

Vos représentants

CGT

Muriel Franc	(42)
Philippe Mudry	(73)
Patricia Desvignes	(69)
Olivier Michaud	(42)
Patrick Duret	(69)
David Bonnet	(42)
Christelle Ronget	(03)
Philippe Besse	(42)

Intensité du travail, charge émotionnelle, management, autonomie, rapports sociaux, conflit de valeur, insécurité sociale, **tous les indicateurs sont à la baisse depuis 2019... !**

Si hier une grande majorité du personnel était fière de travailler pour Orange, ce n'est plus le cas aujourd'hui...

Le manque de personnel, le manque de reconnaissance, le manque de perspectives à court et moyen termes, le manque de visibilité et de pérennité sur l'évolution de l'entreprise y sont pour beaucoup.

Ce n'est ni en distribuant des tours de cou ni en multipliant les échanges physiques ou distanciels avec le personnel pour leur faire croire que tout ira mieux demain, ce que même la direction ne croit plus, que l'ambiance s'améliorera !

Former les lignes managériales, pourquoi pas, mais **il est utopique de croire que les discours rassurants rassureront.**

« Traiter les causes, pas les conséquences ! »

Et mesurer leurs besoins d'autonomie aurait dû être fait depuis longtemps, mais le benchmarking en empêche plus d'un de s'exprimer.

Diminuer le stress dû à la relation client ne peut que passer par un service rendu au top niveau et des rétablissements de lignes et services dans les quelques jours suivant les signalisations.

Les clients en vrille depuis des semaines, voire des mois, sont source de stress et d'incivilités, ce n'est pas nouveau puisque ces situations perdurent depuis des années.

C'est donc bien la cause qu'il faut traiter et non les conséquences, ce qui n'apparaît pas dans le plan d'action.



« Document Unique de l'Evaluation des Risques Professionnels »

Le DUERP est un document rassemblant l'ensemble des évaluations des risques professionnels ainsi que les moyens de prévention associés.

Le DUERP a pour objectif, à l'aide d'une cotation, de hiérarchiser les risques de façon à prioriser la mise en place et le maintien des dispositifs de prévention.

Ces moyens de prévention à déployer et à maintenir sont ensuite retranscrits, planifiés et organisés dans le PAPRIPACT dans le cadre d'une

démarche d'amélioration continue de la prévention.

C'est donc dans chaque CSSCT que des propositions d'ajouts de risques professionnels ont été débattus et acceptés pour mettre à jour ce document.



« Focus sur la Relation Client en Boutique »

Les vendeurs, les conseillers techniques, les managers ont toujours su s'adapter au marché, entre offre et demande: vente nouveaux univers, Orange Bank, maison protégée, etc...et aux nouvelles organisations de travail : accueil sur rdv, rdv visio, etc...

Si la CGT sait prendre en compte les changements, elle s'oppose cependant à brader les boutiques à la GDT avec pour corollaires des salaires et des conditions de travail mises à mal !

Orange va abandonner son personnel, 50 % de l'activité va passer en GDT, Orange va tout faire pour orienter une certaine partie des salariés vers la GDT, une autre partie sera invitée à aller voir ailleurs, et « les restants » devront changer de métier, si tant est que des postes soient disponibles dans d'autres domaines, ce qui est loin d'être acté...

Le personnel des boutiques travaillaient déjà dans des conditions difficiles (pression, PVV liée aux actes de vente,

incivilités, agressions, stress), cet abandon démultiplie les risques professionnels !

Quel intérêt, quelle pertinence aujourd'hui de faire des préconisations en boutique à partir d'un existant qui n'existera plus et avec un nouveau concept dont les contours restent encore mal définis ?

Décliner un plan d'action dans les boutiques ne reste qu'un exercice de style pour la Direction...



Le rapport de l'expertise SECAFI a mis en évidence :

- autonomie des managers : quelle autonomie ? Pour fermer les boutiques ?
- intensité et temps de travail : pas d'embauche, mise à mal des plannings par des journées découvertes, des arrêts maladie dus au stress ;
- impact des évolutions et accompagnement du changement : Orange a déjà bien formaté son personnel à ces changements car selon l'enquête, «...les salariés sont plus nombreux à s'attendre à vivre des changements indésirables...» ;
- la fréquence des transformations qui a un impact direct sur la santé et les risques psycho sociaux ;
- le domaine Relation Clients est le plus exposé.

Pour se débarrasser des contraintes, Orange veut mettre en œuvre son plan de destruction du réseau des AD, et donc transférer les problèmes à la GDT qui s'en accomoderai...

Pour la CGT, une boutique Orange sera toujours un pôle d'attraction incontournable à l'aménagement des territoires.



La CGT a mis à disposition du personnel une pétition pour exiger l'abandon du projet de bradage des boutiques, et demander l'internalisation des boutiques de la filiale pour une parfaite égalité entre les salariés ainsi qu'une parfaite harmonisation des services proposés aux clients.

Signez la pétition pour le maintien de toutes les boutiques Orange



« Point d'avancement PAPRIPACT : en retard ! »

Avec en moyenne 60 % d'avancements des actions définies, et pour 3 unités, ce pourcentage est sous la barre des 50% !

Il va de soi que les départements Prévention restent encore sous dimensionnés, avec des postes vacants, et avec des acteurs pas aussi présents sur le terrain comme il le faudrait.

Pour une justice sociale, Je vote CGT

Élections CAP/CCP du 05 au 08 décembre 2022

« Commissions Administratives Paritaires et Commissions Consultatives Paritaires »

Du lundi 5 décembre au jeudi 8 décembre 2022 auront lieu par voie électronique les élections CAP/CCP.

Les CAP, pour les fonctionnaires, traitent essentiellement des sanctions disciplinaires autre que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours, des questions individuelles, des licenciements pour insuffisance professionnelle et des

licenciements suite à trois refus de poste après une période de disponibilité.

Les Commissions Consultatives Paritaires Nationales, pour les contractuels de droit privé, ont un rôle supplémentaire et examinent tout litige d'ordre individuel qui n'a pu être résolu sur le plan local par la médiation ou l'intervention des Représentants de Proximité (RP).

Ces commissions sont constituées d'un nombre égal de représentants Orange et de représentants des salariés (2 membres titulaires et 2 suppléants par grade ou par niveau pour une durée de 4 ans).

C'est aussi l'occasion pour le personnel de mettre en avant les organisations syndicales et leurs représentants qui sont le plus à même de les défendre, tenaces et efficaces, sans compromission.



Je souhaite: prendre contact

me syndiquer

Bulletin à remettre à un syndiqué CGT de votre département ou de votre service

Nom: _____ Prénom: _____
Adresse: _____ Ville: _____
Code Postal: _____ Groupe/grade: _____
Age: _____

Ne dites plus...
MAIS QUE FAIT LA CGT?
FAITES-LA!