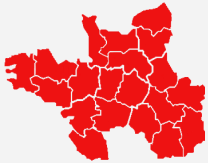


IL Y A DES BORNES  
A NE PAS DEPASSER



## Mobilisons-nous massivement pour nos salaires et nos retraites Dès le 7 mars, et jusqu'au retrait de la réforme



Le groupe Orange a dévoilé son plan stratégique et annonce clairement qu'il poursuivra sa politique de maîtrise des coûts, avec un objectif de 600 millions d'euros d'économie d'ici 2025 après les 700 millions réalisés entre 2019 et 2022. Cette politique d'austérité continuera à être supportée par les salariés et à avoir un impact toxique considérable sur leurs conditions de travail, sur l'emploi et sur la pérennité de l'entreprise Orange. La CGT estime que la

situation actuelle est déjà préoccupante, et le constate tous les jours sur les lieux de travail.

Concernant le périmètre DOGO, ce nouveau plan stratégique s'inscrit dans la continuité des précédents avec sa cohorte de projets aux noms plus ou moins poétiques comme Libellule, ARI, ATE... On ne voit sur notre territoire que fermetures de boutiques, de services, pertes d'emplois et de compétences. Beaucoup de salariés de la DOGO souffrent déjà de la situation actuelle, encore plus seront celles et ceux qui en souffriront demain. Dans le communiqué de presse présentant ce nouveau plan, on y parle compétence, formation et adaptation vers les nouveaux métiers : cybersécurité, data et IA, nos futurs cœurs de métier.

Nulle part on ne trouve comment se répartira l'emploi sur nos territoires. Nous avons besoin de réponses claires pour pouvoir nous projeter dans l'avenir au niveau personnel et professionnel.

La qualité du dialogue social à Orange ne nous rassure en rien. Au niveau national, les NAO ont pris la détestable habitude de se conclure par des décisions unilatérales validant une perte importante de pouvoir d'achat.

Au sein de notre CSEE DOGO, la délégation CGT, comme peut-être d'autres délégations, ne se sent pas respectée. Plusieurs incidents traduisent clairement l'attitude d'une direction sur la défensive plus prompte à sanctionner qu'à écouter son personnel et ses représentants.

Nous condamnons l'exclusion des représentants du personnel dans la plupart des projets qui nécessiteraient un processus d'information et consultation des IRP. Ces derniers sont vos acteurs de la prévention sur le terrain, au quotidien, pour mieux appréhender vos difficultés.

Si nous partageons l'idée que le secteur des télécommunications est essentiel pour tous et pour l'activité économique du pays, nous considérons que ce plan ne répond pas aux besoins de la population et aux attentes des salariés. Tous les éléments de la stratégie doivent être orientés vers cet objectif de qualité de service avec les moyens correspondants :

- Augmenter de 10 % minimum les salaires, plutôt que les dividendes de 7,5%
- Ré internaliser les activités et les salariés qui les exercent, afin de maîtriser l'ensemble des processus
- Mettre fin aux réductions massives d'emplois et recruter les effectifs nécessaires
- Investir dans la formation, en recherche et développement,
- Améliorer les conditions de travail, et la reconnaissance de l'investissement des salariés

**Augmenter la masse salariale, c'est contribuer à la bonne santé des comptes sociaux notamment celle des caisses de retraites.**

## CSEE DOGO séance de février 2023



### Le taureau et la libellule



### Le lutin sur la bûche



### Châteauroux ou le loto du patrimoine



### NAO

# Le taureau et la libellule, fable de la Direction !

**La CGT réaffirme son opposition aux ouvertures des boutiques les Dimanches et jours fériés car elles ne créent pas d'emplois dans le groupe Orange et posent des difficultés dans les tableaux de services liées aux jours de récupération.**

En 2022, ce sont encore 126 ouvertures de boutiques le dimanche, soit 3 de plus qu'en 2021 et la mobilisation de 672 journées de travail supplémentaires mais qui n'ont créé aucun emploi.

En ce qui concerne les jours fériés, nous constatons une augmentation significative des ouvertures avec 159 en 2022 contre 114 en 2021 soit 45 de plus ! Cela a sollicité 802 journées de

travail supplémentaires contre 576 en 2021 soit 226 journées de travail en plus et toujours sans création d'emploi !

Depuis des années, votre politique de fermetures et de suppressions d'emplois impose toujours plus de contraintes aux conseillers qui restent en boutiques notamment

pour le travail du samedi, du dimanche et des jours fériés et ce n'est pas votre projet libellule (projet d'évolution du modèle de distribution physique en AD) qui vise à fermer la moitié des boutiques maison mère en 3 ans, qui va nous contredire.

Vous nous répondez : oui mais c'est du volontariat ! Malheureusement, ce n'est pas toujours le cas. En effet, certains salariés sont fortement incités à travailler ces jours-là quand d'autres sont volontaires uniquement parce que leur rémunération ne leur permet pas de finir leur

mois autrement que dans le rouge !

L'année dernière, lors d'une déclaration à ce sujet en CSEE, la CGT demandait au président de l'époque, je cite : « Monsieur le président, je profite de ce point à l'ordre du jour pour vous le signaler une nouvelle fois, il y a un mal-être profond dans nos boutiques ! Il est de votre responsabilité et de votre devoir de trouver des solutions pour y remédier. Allez-vous enfin prendre le taureau par les cornes ? ». Sa réponse a été OUI mais force est de constater qu'il a confondu notre taureau avec sa libellule !!



## Sauvons les boutiques Orange !



**589 ont signé. Prochain objectif : 1 000 !**



## Retraites : non à cette réforme injuste et brutale !



**1 077 520 ont signé. Prochain objectif : 1 500 000 !**



# Lutin sur la bûche !

## Information sur les prévisions 2023 et janvier 2024 d'ouvertures dominicales des boutiques

### FACILITER LE TRAVAIL LE DIMANCHE



Nous sommes ravis d'apprendre, grâce à votre calendrier prévisionnel, que la boutique de Saran sera encore au sein de l'ADNC le 24 décembre 2023 !

Malheureusement, c'est bien la seule bonne nouvelle relevée dans votre dossier.

Malgré un nombre de boutiques et d'effectifs

en diminution, nous constatons 28 ouvertures et 78 effectifs supplémentaires sollicités les dimanches en 2023 ainsi que 49 ouvertures et 250 effectifs de plus sur les jours fériés par rapport à 2022.

Les intérimaires et les apprentis sont-ils autorisés à être volontaires pour travailler les dimanches et les jours fériés, car les contraintes augmentent et le nombre de titulaires s'écroule ?

Comment pouvez-vous ouvrir des boutiques les

dimanches et jours fériés, alors qu'elles subissent régulièrement des fermetures anticipées par manque de personnel le reste de la semaine ? De plus, la CGT regrette le maintien de l'ouverture de la boutique d'Olonne sur Mer, les dimanches d'été, malgré une rentabilité quasi nulle et l'impact négatif sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle des salariés.



Et lutin sur la bûche, l'ouverture du dimanche 24 décembre et ce jusqu'à 20h30 pour certaines boutiques, proposition indécente pour la CGT.

Avez-vous prévu un plateau repas avec foie gras, petits fours et votre passage déguisé en père Noël pour l'occasion ?

## Châteauroux ou le loto du patrimoine...

### La CGT tient à remercier les mandatés de la CSSCT transverse pour ce rapport malgré un projet pas totalement abouti.

Le site de Châteauroux Schuman a été délaissé trop longtemps, menaçant la sécurité des salariés :

- Un plafond partiellement à nu à la suite d'une fuite d'eau au niveau du 3ème étage depuis au moins 6 mois.



- Sur le parking, présence de 2 arbres morts, source de danger immédiat, mais aussi une quantité importante de mousse ainsi qu'une végétation envahissante.

Les salariés de Châteauroux ont-ils moins d'importance aux yeux de la direction que ceux de Nantes, Orléans ou encore Tours ?

Faut-il faire appel à Stéphane Bern et son loto du patrimoine pour rénover le site ?



La CGT regrette qu'il faille attendre un regroupement de salariés à Châteauroux pour que l'entreprise daigne se rappeler l'existence du site de Schuman, regroupement dû uniquement à la politique de l'emploi de l'entreprise.

Les salariés semblent favorables à ce projet, sous réserve de la réalisation des travaux.

Cependant la Direction n'a pas répondu favorablement à l'ensemble des préconisations émises par la CSSCT transverse.

La CGT regrette que les travaux pour l'accès PMR, ne soient pas envisagés et que subsiste la problématique des accès pour les véhicules des techniciens boucle locale.

Pour toutes ces raisons, la CGT s'est abstenue.

# NAO : Gagnons nos augmentations de salaires !

Après 3 séances de négociations et une réunion avec le nouveau DRH Groupe, les NAO salariales s'enlisent.



La CGT FAPT a demandé une suspension de séance et exigé de la direction qu'elle revienne avec un

nouveau mandat pour des augmentations collectives.

La direction est revenue avec une autre structure d'augmentation collective par niveau de salaire (hors bande G).

Ce qui correspond à une augmentation collective de :

4% pour les non-cadres de droit privé, 1,59% pour les non-cadres fonctionnaires et 1,9% pour les cadres.

La direction refuse de remettre la part individuelle (cadre :1,9% et non cadre :1%) dans la part collective.

Jamais depuis qu'il y a des NAO, les propositions de la direction ont été aussi inférieures à l'augmentation du coût de la vie estimée à + 12%.

	Augmentation brute annuelle
SGB ≤ 30 k€	1 300 €
30 k€ < SGB ≤ 40 k€	1 200 €
40 k€ < SGB ≤ 50 k€	1 100 €
SGB > 50 k€	1 000 €
Fonctionnaires non-cadres	600 €

## IL S'AGIT DE NOTRE DIGNITÉ

Un homme seul contre tout un peuple use de moyens despotiques pour amputer l'espérance de vie des salariés.

## ET NOUS DEVRIONS CÉDER ?

64 ans, et demain, quelle limite à cette logique financière glacée ?

## IL S'AGIT DE NOS VIES.

Les « gentils » Sénateurs vont échanger sous les ors de la république d'apaisantes recettes pour passer la retraite au court-bouillon.

## 15 JOURS !

Le temps de vie du projet de loi 64 ans est minuté par l'article 47.1, qui assigne au Sénat 15 jours.

Après quoi, accord ou pas avec les députés en commission paritaire, les ordonnances tomberont.

Elles sont prêtes...

## SPÉCULER SUR NOTRE ESPÉRANCE DE VIE ?

L'espérance de vie sans incapacité à 65 ans en 2021 :

- 12,6 ans pour les femmes
- 11,3 ans pour les hommes

L'espérance de vie sans incapacité = le nombre d'années que peut vivre une personne sans handicap.

L'espérance de vie sans incapacité à la naissance en 2021 :

- 67,0 ans pour les femmes
- 65,6 ans pour les hommes

L'espérance de vie sans incapacité à la naissance couvre l'ensemble de la population.

(Source DREES février 2023)

- Le 7 mars en grève
- Retrait des 64 ans
- Augmentation des salaires
- Indexation sur les prix
- Taxation des profits
- Bouclier écologique contre les dégâts du Capital ■

## Caisse de solidarité avec les grévistes



La CGT a créé une caisse en solidarité aux grévistes mobilisés pour gagner une réforme des retraites plus juste et plus solidaire. A présent vous pouvez souscrire en ligne.

## Faire un don



## Vos élu(e)s CGT du CSEE DOGO

**ADNC** : Luc Bléteau Bertin (76), Nathalie Debron (45), Houda David (76)

Michèle Randonnet (28)

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

**DOMP** : Michel Coleu (35)

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

**UINC** : Rémy Cazes (45), Martial Ott (76), Eric Volat (27)

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

Représentants syndicaux :

**USC** : Bruno Chalumeau (49)

