

Vos représentants

CGT

Olivier Michaud	(42)
Franck Inglese	(83)
Muriel Franc	(42)
Virginie Reze	(83)
Christelle Ronget	(03)
Philippe Mudry	(73)
Patrick Duret	(69)
Jessica Nguyen	(13)
Philippe Maillaut	(06)
David Bonnet	(42)
Théo Polus	(63)
Renée Bonnet	(13)

« C'est pas moi, c'est lui... »

Politique de l'emploi, formation, politique sociale, conditions de travail et perspectives étaient à l'ordre du jour de ce CSE.

Mais ce qui était vraiment à l'ordre du jour, c'était la volonté de la DO GSE d'imposer sa vision et sa démarche sur tous les



Quand un problème est rencontré dans un service, la ligne managériale s'en remet à la direction de l'unité, qui s'en remet à son tour à la Direction Orange, qui s'en remet à la Direction France, qui s'en remet aux déclarations du PDG, déclarations en direction des actionnaires avant tout...

Et dans le cadre de la crise sanitaire, l'entreprise n'en a que pour le gouvernement quant aux déclinaisons très concrètes à mettre en œuvre....c'est pas moi, c'est lui !

Où sont les marges de manœuvre pour les IRP, pour le personnel ?

Il va falloir que les salariés, commerciaux, techniques, gestionnaires, de l'exécutant au cadre supérieur, fassent entendre leurs voix sur leurs revendications, toutes leurs revendications, de la simple demande de remplacement d'une chaise

de bureau à une revalorisation de leur fiche de paie ! Les beaux discours de l'entreprise n'apporteront pas les cadeaux sous le sapin !

points.

Cela se traduit ensuite dans les unités où on assiste à la déclinaison concrète de cette politique.

Le dialogue social, comme l'entend la CGT, ne doit pas être réduit à la forme et le fond imposés par la DO.

Il passe par de **l'information, de la concertation, et de la négociation pour essayer d'arriver à des accords.**

Un an après la mise en place des IRP sauce Macron, on en est loin.

Départs non remplacés, compétences perdues, gestion pilotée par les coûts, manque de moyens pour atteindre des objectifs dignes d'une véritable politique volontaire et ambitieuse, aucun indicateur au vert en termes d'égalité professionnelle, tel est le

triste bilan de la politique sur la DOGSE.

La CGT a dénoncé une stratégie axée principalement sur la réduction des coûts et néfaste aux intérêts des salariés et à leurs conditions de travail.

Pour toutes ces raisons, **la CGT a voté contre cette politique**

sociale, emploi et conditions de travail.

La CGT a sollicité des recrutements de salariés en situation de handicap, en cohérence avec la Responsabilité Sociale d'Entreprise, ainsi qu'un taux de promotion équitable toutes bandes confondues.

« Formation 2021 »

Pour la CGT, les orientations 2021 ne vont pas dans le bon sens.

Baisse de la formation en volume d'heures, baisse du nombre de salariés à former, augmentation du digital par rapport au présentiel sous couvert du Covid (il fait du mal certes mais il a bon dos !), toujours de mauvaises conditions pour suivre les formations dans les boutiques, formations à réaliser sur smartphone, formation de 15 minutes, toujours pas de prise en compte de l'antagonisme



Compliance/Client pour les commerciaux, n'en j'tez plus, merci !

Alors que les enjeux de la transformation des métiers et d'acquisitions de compétences sont essentiels, alors qu'il est prouvé que les formations en

présentiel restent de meilleure qualité avec la nécessaire interactivité pour échanger entre pairs, l'entreprise n'en tient toujours pas compte, même si elle reconnaît du bout des lèvres que la situation se détériore...

« Pas de Black Friday, mais un mois noir à effacer par la lutte ! »

Malgré des indicateurs boursiers en baisse depuis un an, Orange démontrait **début novembre** sa solidité avec un retour à la croissance du chiffre d'affaires au 3ème trimestre.

La base clients a augmenté de +2,1%, confortant Orange comme 1er opérateur convergent en Europe.

Les voies de la bourse sont certainement impénétrables puisque même avec une baisse boursière, Orange soutient un dividende à 0,70.

Le personnel n'a pas chômé depuis 9 mois, et c'est grâce à son travail qu'il y a un retour de la croissance.

Par contre, il n'a toujours pas le soutien financier des décideurs, mis à part des remerciements.

Le **13 novembre**, le Conseil d'Etat a permis à Orange de toucher 2,2 Milliards€ suite à un contentieux fiscal.

L'entreprise proposerait une attribution juste et équilibrée de cette manne financière, pour le personnel, l'entreprise et les actionnaires.

En clair, encore plus de dividendes pour les actionnaires et une offre d'achat d'action pour le personnel.

Pour la CGT, ces 2 Milliards doivent plutôt être injectés dans l'économie réelle, à travers des **embauches** massives au lieu de supprimer des emplois, une revalorisation des **salaires** et l'octroi d'une **prime 2020**, et pour limiter la fracture numérique, dans l'amélioration continue du réseau fibré, la technologie 5G n'apportant pas encore aujourd'hui toutes les garanties sociales et environnementales nécessaires et suffisantes.

Pour rappel, une réduction de cinq centimes d'euros du dividende suffirait pour compenser les salaires et cotisations des emplois qui sont supprimés chaque année.

La CGT propose donc de mettre fin aux versements de dividendes à des niveaux complètement démesurés au regard du cours de l'action afin d'alimenter une politique sociale et salariale reconnaissante à l'égard de ceux qui créent les richesses de l'entreprise.

De plus, **la direction a une exceptionnelle marge de manœuvre supplémentaire de 2,2 Mds€ pour enfin y répondre !**

Le **14 novembre**, Le sénat a voté en douce un amendement dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale, amendement portant le **recul de l'âge légal de la retraite à 63 ans.**

Alors que plus de 800 000 jeunes, pénalisés par la crise sanitaire, ne peuvent s'insérer dans la vie active, que les licenciements dans les entreprises se succèdent, que le chômage et la pauvreté menacent des centaines de milliers de personnes, cette indécente provocation est inacceptable.

C'est également une proposition purement idéologique et libérale totalement inefficace alors **qu'au contraire, une réduction du temps de travail** peut être une **solution** pour qu'il soit possible de **travailler toutes et tous, moins et mieux** et ainsi reconnaître le droit à des **départs anticipés avant 60 ans**, notamment pour les métiers pénibles.

Et comme ailleurs, des métiers pénibles, il y en a Orange.



Le **17 novembre**, a débuté l'examen à l'assemblée nationale de la proposition de loi relative à « la sécurité globale », dans le cadre d'une procédure accélérée.

Cette loi porte atteinte à la liberté de la presse, d'observation, la liberté individuelle et à la liberté de manifester.

La CGT n'est pas dupe, ces dispositifs n'ont pas vocation à protéger la population ou à contribuer à la pacification des manifestations, mais à faciliter la répression des manifestants et des militants, et à favoriser en même temps les pratiques dangereuses des forces de l'ordre pour en assurer le maintien.

C'est inacceptable.



la cgt toujours POUR l'intérêt des salariés

« Situation comparée Femmes/Hommes : la DOGSE doit mieux faire ! »

Le rapport annuel 2019 sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes fait encore apparaître des **points faibles** et des pistes de réflexion.

Le nerf de la guerre restant l'argent, la CGT a demandé de débloquer le **budget** nécessaire pour gommer les différences de salaires entre les femmes et les hommes,



de mettre en place une véritable politique de **promotion** des femmes (encore très nombreuses en bande C et D).

Afin de féminiser la DO à hauteur de 50 %, la CGT a aussi proposé un **recrutement** massif en remplacement des départs, de simplifier les parcours de recrutements et développer en parallèle une **formation** de haut niveau.



Le 25 novembre était dédié à la journée mondiale de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Des actions ont lieu en France et dans le monde entier. La CGT s'est inscrite pleinement dans cette démarche pour exiger

de la prévention, de vraies mesures de protection des violences et de protection des victimes.

Sans tabous, la DOGSE doit communiquer chiffres et définitions sur les violences sexistes ou sexuelles au travail, indiquer **que faire si on est victime ou témoin**.

Les lieux de travail doivent aussi être un terrain pour lutter contre ces violences.

Comment gagner la fin des propos et comportements sexistes qui

peuvent avoir comme corolaire la négation du professionnalisme des femmes ?

La CGT propose d'instaurer une négociation obligatoire sur la prévention de ces violences, de sensibiliser le personnel, du simple exécutant aux directeurs et directrices, de renforcer les droits et moyens des référents, de concrétiser une procédure protégeant les victimes en toute confidentialité.

« Situation sanitaire : prétexte à économies pour l'entreprise ! »

Si le recours au télétravail est un moyen complémentaire de protection, depuis plus de huit mois, Orange met plus de 60 000 salariés, dont celles et ceux de la DO Grand-Sud-Est, dans une **forme dégradée de travail** à domicile qui déroge à la fois à l'application du code du travail et à ses propres accords d'entreprise.

La CGT demande que ces conditions de travail soient analysées une à une dans les unités, tant sur l'ergonomie, sur la santé morale, sur la restauration, sur les conséquences financières. La justice a une position constante sur le sujet : « **les frais professionnels engagés par le**

salarié doivent être supportés par l'employeur ».

Pour la CGT, Orange doit prendre en charge tous les frais liés à l'utilisation professionnelle qui est faite du logement : loyer, taxe d'habitation, taxe foncière, charges de copropriété, électricité, assurance, à hauteur de l'occupation du domicile, et fournir tout le mobilier nécessaire au travail à domicile du salarié : bureau, chaise, lampe, etc...

La CGT exige une négociation sur un nouvel accord de télétravail qui intègre les obligations de l'employeur, et réponde de manière satisfaisante à l'ensemble



des besoins exprimés par les salariés depuis mars 2020.

Les élus ont exigé une PVC moyenne calculée sur les douze derniers mois pour l'ensemble des salariés concernés.

Enfin, la CGT réitère sa demande de geler les projets en cours ou à venir tant que dure la crise sanitaire.

« Perspectives Emploi Compétence 2020-2022 : elles s'amenuisent...comme les effectifs ! »

La DO affirme qu'il n'est pas prévu de fermer des sites Orange et qu'il n'y a pas de changement de stratégie...qui découle des marchés financiers !

Belle langue de bois puisque l'entreprise supprimera des services en 2021 avec la fusion UAT/SCO !

Et pour faire 1 milliard€ d'économie en 2023, c'est encore une fois sur **les effectifs** que cela repose.

Toujours plus de digital et d'Intelligence Artificielle, augmentation de la sous-traitance, rationalisation du réseau de distribution, perte de compétences, développement accru de la polyvalence, de la charge de travail, modifications des horaires...et donc besoin soit disant de moins d'effectifs ! **Comptons-nous dans les services, et ne comptons que sur nous pour inverser la tendance...avec la CGT !**

« Activités Sociales et Culturelles : budget 2021 »

Le budget proposé par la CGT a été construit d'une manière responsable et sereine, tenant compte à la fois des besoins exprimés et de l'historique des dépenses, bien que celles-ci aient été altérées par la crise sanitaire durant plusieurs mois.

Panier salarié rehaussé par QF, aide aux études supérieures, plan épargne chèques-vacances, CESU handicap, aide sociale, journées et week-end découverte, prestations de fin d'année avec possibilité d'arbres de Noël, ce budget comportait des différences avec ceux présentés par FO-CFDT et SUD.

Pour FO-CFDT, exit les aides à la scolarité, choix à faire entre CESU et chèques-vacances (quel rapport ?), et pour SUD, exit les plans épargne chèques-vacances et arrêt des journées/week-ends découvertes...

La CGT proposait aussi de se servir du reliquat 2020 pour améliorer les prestations « aides à la scolarité » et les montants des cadeaux de fin d'année.

La CGT a souligné le manque de souplesse quant à la validation des demandes des Ouvrants-Droits, et a pointé un manque de transparence dans l'attribution des places pour les journées et week-end découverte.

La coalition FO-CFDT a eu plus d'élus favorables pour leur budget (19 voix, 9 pour CGT et 3 pour SUD), la CFE-CGC n'a rien proposé.



« Horaires Boutique Oyonnax : les salariés satisfaits »

Lors des visites de boutiques, les syndiqués CGT se sont entretenus avec les salariés sur les horaires envisagés par l'AD.

Les élus CGT ont suivi leurs souhaits et ont donné un avis favorable à ces nouveaux horaires.



Pour autant, la politique de flux tendus exerce forcément une

pression sur ces collègues ; la CGT demande l'embauche de conseillers supplémentaires pour répondre au staffing et aux besoins des clients.

La CGT dénonce aussi l'emploi des alternants en remplacement des emplois manquants, ces jeunes salariés ne doivent pas être des variables RH, et si ils ont des devoirs, ils ont aussi des droits.

La CGT soutiendra toutes les initiatives du personnel exigeant des emplois stables dans les boutiques.

**Pour la fin d'année, la DO ne fera pas de cadeaux sous prétexte que le Covid coûte cher à l'entreprise...avec les masques, gel et lingettes qui les remplacent sous le sapin !
Il reste cependant quelques jours pour passer sa commande et exiger du Père Noël de la DOGSE qu'il relise la copie !**

**La crise sanitaire perdue, les problèmes d'hier restent les problèmes d'aujourd'hui et de...demain !
Un autre avenir est possible à celui qu'on tente de nous imposer, à condition de s'y mettre tous ensemble !**

Je souhaite : prendre contact

me syndiquer

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

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

Ne dites plus...
MAIS QUE FAIT **Le cgt?**
FAITES-LA !