



Journal d'Infos des élus CGT du CE de la DO Est

## SOMMAIRE

Edito	p1
Stratégie immobilière	P2
Delivery	P3
Aides pécuniaires	p3
Bilan ASC	p4

## EDITO

**La parole de nos dirigeants est trop souvent contredite par leurs actes.**

Stéphane Richard affirme : « il faut lâcher du lest » puis il maintient un versement de 2 milliards aux actionnaires. M Macron dénonce à l'OIT les dérives d'un « capitalisme devenu fou » ou les « captations des richesses par quelques-uns » et supprime l'ISF... Les deux mondes se côtoient, mais ne se rencontrent pas. Il y a d'un côté, les dirigeants, les possédants, ils nous parlent d'effort, d'efficacité économique, d'évolutions technologiques et ne sont jamais responsables de la souffrance des salariés ...Ils en appellent au renoncement collectif pour maintenir et accroître la situation de leurs intérêts singulier

De l'autre, des salariés, une majorité de la population, **ils triment et témoignent de leur souffrance au travail ou celles de leurs proches.**

L'actualité judiciaire nous rappelle les risques sociaux liés à la cupidité patronale.

Lors du procès France Telecom nous écoutons les témoignages avec un sentiment ambigu, mélange de satisfaction et de désespoir : satisfaction d'être à côté de nos collègues mais désespoir de toujours voir de la souffrance au travail chez Orange en 2019.

Les rapports des médecins en 2017 et 2018, et à la dernière enquête SECAFI 2019 confirment l'alourdissement de la charge de travail et la dégradation des conditions de travail. La situation est préoccupante notamment les Agences Distribution, les Agences Entreprises et les Agences Pro-PME. **La Direction va-t-elle enfin prendre conscience du mal-être qui perdure et écouter les salariés?**

La CGT demande plus de justice sociale à Orange et moins de souffrance.

La CGT revendique des embauches massives et une augmentation généralisée des salaires de 6% (taux de productivité Orange en 2018)) en lieu et place du versement de dividendes aux actionnaires. **La Direction va-t-elle enfin prendre en compte le fruit du travail des salariés et répondre à la revendication d'une autre répartition des richesses ?**

**Un salarié ne doit pas perdre sa vie à simplement vouloir la gagner.**

L'APPLI MOBILE  
CGT FAPT Orange  
est  
**DISPONIBLE !**



## L'Equipe CGT



### TITULAIRES :

Michel ESSELIN : ADGE Mundolsheim  
Philippe WOLFF: AGPRO Mulhouse

### SUPPLEANTES:

Sophie CASTELLI : SCOE Belfort  
Joëlle ULICZNY : UAT Chalon-sur-Saône

### REPRESENTANTE SYNDICALE CE :

Annie SERVIERE : AE GE Schiltigheim

# STRATEGIE IMMOBILIERE PERIMETRE CE DO EST

**OPTIMISER !!!!**

VOILÀ UNE BOUTEILLE VIDE AU CAS OÙ TU RATES LE COCHÉ POUR TE METTRE EN RETRAIT DÉTENTE, QUAND TU VEUX ALLER FISSER.



**Deux pistes pour optimiser le patrimoine immobilier en DO EST : les regroupements et le Flex Desk**

ALSACE	
<b>STRASBOURG</b>	En réflexion : Evolution des implantations des 3 sites, Crystal, Broglie (locations) en considérant que Woldi dispose de surfaces disponibles.
<b>COLMAR</b>	Regroupement salariés Colmar sur site unique Preiss. Libération St Joseph + RIE + SST à échéance du bail T4 2020
LORRAINE	
<b>METZ ARSENAL</b>	UI : Libération du bâtiment C
<b>SARREGUEMINES</b>	En réflexion : le regroupement des 2 sites existants
<b>NANCY</b>	Le projet « nouveau Nancy » sera présenté au prochain CE
<b>EPINAL</b>	réflexion pour regrouper sur un seul site (UI et SCO)
BOURGOGNE	
<b>AUXERRE</b>	Réflexion pour regroupement sur site unique (UI et SCO)
<b>CHALON</b>	Projet de regroupement sur le bâtiment « agence » de l'ensemble des salariés (UAT et UI)
<b>DIJON</b>	Début de réflexion sur l'avenir du site de Stalingrad
FRANCHE-COMTE	
<b>BELFORT</b>	Regroupement UI/SCO et libération du site de Stolz
<b>BESANCON</b>	Réflexion pour libérer partiellement site de Russel Réflexion sur transfert CA sur le site de Russel
<b>LONS</b>	Réflexion regroupement UI/SCO

## Espaces Innovants

La DO souhaite aussi développer des espaces innovants (espace projet, corpworking et Game room).

Pour la CGT ces espaces ne doivent en aucun cas se généraliser dans l'organisation du travail chez Orange.

Ils doivent être réservés à des situations de travail en nomadisme.

Chaque salarié doit continuer à disposer de son propre bureau. Pas question à la fin de la journée, de ranger ses affaires dans un casier pour faire place nette.

Pouvoir territorialiser l'espace de travail est très important dans le sentiment d'appartenance organisationnelle, et donc pour la motivation. Avec des bureaux dépersonnalisés, où l'on ne peut laisser ses effets personnels, c'est tout le contraire qui se produit. C'est une stratégie de management déstabilisante.

De nombreux médecins du travail alertent sur les conséquences de ces bureaux flexibles déjà mis en place dans des entreprises. Le « travail en flex office » apparaît clairement comme une modalité pour laquelle les maladies sont significativement surreprésentées.



## PROGRAMME D'AMELIORATION DE LA QUALITE DE SERVICE ENTREPRISE B2B SUR LE TERRITOIRE EST

Les années se suivent et malheureusement se ressemblent sur le sujet DELIVERY.

Au CCUES une expertise a été votée, au CE la création d'une commission a été validée.

La CGT continue de défendre la seule solution qui permettra de **sortir de cette situation de crise** :

**DES RECRUTEMENTS EXTERNES EN NOMBRE.**

Il faut mettre fin à la dégradation des conditions de travail des salariés, à l'insatisfaction de nos clients avec des délais d'attentes de plus de 50 jours et ré-internaliser les activités.



## BILAN 2018 DES AIDES PECUNIAIRES

Le CE dispose d'un budget pour accorder une aide ponctuelle aux salariés en cas d'évènements imprévus.

Plusieurs types d'aides sont possibles:

- "Monétaire": remboursable ou pas
- "Alimentaire": chèques alimentaires, chèques services

Les dossiers sont préparés par les assistantes sociales et présentés de manière anonyme à la commission CE d'attribution par l'assistante sociale.

Pour 2008, 9 demandes d'aides ont été attribuées pour un montant de 7216 €.

Une demande a été refusée.

3600 € ont été distribué en chèques services pour des aides alimentaires.



Pour que mon travail compte,  
*je vote CGT*

ELECTION CSE ORANGE du 19 au 21 novembre 2019



## BILAN ASC 2018 ET PERSPECTIVES 2019 PANIER LIBERTE – L'HEURE DES COMPTES

A la lecture des bilans, le coût du panier liberté s'envole. (+ 8,9%)  
4 688 000 € en 2018 contre 4 307 000 € en 2017

Les recettes liées aux subventions Oranges sont quant à elles, en diminution. (- 6,5 %)

Recettes	Réalisé 2017	Réalisé 2018	Budget 2019
Subventions Orange	6 348 000 €	5 939 000 €	6 128 000 €
Reversement CCUES exceptionnel	0 €	362 000 €	

Dépenses	Réalisé 2017	Réalisé 2018	Budget 2019
Total des prestations CE	4 939 000 €	5 481 000 €	5 022 000 €
<b>Panier Liberté</b>	<b>4 307 000 €</b>	<b>4 688 000 €</b>	<b>4 250 000 €</b>

Le budget prévisionnel 2019 du panier liberté est de 4 250 000 € soit 440 000 € de moins que le réalisé en 2018 !

Il faudra pour équilibrer, soit un miracle (moins d'utilisation de la prestation par les salariés, un nouveau reversement exceptionnel du CCUES ...), soit s'attendre à une disparition d'autres prestations (allocation de rentrée scolaire, cadeau de Noël des salariés ...)

**Panier Liberté**  
Cette prestation continue d'exister en l'état grâce à des reversements exceptionnels du CCUES non budgétisés (362 000 €) et à l'affectation de réserves du CE habituellement dédiées au fond de roulement. (-452 000 €)

Résultat global ASC	Réalisé 2017	Réalisé 2018	Budget 2019
	78 000,00 €	-452 000,00 €	-183 000,00 €

La mise en place des ASC du nouveau CSE devra prendre en compte ces constats. En attendant, la CGT vous souhaite de bonnes vacances et vous donne rendez-vous pour une rentrée sociale caniculaire.

Pensez à utiliser votre panier liberté avant sa date de préemption au 30 septembre !

### Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom .....  
Adresse .....  
CP .....  
Tél .....

Prénom .....  
Ville .....