



# **Déclaration préalable au CSE DOGSE du 26 mai 2021**

## **Bilan social :**

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les membres du CSE DOGSE, voici quelques extraits de l'affligeant bilan social qui nous est présenté :

De 9200 CDI fin 2018, nous n'étions plus que 7654 CDI fin 2020, soit une perte de 16,8% de notre effectif social en 2 ans.

Si nous regardons du côté des CDI « actifs », la baisse est de 16,3%, quant aux Equivalents Temps Plein, ils chutent de 10,8% sur la même période.

Nous avons enregistré 2923 départs pour 492 recrutements, soit 1,7 remplacements pour 10 départs. De plus, ces faibles embauches sont principalement concentrées sur les gros sites.

Dans le même temps, la part de la sous-traitance représente 6212 ETP, soit quasiment l'équivalent des 6321 ETP que comptait notre DO fin 2020, voire plus si l'on y ajoute les salariés de la GDT.

L'entreprise continue son dumping social, ce qui est indigne d'une société du standing d'Orange.

Et que penser d'une quelconque reconnaissance pour les salariés, avec un taux de promus qui est passé de 11,95% en 2018 à 8,58% en 2020 ?

Concernant les conséquences des ordonnances Macron, les chiffres parlent d'eux-mêmes :

Nous avons 29 CHSCT répartis sur nos 2 ex DO, qui se sont réunis 184 fois en 2019, alors que nos 7 CSSCT se sont réunies 87 fois en 2020. Dans le même temps, nous avons perdu 45,35% d'heures de délégations. Ne cherchez pas pourquoi, plus de DP, plus d'élus CHSCT, voilà l'explication !

A l'heure d'un premier bilan après plus d'un an de mise en place du CSE, les craintes de FO se confirment. Les CHSCT n'ont pas été remplacés par les CSSCT, les réclamations portées auparavant par les Délégués du Personnel ont du mal à trouver leur place, car les Représentants de Proximité n'ont plus les mêmes moyens, ni les mêmes prérogatives. Les CSE s'enchainent à un rythme effréné, tant et si bien que les élus ne peuvent plus étudier convenablement la masse de documents que vous leur transmettez, même en empiétant sur leur vie privée et leur temps libre.

## **Bilan des médecins du travail :**

Les élus FO ne souscrivent pas totalement à la conclusion optimiste du médecin coordinateur quand il prétend que « Parce qu'interne à l'entreprise et correctement dimensionné, le maintien des périmètres de chaque médecin dans des limites garantes d'une qualité de suivi ... », ceci ne nous paraît pas adapter à la situation du SST de la DOGSE.

En 2020 le manque de médecins a été criant, malgré les demandes récurrentes des élus FO pour anticiper les recrutements.

Prendre l'agrément comme modèle de réussite n'est pas judicieux. Celui-ci propose des recrutements d'infirmières, ce qui n'est pas systématique sur notre DOGSE et, là encore, nos demandes restent lettre morte !

Certes, nous reconnaissons que le SST a assuré un service de qualité pendant l'année 2020, mais à quel prix ?

La surcharge de travail est pointée du doigt dans tous les commentaires :

« Année éprouvante de surcharge durable de travail »

« 61% du temps de travail en actions en milieu de travail cette année soit plus de 50% d'augmentation par rapport à l'année précédente » ...

Ces bilans chiffrés pointent une nouvelle fois l'augmentation de toutes les visites autres que les visites périodiques classiques : plus de la moitié des visites du médecin sont des visites de reprise ou « à la demande de salariés ».

Pour quelles raisons, les différentes téléconsultations, ou contacts salariés du S1 2020 ne figurent pas dans ce tableau et ne « remontent » pas automatiquement dans ces chiffres ? De fait, ceci a pour conséquence de minorer la charge de travail.

Il est noté de nouvelles compétences inconnues, jusque-là acquises en urgence, assimilées en direct, avec des responsabilités importantes dans un contexte sanitaire mouvant et mal connu : contact tracing, consignes isolement, formation/sensibilisation aux gestes barrière, vérification des locaux...

La surcharge de travail, la responsabilité de chacun en cette période de Covid est clairement établie, ce pourquoi FO revendique à nouveau l'attribution de la prime Covid pour tous les acteurs du SST, sans distinction !

Que dire également de cette remarque étonnante : « Peu d'aide réelle au SST, en dehors de la coordination médicale » « finalement peu de soutien de l'entreprise, occupée à ses urgences avec des temps de latence très longs... » Comme si le SST ne faisait pas partie de l'entreprise, ce qui nous interroge grandement sur l'intérêt que porte la direction à ses salariés.

A méditer la conclusion du médecin psychiatre, qui note qu'on est passé d'une crise sanitaire «virale» à une crise sanitaire «psychologique, voire psychiatrique» et qu'il convient de garder cet élément à l'esprit tant que la crise n'est pas finie !

«Les transformations sont très nombreuses et très/trop rapides en pleine crise Impossible de suivre et de bien accompagner ces transformations à ce rythme et dans ce contexte encore incertain et difficile, ce qui est préoccupant».

Une réflexion inquiétante qui renforce les demandes portées par FO, en local comme au national, pour un moratoire sur les grands projets et qui prouve que nos actions sont dans le vrai, car la réalité du terrain l'atteste, ce que feint de ne pas voir l'entreprise !

**Et au niveau national ?**

Lors de la première séance de négociation salariale, les propositions indécentes de la Direction, ont amené FOCom, ainsi que les autres organisations syndicales, à quitter la table des négociations. Au début de la deuxième séance, la Direction a annoncé que son mandat n'avait pas évolué et qu'elle

n'avait aucune autre proposition. Ce mépris du dialogue social a conduit les OS à donner lecture d'un courrier commun, indiquant leur décision unanime de suspendre les 3 négociations GPEC, Intergénérationnel et salariale. Déjà en 2020, FOCom n'avait pas signé le projet d'accord salarial. Nous portons fermement auprès de la Direction d'Orange les attentes des salariés, nous attendons un retour à un dialogue social de qualité, respectueux des personnels et de leur engagement. Nous exigeons des mesures salariales décentes, en adéquation avec les résultats financiers de l'entreprise et l'investissement exceptionnel des salariés.

Doit-on alerter les médias, par exemple au travers de conférences de presse, pour que cesse ce mépris des IRP orchestré au plus haut niveau et, plus généralement, ce désintérêt pour les salariés ?