



CSEE DOGO

Les seuls combats perdus d'avance sont ceux qu'on ne mène pas...

Edito

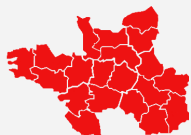
La délégation CGT reprend sa place au sein du CSEE de la DOGO.

Depuis plusieurs mois, les principales organisations syndicales avaient suspendu leur participation. Nous espérons vivement que dans leur fonctionnement les IRP, dont le CSEE, pourront réellement donner toute leur place aux représentants des salariés, élus ou mandatés par les OS. Nous souhaitons être écoutés et entendus, voir nos propositions réellement mises en débat et faire en sorte que la parole des salarié.e.s fasse l'objet d'une oreille attentive au sein de la Direction Orange Grand Ouest. C'est d'un vrai changement de cap dont il est question. Pour la première fois depuis longtemps 6 Organisations Syndicales (CGT, SUD, CFDT, FO, UNSA et CFTC) se sont engagées pour soutenir la mobilisation du 21 septembre.

Alors qu'Orange a dégagé en 2020 un bénéfice net de 5 milliards d'euros, en hausse de près de 60%, l'entreprise a annoncé un plan d'économies d'un milliard d'euros d'ici à 2023. Pour la 2^{ème} année consécutive il n'a pas été possible d'aboutir à un accord sur les salaires et la rémunération à Orange.

La question des augmentations de salaire reste d'actualité. La direction s'obstine à vouloir poursuivre voire à accentuer sa stratégie de suppressions d'emplois et de déstructuration des services.

Pourtant les besoins d'emplois sont criants, le travail s'effectue de plus en plus en sous-effectifs, ou ne s'effectue pas, ou mal.



La mise en concurrence des salarié.e.s d'Orange avec celles et ceux de la sous-traitance, entre équipes et services au sein même d'Orange, entre entreprises de sous-traitance ne sert qu'un objectif : la rentabilité du capital financier.

Mais quid du capital humain ? Les personnels n'en peuvent plus de ces restructurations permanentes, de ces regroupements de services et de métiers pour faire toujours plus avec moins de personnel.

Dans ce numéro :

2021
septembre

Page 2 :

**ADO Nantes
centre ville**



Page 2 :

**21 septembre
2021**

Page 3 :

ASC



Page 3 :

**Egalité
professionnelle**

Page 4 :

Crise sanitaire



Lors de la séance ordinaire du CE DO Ouest des 24 et 25 septembre 2015, le Point 5 – Information en vue d'une consultation sur le projet de relocalisation des boutiques Nantes Marne et Nantes Rezé Atout Sud vers la nouvelle boutique « smart store » de Nantes Pommeraye était à l'ordre du jour.



La direction de l'époque expliquait que ce dossier fait suite à l'opportunité de créer le premier Smart Store sur l'Ouest. Le projet visait à affirmer la présence de l'opérateur au centre de Nantes, à reconquérir des parts de marché et que ce nouvel emplacement Nantes Pommeraye visait à concentrer l'ensemble des flux du centre de Nantes. Dès le choix de l'implantation de la boutique à cette adresse moins visible du public, la CGT avait interpellé la direction que la clientèle ne serait pas au rendez-vous.

Les élu.es CGT du CHSCT de l'ADO et les élu.es CGT du CE DO Ouest en 2015 avaient voté contre ce déménagement risqué à Cœur de Nantes, voué à l'échec et contre les fermetures des boutiques de Marne et Atout Sud.

Ce sont les salarié.es qui subissent à chaque fois les fermetures de boutiques et doivent changer de boutiques, faire des kms supplémentaires, recréer un collectif de travail, supporter des contraintes et les coûts induits inhérents à ces situations professionnelles subies et non choisies.

C'est bien de la responsabilité de l'Entreprise dont nous parlons.

Encore une fois, les conditions pour un bien-être au travail ne sont pas réunies dans ce nouveau projet près du cours des 50 otages et rien n'est fait pour éviter les trop nombreuses agressions en boutiques sauf « blinder » la boutique en mettant le prix sur le matériel afin de préserver la marchandise.

Les nouvelles technologies doivent être au service des salarié.es pour améliorer leur quotidien, améliorer leurs conditions de travail. Or vu l'emplacement de la future boutique près du Cours des 50 otages, la sécurité des salarié.es est risquée et les agressions risquent de fortement s'aggraver.

Action 21 septembre 2021

Malgré une apparente faible mobilisation nationale lors de la journée du 21 septembre dernier (- de 5% de grévistes), cela reste un succès sur le territoire de la DO-GO.

Alors que la direction refuse de donner les chiffres sur la direction Grand Ouest, la CGT a investigué et les retours officiels depuis les différentes unités montrent que cette mobilisation a au contraire été une réussite.

Pour preuve, certaines équipes de techniciens étaient en grève à hauteur de 50 à 100% du personnel par exemple.

L'application Sigma, qui permet la comptabilisation des personnels en grève, était bizarrement en panne ce jour-là...

Pourtant les faits sont là : avec de nombreux rassemblements un peu partout sur notre territoire, dont certaines presses locales ont pu s'en faire l'écho, les salariés ont montré leur colère et leur détermination à interpeller la direction sur les difficultés qu'ils rencontraient au quotidien.

Les mauvaises conditions de travail, les salaires, la surcharge d'activité pour les uns, la sous-charge pour les autres, le refus d'abandonner leur travail à la sous-traitance, étaient les principales revendications qu'ils portaient.

La CGT appelle expressément la direction à écouter ces alertes.

Les seuls combats sont ceux...

Mais une mobilisation sans suites à donner ne serait qu'un coup d'épée dans l'eau et la CGT, avec l'aide des salariés va continuer à se mobiliser par différents moyens.

Nous allons alerter les élus locaux (associations des Maires, Conseillers Départementaux et Régionaux...) sur la situation dégradée à Orange, et leur dire que l'insatisfaction de leurs administrés sur le service rendu et la dégradation des réseaux de télécommunication ne sont pas une fatalité.

Vous pouvez également compter sur vos élus CGT pour continuer à faire le forcing dans les instances (CSE, DS, RP) pour faire entendre votre voix.

Nous devons maintenir et amplifier le rapport de force initié ce 21 septembre afin d'inverser la politique et les orientations d'Orange, néfastes pour ses salariés.



Suite à la crise sanitaire et au non consommé de certaines prestations en 2020, les élu.e.s du CSEE de la Direction Orange Grand Ouest décident d'attribuer une dotation exceptionnelle sous forme de **chèques vacances**.

Cette prestation s'adresse à tous les ouvrants droits (OD) dont le compte est actif et le QF validé au 15 octobre 2021.

L'attribution se fera de manière automatique et sans inscription au préalable.

L'envoi du chéquier se fera au domicile de l'ouvrant droit déclaré sur « mon compte » du site du CSEE DOGO.

La distribution sera effective fin novembre 2021 afin de permettre aux ouvrants droits qui ne l'auraient pas fait de valider leur QF 2021 (avant le 15 octobre 2021).

Aucune réclamation ne sera acceptée

Le budget prévisionnel est de 660 000 € pris sur les réserves 2020 du CSEE. Le montant est fixé selon le barème suivant :

Quotient Familial	Montant
1	150€
2	140€
3	130€
4	120€
5	110€
6	100€
7	90€
8	80€
9	70€
10	60€
11	50€
12	40€
13	30€
14	30€

Réuni.e.s en séance le 30 septembre 2021, les élu.e.s du CSEE Direction Orange Grand Ouest ont décidé de valider pour les Activités Sociales et Culturelles 2022, la grille votée au CSEC lors de la séance du 24 août 2021.

2022		
1	0	5 186
2	5 187	8 260
3	8 261	9 885
4	9 886	11 130
5	11 131	12 564
6	12 565	14 361
7	14 362	16 520
8	16 521	18 852
9	18 853	22 565
10	22 566	26 784
11	26 785	34 904
12	34 905	43 201
13	43 202	51 839
14	51 840	

Egalité pro H / F

2020 est une année spéciale la crise sanitaire a ralenti l'activité au sein de l'entreprise.

Comme le précise la commission « Emploi Métiers Formation Egalité Professionnelle » dans son

rapport, les établissements secondaires n'existant plus et les périmètres fonctionnels et géographiques ayant évolué, les comparaisons sont impossibles.

Est-ce que l'objectif du RSC (rapport situation comparée) est d'afficher un chiffre ?

Le RSC reste une obligation en fixant des objectifs nationaux et la réalité terrain ne doit pas se résumer pas à un lissage au niveau des chiffres.

Poursuivre en 2021 des actions déjà insuffisantes en 2020 n'est pas pour nous rassurer.

Un mauvais point pour le recrutement où le taux de féminisation est inférieur à l'objectif. Il n'est plus question de parité des effectifs mais de mixité avec un objectif à **36%**.

L'égalité salariale et les promotions, quelles qu'elles soient, doivent être un ascenseur social dans l'entreprise en assurant l'accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes à tous les niveaux et en veillant à l'équilibre entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein.

Le compte n'y est pas !

Or il existe encore des disparités dans certains services avec **52,5%** de femmes et **25,7%** dans d'autres. L'accès aux postes de cadres, et notamment dans les AE, est essentiellement

masculin et cela reste un problème, même si le recrutement d'alternants se féminise. La baisse constatée des femmes en bande C et leur promotion en bande D n'est que la conséquence de l'absence de politique de féminisation de

l'emploi conjugulée à l'accord TPS qui bénéficie plus aux hommes.

La CGT déplore toujours que certains métiers en bande DBis dans le domaine innovation-technologie, vente domaine commercial et vente en boutique soient présentés comme plus

« techniques » et donc réservés à des hommes.

La féminisation du management et des directions d'unités est toujours en deçà des objectifs avec le mauvais exemple du Codir de la DOGO avec 22% de femmes



« La situation sanitaire s'améliore en France, tous les indicateurs montrent une sortie progressive de la quatrième vague de cette fichue pandémie. La CGT s'inscrit dans la continuité du processus de vaccination, seule solution aujourd'hui pour retrouver le monde d'avant. L'entreprise doit réaffirmer toutes les dispositions prises pour faciliter ce mouvement, mais aussi pour permettre d'accompagner les enfants à la vaccination et leur garde—quand les conditions l'exigent.

A quelques mois près, 2 ans d'une situation inédite pour nos sociétés modernes. Confinement, déconfinement, mesures sanitaires nécessaires, mais extrêmement prégnantes dans nos quotidiens, alourdies par l'instauration du « passe sanitaire ».

Dès le 1^{er} octobre, le travail sur site redevient la norme. « Mon Accès » est provisoirement mis au placard.

Dans les services tertiaires, comment allez-vous gérer les situations du quotidien en maintenant un socle capacitaire réduit sur l'ensemble des sites y compris en restauration ?

Afin d'éviter des situations ubuesques, la CGT demande à la direction de la DOGO de maintenir le dispositif actuel qui permet aux salariés, qui le souhaitent, de poursuivre le télétravail « sanitaire » 2 jours par semaine tant que l'épidémie Covid-19 n'est pas terminée. C'est-à-dire tant que des restrictions sont toujours en place, notamment le capacitaire réduit et le port du masque obligatoire en lieu clos.

Pour les retours sur sites, la CGT exige qu'un effort particulier soit porté sur le contrôle de l'ensemble des dispositifs de climatisation et de ventilation par les équipes en charge des maintenances de sites. Un nettoyage approfondi doit aussi être réalisé, le nettoyage renforcé maintenu.

Avec la gestion « très légère » et chaotique des DROM, Orange est incapable d'appliquer des mesures en adéquation avec les situations épidémiologiques locales.

La CGT demande une gestion plus affinée et coordonnée avec les décisions préfectorales.

Autres effets pervers de cette crise sanitaire, l'insécurité, les agressions verbales, voire physiques se généralisent et progressent de manière inquiétante. La sensibilité des personnes est exacerbée, les salariés en subissent les conséquences et La CGT rappelle à la direction que la santé, mais aussi la sécurité du personnel doit être sa priorité.

En AD, les Directions surfant sur la vague sanitaire, ne remplacent aucuns départs.

D'une baisse d'activité conjoncturelle, elles tirent des conclusions hâtives et précarisent l'activité des boutiques.

Depuis des mois, les salariés vivent avec des consignes sanitaires strictes, le protocole reste immuable, alors que l'activité sociétale

repréend vie au dehors.

Cette situation provoque un relâchement du respect des consignes et en instaurant le rendez-vous et surtout la requalification, les espaces de vie, ne sont plus des espaces de convivialité mais des espaces de travail.

La performance individuelle comparée, (benchmark dans le jargon direction) pourtant interdite, règne en maître. Comment peut-on mettre autant d'ingéniosité à dégrader les conditions de travail et de vie en boutique ?

Devant cette situation critique, la CGT exige le recrutement de nouveaux conseillers pour chaque départ mais dénonce l'instauration du « passe sanitaire », pour tout recrutement en boutique ce qui amène à une discrimination à l'embauche.

La CGT encourage la vaccination mais revendique le droit à la liberté de le faire, ou pas, sans que cela débouche sur une quelconque discrimination ou sanction envers les salariés d'Orange.



Vos élu(e)s CGT du CSEE DOGO

ADNC : Luc Bléteau Bertin (76), Nathalie Coinet (45), Houda David (76), Michèle Randonnet (28)

ADO : Yannick Gonon (44), Jessica Le Mignot (22), Magali Vallée (44)

DOMP : Michel Coleu (35)

USC GO : Yannick Bonnichon (45), Véronique Pailler (29)

UINC : Remy Cazes (45), Patrick Lainé (37), Martial Ott (76), Eric Volat (27)

UIO : Thierry Duval (85), Cynthia Fontaine (44), Jean Luc Lenain (44)

Représentants syndicaux :

UIO : Alain Delecolle (49)

UINC : Patrice Morin (45)

Site Cgt Orange : <https://www.cgtfapt-orange.fr/>

