

# L'écho du CSE DTSI

## L'équipe CGT au CSE DTSI

### titulaires :

Sylvie Amisse (DISU)  
 Géraldine Candida (UPR SE)  
 Laïla Chatraoui-Mouchrih (DSI)  
 Rémy Chiménes (DSI)  
 Joël Conte (DISU)  
 Noël Dreano (UPR IdF)  
 Nathalie Gomes (DERS)  
 Fabrice Lebrun (UPR SO)

### suppléants :

Nora Barcham (DIF)  
 Laurent Bouix (DERS)  
 Elisabeth Guibert (DESI)  
 Zakaria Koumi (DERS)  
 Danièle Le Honsec (DSI)  
 Arsène Schnell (DISU)

### représentant syndical :

Philippe Lafrance (DESI)

**Date de parution**  
**30 juillet 2021**

## Edito : cause toujours ...

Le dialogue social, sous sa forme actuelle au sein d'Orange et de la DTSI, n'est qu'un dialogue de forme au service de l'entreprise. La direction veut faire croire que tous les sujets sont discutés avec les organisations syndicales et appliqués suite à négociation et commun accord. Dans les faits il n'en est rien : la direction déroule ses choix et orientations sans prendre en compte les revendications argumentées des organisations syndicales ni aux remontées des salariés. Les séances des CSE n'y échappent pas : ré-organisations et SDIT se succèdent, avec pour conséquences des réductions d'effectifs, de plus en plus de sous-traitance et la qualité de vie au travail qui se dégrade.

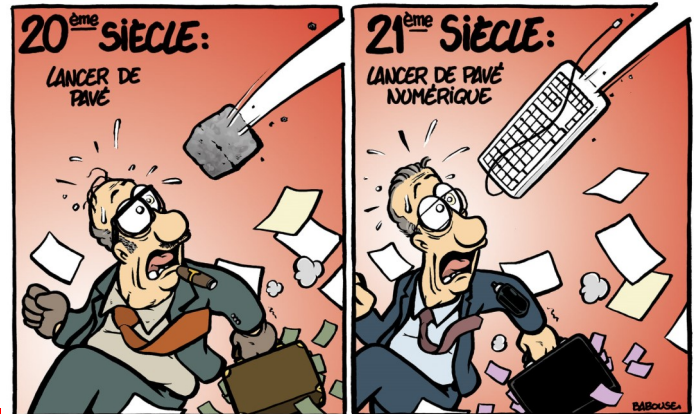
La CGT et les autres organisations syndicales dénoncent depuis de nombreux mois cette mascarade de dialogue social.

Les NAO ont été un sommet de cette parodie. La direction d'Orange a pris une décision unilatérale,

la signature d'une seule organisation syndicale (cassant le front commun) n'ayant pas suffi à valider l'accord et les autres organisations syndicales ayant refusé de valider l'aumône accordée par Orange.

La CGT a toujours privilégié un dialogue social vrai et loyal qui permet de défendre les intérêts et les droits des salariés, de porter leurs revendications. Nous refusons toute parodie consistant à être la caution morale d'une stratégie de financiarisation dont les salariés sont les principales victimes...

Assez de palabres, la mobilisation de toutes et tous fera avancer les choses !



## Le budget des ASC ...

Les ASC d'un CSE existent pour promouvoir la culture, le sport, une restauration collective et des vacances pour toutes et tous. Pour la CGT le budget des ASC n'est pas là pour compenser les faibles augmentations de salaires mais pour aider les familles à pouvoir partir en vacances, à envoyer leurs enfants en colonies de vacances, accéder à la culture. Pour rappel, en France 11 millions de personnes ne partent pas en vacances.

Ce budget est aussi utilisé pour que nous puissions bénéficier d'une restauration collective sur nos sites de façon égalitaire sur tout le territoire, pour pouvoir offrir des tickets restaurants aux salariés en télétravail ou

n'ayant pas de restauration collective sur leur lieu de travail.

A la CGT nous ne vendons pas des illusions éphémères avec des carrés magiques. L'organisation syndicale qui a signé les NAO voit visiblement les ASC comme un complément à ces trop faibles augmentations de salaire qu'elle accepte pourtant.

La CGT défend une répartition équitable du budget social et culturel et quand il y a un excédent sur le budget de 2,5 millions d'euros comme en 2019, il doit être redistribué à l'ensemble des salariés pour de meilleures prestations.

## Hygiène, santé, sécurité, conditions de travail : un bilan 2020 très insatisfaisant

Lors de la création des CSE les CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) ont remplacé les CHSCT. Plus qu'un changement de nom cela a surtout été un changement d'attributions, les CSSCT ne reprenant qu'une petite partie de ce que pouvaient faire les CHSCT.

Pour la direction, les bilans santé/sécurité/conditions de travail sont bons, tout comme le fonctionnement des CSSCT.

Pour les organisations syndicales ce n'est pas le cas, les conditions de travail se dégradent, les risques psycho-sociaux augmentent suite aux suppressions d'emplois et à la recherche permanente d'économies. La lecture des bilans d'activité de la médecine du travail nous donne hélas raison. Les suppressions d'emplois et les réorganisations génèrent du stress et nous font nous poser des questions sur notre avenir. La recherche permanente des gains financiers et les conditions de travail ne font pas bon ménage.

L'arrivée de la Covid, gérée dans l'improvisation à partir de directives gouvernementales prises sans concertation, imprévisibles et contradictoires, n'a fait qu'augmenter les difficultés. Le télétravail imposé s'est aussi mis en place dans la précipitation. A chaque fois, les salariés doivent s'adapter (ce qu'ils ont fait, les résultats d'Orange le prouvent, les re-

merciements autres que des paroles on les attend encore...).

Dans ce tourbillon, les managers doivent supporter tout le poids de la gestion du suivi du télétravail, des confinements, des déconfinements avec reprise sur sites : chaque année, les médecins du travail alertent sur les risques psychosociaux devant la surcharge de leurs activités.

Face à ce constat, les CSSCT ne peuvent pas grand-chose. Ils n'ont pas de réel pouvoir et servent d'alibi pour la direction.



### Rennes Patton : densification des espaces de travail

La direction vient de présenter en CSE DTSI le réaménagement conduisant au déplacement des salariés actuellement dans le bâtiment A vers les bâtiments B et C. 3 scénarii avaient été présentés aux salariés concernés. Et surprise, le dossier CSE présente finalement un 4<sup>ème</sup> scénario, inconnu des salariés lors de notre passage sur site. En préambule du dossier, la direction indique même que cela s'est fait à la demande de ces mêmes salariés et pour répondre à leur sollicitation ! C'est fort de café ! La direction fait porter aux salariés un choix purement financier de la DIG.

Les salariés ont interpellé la CGT : ils ne souhaitent pas aller sur des positions Flex sur des plateaux. D'autres, en soutien métiers, étaient précédemment localisés au cœur d'un plateau au plus près de tous leurs collègues à soutenir et vont perdre cette proximité.

La direction applique de façon implacable sa logique économique tout en en laissant croire que c'est pour répondre aux aspirations des salariés que ces décisions sont prises. C'est une méthodologie appliquée à tous les SDIT.



Lien vers la déclaration préalable de la CGT au CSE DTSI de juillet 2021

Vous souhaitez nous contacter pour adhérer à la CGT Fapt Orange

Contactez la CGT Fapt Orange

