

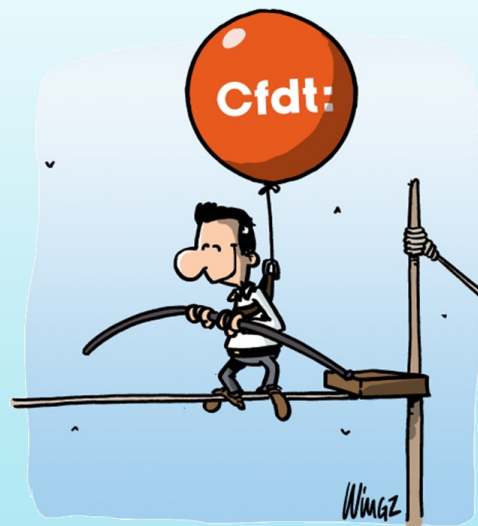
BUDGET CSE DOGSO : UNE GESTION RESPONSABLE

Les dernières restructurations de notre entreprise ont amené de nombreux salariés à être rattachés à d'autres CSE.

Désormais, une partie des salariés de DE sont gérés par le CSE IDF. Les salariés de DTOF sont, quant à eux, gérés par le CSE DTSI.

En ajoutant les départs (fin de carrière, mobilité externe...), notre DO a connu la plus forte baisse d'effectif et donc, une baisse conséquente de la contribution patronale. L'effectif moyen était de 6613 en 2023 versus 5555 en 2024. Ce qui a pour impact une baisse de la contribution patronale d'environ un million d'euros. Malheureusement cela nous oblige à revoir la gestion du budget et les prestations.

Au regard de ces éléments, la majorité des élus du CSE DOGSO ont voté la suppression de l'arbre de Noël 2025 adoptant ainsi une démarche responsable.



BOUTIQUES Le travail du dimanche: pas à n'importe quel prix !

La **CFDT** ne promeut pas le travail dominical, qui demeure un jour chômé. Cependant, elle souhaite que les salariés volontaires qui choisissent de travailler ce jour-là bénéficient des meilleures conditions possibles, tant en termes de conditions de travail que de rémunération. Le projet d'ouvertures des boutiques en 2025, fondé sur le volontariat et une rémunération compensée, est considéré comme une initiative positive. En assurant l'équité entre les salariés volontaires et en améliorant les modalités de compensation, cela doit favoriser un environnement de travail respectueux et motivant. Car l'engagement des salariés est essentiel pour le succès de ces ouvertures dominicales. Ainsi, la **CFDT** a émis les vœux suivants :

Vœu 1. Uniformisation du Système de Saisie : Nous souhaitons une uniformisation du système de saisie des volontaires (plasma) afin d'assurer une gestion cohérente et transparente des demandes.

Vœu 2. Accès Équitable aux Créneaux : Il est impératif de garantir que chaque salarié volontaire puisse opérer au moins un dimanche, afin de promouvoir l'équité et la reconnaissance de l'engagement de chacun.



Vœu 3. Critères de Sélection Uniformes : Nous demandons que les mêmes critères de sélection des volontaires soient appliqués dans chaque boutique, afin d'assurer une transparence et une équité dans le processus de choix.

Vœu 4. Valorisation Renforcée du Travail du dimanche : Nous appelons à une revalorisation encore plus marquée du travail effectué le dimanche, par le biais de primes ou d'avantages supplémentaires, afin de reconnaître pleinement l'engagement des salariés.

RAPPORT DES MÉDECINS : DES SACHANTS TROP PEU ÉCOUTÉS ?

Lors du CSE extraordinaire consacré au rapport 2024 des médecins du travail, la **CFDT** a appelé à une meilleure mesure des risques en intégrant les conclusions des médecins pour établir une politique de prévention efficace.

Voici notre intervention:

Les élus et RS de la **CFDT** tiennent à exprimer leur remerciement envers l'ensemble des médecins du travail pour leur rapport et l'analyse qu'ils fournissent, année après année. Les constats demeurent, et les efforts pour intégrer les services de santé dans une démarche globale de prévention restent peu visibles. De plus, il existe une volonté à peine dissimulée d'améliorer la coordination des activités. Malgré les alertes, les agendas se chevauchent, limitant la présence des services de santé pour tous.

Bien que l'accidentologie du périmètre soit partagée en CSSCT, ainsi que le bilan des quasi-accidents et les déclarations SEQUORIS, ces éléments ne sont que des indicateurs et SEQUORIS un outil de signalisation.

Il est essentiel de se demander comment l'entreprise aborde la prévention primaire des risques psychosociaux et comment l'avis des médecins experts est pris en compte. Les managers se trouvent confrontés à des choix difficiles pour s'adapter aux défis collectifs, souvent avec un sentiment de désarmement.

L'organisation du travail soulève des questions au regard de l'article L 4121-1 du Code du Travail. Il est crucial que le travail s'adapte à l'humain, en respectant les neuf principes de prévention des risques.

Le manque de soutien social, de solidarité et d'actions prioritaires peut contribuer à l'émergence de violences et à l'incapacité des salariés à y faire face. La **CFDT** déplore que seule l'USC ait reconnu, à date dans notre région, l'ampleur des risques psychosociaux auxquels les managers sont confrontés, en proposant un axe prioritaire dans son papripact pour améliorer leurs conditions de travail.

Cependant, nous avons entendus que ce sujet fera l'objet prochainement de la diffusion d'un kit d'information adressé aux managers. Ceci permettra une meilleure appropriation des outils, et donc, de mieux réguler la charge de travail.

La question se pose : que faire du bilan de 2024 lorsque le papripact 2025 a déjà été validé ? Pour la **CFDT**, il est crucial de mieux mesurer les risques pour la santé et la sécurité des salariés en commençant par le DUERP, le bilan des médecins et le bilan HSCT, suivi du papripact pour une approche plus efficace.

Cela offrirait une vision plus claire pour coconstruire une prévention de qualité. Enfin, l'intensité du travail, la complexité, le temps de travail, l'exigence émotionnelle, l'autonomie, les relations sociales entre salariés, les conflits de valeurs et l'insécurité au travail sont des facteurs de risques psychosociaux identifiés depuis 2011 dans le rapport Gollac. Orange doit s'emparer de ces dimensions pour établir une véritable politique de prévention des risques psychosociaux.

Ce rapport annuel en fait finalement le constat.

En conclusion, la **CFDT** réaffirme sa confiance envers le service de santé au travail. Les conclusions des médecins du travail, auxquelles la **CFDT** s'associe, doivent être prises en compte par la Direction si elle souhaite se positionner comme un employeur humain.

REJOIGNEZ
LE 1ER SYNDICAT DE FRANCE
POUR ADHÉRER, RIEN DE PLUS SIMPLE :
CONTACTEZ L'UN DE VOS CORRESPONDANTS

Cfdt:

ORANGE

VOS ÉLU(E)S :



M. Chartreux



S. Cors



N. Dudon Massias



L. Lambert



P. Audibert



V. Derubreux



S. Villedieu



D. Picou-Mourlan



S. Chokri



N. Jali



M. Arricau



M. Ben-Lakhal



P. De Laitre



E. Craygues



P. Rivol



S. Bousseu

**RESPONSABLE
SYNDICAL**



S. Le bihan



**Suivez-nous
sur les réseaux !**