



L'écho du CSE DTSI

Le collectif CGT au CSE DTSI

titulaires :

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

suppléants :

Nora Laadri (PFC)
 Elisabeth Guibert (DSI)
 Laurent Bouix (DTR)
 Arsène Schnell (DISU)

représentant syndical :

Thierry ROY (DTR)

Edito : l'absence de dialogue renforce la crise

Le CSE est une instance de dialogue social. A DTSI, ce "dialogue" on le cherche, de plus en plus.

À tel point qu'en début de ce CSE il y a eu une déclaration unitaire de tous les syndicats pour dénoncer cette situation et demander un dialogue social respectueux.

Alors qu'à Orange nous vivons une nouvelle crise sociale, l'attitude de la direction n'est pas acceptable. Faut-il rappeler les résultats de l'enquête triennale SECAFI ? des rapports de la médecine du travail ? les nombreuses suppres-

sions d'emplois et leurs effets douloureux ? voire les suicides repartis à la hausse ? Sans compter la baisse importante de notre pouvoir d'achat.

L'attitude de la direction consiste à être aux abonnés absents pour ne pas avoir répondu des conséquences de ses décisions.

La CGT demande que la direction prenne des mesures immédiates pour arrêter cette crise sociale, pour répondre aux demandes légitimes des salariés.

UN CONTEXTE DE PLUS EN PLUS DIFFICILE POUR LES PATRONS



Date de parution
 4 octobre 2022



Egalité des salaires femmes - hommes : un horizon qui ne cesse de s'éloigner ...

La direction, à grand renfort de tableaux et belles phrases a présenté son bilan concernant l'égalité professionnelle femmes – hommes. Malgré les déclarations de la direction, ce bilan n'est pas bon : aujourd'hui encore le salaire des femmes à Orange est de 5,7% inférieur à celui des hommes. Et la direction a décidé de n'y consacrer qu'un budget de 0,2% de masse salariale des femmes, après échec des NAO. A ce rythme, l'atteinte d'une égalité salariale prendra des

décennies. Pourtant la CGT a fait des propositions concrètes : 60 millions d'euros sur 3 ans (20 millions par an). Cela correspond à 2 centimes d'euros par dividende sur 3 ans (0,66 centime par an) et cela suffirait à combler cet écart et rétablirait les femmes dans leur droit. Ce n'est pas grand-chose, c'est pour l'égalité et la direction a dit non.

Le choix d'Orange est toujours en direction des actionnaires au détriment des salarié-e-s.

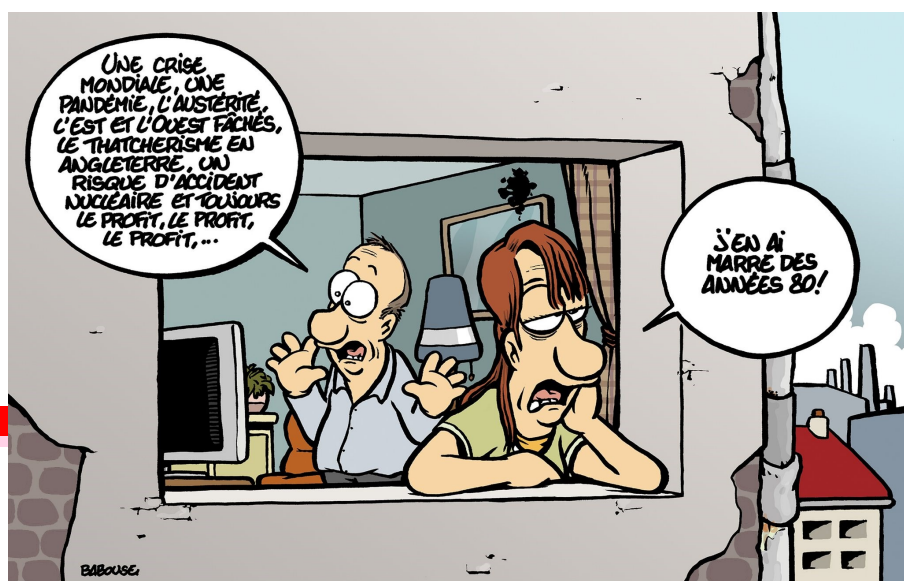
Prisme déformant

Après un long parcours juridique en raison de la contestation de l'entreprise auprès du tribunal, l'analyse des impacts du déménagement à Villejuif-Prisme sur les conditions de travail par le cabinet d'expertise ISAST a enfin eu lieu. Elle démontre que les points d'insatisfaction et de mécontentement ne manquent pas. Ils sont dus pour la plupart à des choix faits par Orange vers le plus économique, au détriment de la qualité de vie au travail et des conditions de travail des salariés, en particulier avec l'allongement du temps de transport pour la majorité des salariés. Le Code du Travail n'est pas respecté, des normes ne sont pas suivies, des obligations ne sont pas satisfaites. La liste est longue dans tous les domaines : espace, éclairage, aération, ventilation, chauffage, avec des conséquences, notamment, sur le choix du télétravail par les salariés.

S'appuyant sur les constats et les préconisations du rapport de l'expertise, la CGT ne peut qu'exprimer sa désapprobation devant les choix de l'entreprise. Une fois de plus, l'entreprise n'a pas

pris en compte les retours d'expérience (REX) des emménagements sur d'autres sites. L'occupation du site atteignant au maximum deux tiers de sa capacité, les conditions de travail sont à peu près acceptables. Mais si toutes les positions de travail sont occupées bonjour les nuisances sonores, les problèmes de température et de ventilation, etc...

La CGT demande que les conditions de travail des salariés soient améliorées, au plus vite, avec la mise en œuvre des préconisations détaillées dans le rapport ISAST et les moyens budgétaires appropriés. La CGT travaille et défend vos intérêts, aussi et surtout, à partir de vos retours sur votre activité quotidienne sur ce site.



Eco-communication stop, maintenant place à l'action

Ce CSEE DTSI a encore été riche en projets immobiliers et tous ont un point commun, celui de ne pas présenter de dossiers complets.

Concernant Toulouse, malgré et envers toutes bonnes volontés Orange opte pour réduire la possibilité d'accueil de l'agglomération Toulousaine à deux sites situés au Nord-Ouest et à l'Est de l'agglomération. Ce choix n'est pas le bon, la CGT ne peut cautionner ce nouveau projet immobilier qui se fera une fois de plus au profit exclusif de l'entreprise et au détriment des salariés, de leur santé et de leur sécurité.

La CGT propose de conserver une triangulation des sites de cette agglomération (avec Portet sur Garonne au Sud) et de laisser le choix aux salariés de l'agglomé-

ration de travailler où il est le plus judicieux pour eux de le faire pour leur équilibre vie privée - vie professionnelle, mais aussi d'un point de vue écologique.

Lors de ce CSEE nous demandons un bilan carbone concernant les déplacements de l'ensemble des salariés de l'agglomération Toulousaine suivi d'un second bilan ou une optimisation des trajets serait mise en place via la possibilité offerte aux salariés de choisir leur site de rattachement.

Nous pourrions alors de façon intelligente et novatrice proposer de baisser significativement l'impact carbone lié aux trajets domicile - travail, réduire les risques routiers, les RPS et les dépenses liées au transport.



Lien vers la déclaration préalable de la CGT au CSEE DTSI de septembre 2022

Vous souhaitez nous contacter pour adhérer à la CGT Fapt Orange

Contactez la CGT Fapt Orange

