

SOMMAIRE

Projet de changement d'horaires de la boutique de Venette.....	1
Réponse aux questions des élus du CSE de la DOGNE en lien avec la formation « les situations hors-jeux »	1
Rapport de la commission restauration sur le bilan restauration 2023	2
Les Bilans CHSCT et les PAPRIACT : AD, A2PGNE, USC GNE	2

Projet de changement d'horaires de la boutique de Venette

✓ Consultation

La Direction prévoit l'ouverture du lundi au samedi de 9h30 à 12h30 et 14h à 18h30. L'amplitude hebdomadaire d'ouverture à la clientèle passe de 56h30 à 45h. Une nouvelle fois, nous constatons un projet subit par des salariés qui n'ont que très peu de marge de manœuvre dans le choix de leurs plannings. Cette réduction de la présence

d'Orange ne présage rien de bon pour l'avenir de cette boutique. Un énième chantier horaire, prélude à une fermeture ? Les personnels en AD sont à l'évidence voués à une insécurité professionnelle permanente, source de démotivation et de désengagement. Rien n'est permanent... sauf le changement.

Votes : 26 votes CONTRE et 3 abstentions de FO

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC s'oppose à cette pratique ô combien récurrente. Réduire l'amplitude horaires face aux clients contraint les salariés à faire le deuil de leurs semaines en 4 jours, à jongler avec un équilibre vie professionnelle /vie privée fluctuant et précaire. Au vu des précédents chantiers horaires, nous

espérons que ce changement ne préfigure pas une fermeture future. Cependant, nous apprécions l'écoute du Directeur de l'AD Nord concernant la mise en place de ce changement en septembre, ce qui permettra aux salariés de s'organiser avant la mise en place de ce nouveau planning de service.

Réponse aux questions des élus du CSE de la DOGNE en lien avec la formation « les situations hors-jeux »

✓ Information – [Déclaration préalable de la CFE-CGC sur la formation « les situations hors-jeux »](#), [Cliquez ICI](#)

La CFE-CGC souhaite faire un rappel sur quelques éléments : Est-ce que l'entreprise peut être responsable de l'insuffisance professionnelle du salarié ? La responsabilité de l'insuffisance professionnelle peut être effectivement partagée entre l'employé et l'entreprise ou le management, selon les circonstances. Les responsabilités de l'Entreprise ou du Management peuvent porter sur : le Recrutement et la Sélection, Formation et Développement, Encadrement et

Supervision, Ressources et Outils, Clarté des Attentes, Gestion du Changement. Si l'entreprise ne traite pas correctement ces sujets, il en résultera une responsabilité partagée, voire entière et des dommages collatéraux fragilisant l'Employé, à savoir : un engagement, une motivation et une adaptabilité en mode dégradé. Un cercle vicieux, puisque le désengagement participe à l'insuffisance professionnelle !

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC rappelle à la direction que l'insuffisance professionnelle est souvent le résultat de facteurs multiples et peut être partiellement attribuée à l'entreprise ou au management, ainsi qu'à l'employé lui-même. Une approche proactive et équilibrée est nécessaire pour identifier les causes spécifiques et mettre en place des mesures correctives appropriées. Lorsqu'une entreprise met volontairement un

salarié en situation d'insuffisance professionnelle dans le but de le sanctionner, cela peut être considéré comme une forme de harcèlement ou de gestion abusive. Un rappel de l'article L1152-1 du Code du travail interdit toute forme de harcèlement moral et que l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ce type de situation.

Rapport de la commission restauration sur le bilan restauration 2023

✓ Information

Malgré les baisses d'effectifs qui impactent la dotation d'année en année, le budget reste bénéficiaire. Cette baisse tendancielle impose d'être vigilant quant à la préservation des niveaux d'aides à l'avenir. Même si baisse de la dotation il y a, le budget de la restauration mutualisée a été en mesure de proposer une offre de restauration adaptée aux besoins des salariés, une offre dont le coût reste raisonnable malgré l'inflation. Il est à noter l'augmentation en valeur absolue de la contribution des CSEE pour les Titres Restaurant, de 5,55€ entre le 1er janvier 2022 à 6,90€ au 31

décembre 2023, soit +24% sur deux ans. Le nombre de restaurants est en baisse, passant de 119 en début de mandature à 73 restaurants fin 2023. Une baisse principalement due à la création des Campus. En 2023, il y a eu 2 fermetures sur notre périmètre, avec Villers-Lès-Nancy et l'arrêt du Frigo connecté à Lens-Condé, ainsi que l'ouverture du Campus Nancy 2 Rives. Pour 2024, une seule fermeture de restaurant Orange est prévue, celle de Metz-Arsenal.

Analyse de la CFE-CGC

Les modes de restauration ont fortement été modifiés à la suite de la crise sanitaire impliquant une baisse très importante du nombre de repas servi avec un report sur l'attribution de TR* généré par la forte augmentation du Télétravail. La CFE-CGC récuse ce modèle de restauration déléguée car trop impacté par une inflation des coûts de fonctionnement. Concernant la satisfaction des convives, le sondage de 2023 met en exergue l'attachement des salariés à la restauration collective. Il met également en évidence un taux de satisfaction en net recul (-6pts) qui incite à la vigilance sur la qualité de la prestation au sein des RIE** et RIA.

Le télétravail occasionnel, imposé au vu des fermetures de bâtiment pour différentes raisons RSE, Evènements, va se généraliser tant au niveau national que sur notre DO. Comment allez-vous vous assurer que chaque salarié puisse, soit bénéficier d'un panier repas ou d'un TR, s'il n'a pas la possibilité de manger à la cantine ? Quid de la perte des paniers repas pour les salariés en télétravail ? Comment seront-ils compensés ?

Le site d'Hellemmes ne pourra pas accueillir l'ensemble des salariés du site D'OGS.

*Ticket Restaurant ** Restaurant Inter Entreprise

Les Bilans CHSCT et les PAPRI Pact : AD, A2PGNE, USC GNE

✓ Information et consultation

L'ensemble des OS font chorus et ne prennent pas part au vote. Un avis commun sera voté après l'information et la consultation de tous les bilans et PAPRI Pact présentés aux CSE DOGNE de juin et juillet 2024.

Analyse de la CFE-CGC

Ce signal fort de non-validation des bilans et PAPRI Pact témoigne d'un constat alarmant : Même si nous pouvons concéder que dans plusieurs unités, l'entreprise travaille en bonne intelligence et de manière constructive avec les membres des CSSCT, notamment avec les Préventeurs, les Médecins du travail et infirmiers, il n'en demeure pas moins que l'entreprise n'apporte que peu d'intérêt aux préconisations des différentes instances dans le domaine HSCT. L'instance CSE ne peut être réduite à une simple chambre d'enregistrement !

Prochain CSEE DOGNE à Schiltigheim le 24 & 25 juillet 2024

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE	Élus CSEE DO GNE: AD GNE: Sami BOUSLIMI A2P GNE: Alexandre ROBLOT A2P GNE: Ychena HEDDOUCHE DE DO GNE: Bertrand GEILLER UCI Est: Mourad KHANNOUSSI UCI Est: Olivier Marcus USC: Dabia BENMOUFFOK Rédacteur: Nordine BELGUEBLI	Élus suppléants CSEE : AD GNE: Leïla BELAYACHI AD GNE: José FIGUEIREDO A2P GNE: Leïla HAMMICHE DE GNE: Isabelle GABRY DOMP GNE: David ATADEGNON UCI Nord: Djamel REJDAL USC GNE: Florence TAVERNE	Commissions CSEE : Emploi Formation: Olivier MARCUS et Alexandre ROBLOT Egalité pro: Isabelle GABRY et Christine BONDUELLE Handicap: Corine OURIAGHLI et Ychena HEDDOUCHE ASC: Vinciane LASSELIN et Rachid BOUDAUD Restauration: Stéphanie VERCRUSSE Des marchés: Bertrand GEILLER Projets Economie Evolution des marchés: Bertrand GEILLER et Emmanuel ANGLLO Représentant syndical: Marc LEPIN



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !

Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
[url page web de l'établissement]

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

