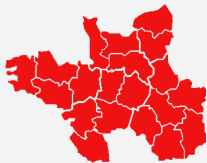


**Le dialogue social cherche en permanence à équilibrer performance économique et satisfaction des revendications des salariés. Quand le dialogue social n'existe plus, les équilibres sont rompus, l'instabilité rôde.**



C'est la situation dans laquelle nous sommes en France depuis l'adoption de la loi réformant notre système de retraite sans vote de l'Assemblée Nationale. Ce passage en force de l'exécutif a cristallisé la colère du monde du travail et les propos méprisants du chef de l'Etat lors de son interview télévisée n'ont fait que l'attiser davantage.

La France est en feu dans tous les sens du terme. L'ensemble des organisations syndicales reste uni à demander au Président Macron de retirer ce texte infâme. A ce jour, celui-ci fait toujours la sourde oreille. Qu'il n'entende pas les dirigeants du patronat ne nous surprend pas puisque ces derniers, après avoir dicté la réforme des retraites à Macron, ne cherchent plus à se faire entendre. Ils ont eu ce qu'ils voulaient : les salariés vont tout assumer.

Si, jusqu'à présent, les organisations syndicales ont réussi à manifester dans la rue, massivement et dans le calme, leur opposition déterminée à ce projet, ce temps semble révolu. Des débordements de violence sont commis par des gens qui ne croient plus au dialogue ou peut être n'y ont jamais cru.

Les patrons d'Orange ne sont pas en reste, en témoigne la manière dont, une nouvelle fois, ils ont mené les NAO sur les salaires ou leur stratégie en matière d'emplois et de services.

Les dossiers d'actualité tant sur les boutiques, SCE ou encore les métiers techniques, nous montrent une nouvelle fois que le dialogue social d'Orange n'a rien de social, et échappe aux règles du dialogue.

Si, au plus haut niveau de l'Etat, de négociations il n'y a pas, c'est hélas aussi vrai pour notre DOGO. Combien de négociations ouvertes au sein de la DOGO ou de ses entités depuis la mise en place de notre CSEE ? Aucune.

Combien de fois le président du CSEE DOGO a-t-il passé outre les demandes des élus de surseoir à telle ou telle décision ? Trop souvent pour pouvoir compter.

Les élus de la délégation CGT constatent réunion après réunion le peu d'impact de leur travail sur la conduite des projets par l'entreprise. Qu'il s'agisse de fermetures de boutiques, de fusion d'entités, de réorganisation des services, de dossiers immobiliers,... la direction n'écoute même pas poliment et trace sa route au mépris des dégâts occasionnés parmi les salariés.

Aujourd'hui, la délégation CGT soucieuse de défendre l'intérêt des salariés qu'elle représente fait l'effort de siéger une fois de plus face à une direction sourde aux propositions des représentants du personnel.

Parce qu'aujourd'hui le dialogue social demande de parler fort pour se faire entendre, la délégation CGT invite les membres de la direction à mettre en place les protections auditives que voici et tient à leur disposition la liste des praticiens ORL de la ville du Mans.



Nous ne voudrions pas être accusés de la détérioration du peu des facultés auditives qu'il leur reste.

## CSEE DOGO mars 2023



### La roulette russe



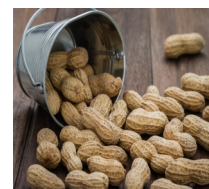
### Havre de Paix



### Sauve qui peut !

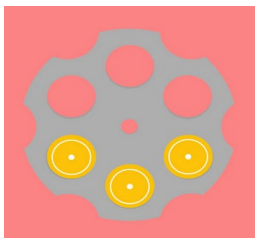


### C'est possible



### NAO

## Le jeu de la roulette russe et la GDT



**La CGT sera toujours aux côtés des salariés en lutte pour leurs droits, leur santé, leur sécurité et leurs conditions de travail.**

La CGT revendique les mêmes droits et garanties pour tous les salariés. Cela

se passe dans un premier temps par un changement de convention collective des salariés de la GDT, pour la convention des télécommunications CCNT en vigueur dans les AD.

Plus globalement, la CGT exige l'arrêt de tous les projets de transformations comme celui-ci, ayant pour seul objectif, d'importantes économies au détriment de la santé physique et mentale des salariés et du service rendu.

Dans le dossier de fermeture de 5 boutiques à l'ordre du jour du CSEE DOGO des 29 et 30 mars 2023, l'étude d'impact réalisée ne laisse pas apparaître les spécificités de chacune des boutiques. En effet, Saran et Angers sont des boutiques situées dans des grandes agglomérations, offrant plus de possibilités, en matière de reclassement, ce qui n'est pas le cas de Dinan, Flers et St-Lô.

La mise en œuvre de ce projet va entraîner une dégradation de l'équilibre vie privée/vie professionnelle, une détérioration des conditions de travail allant jusqu'à la mise en danger de la santé des salariés.

Avec seulement 3 propositions de postes, les salariés vont devoir faire des choix par défaut. Ils sont inquiets, car ils n'ont pas de visibilité sur leur avenir et redoutent des pertes financières.

L'attente entre l'annonce de la fermeture, la date effective et les propositions de poste, est anxiogène pour l'ensemble des salariés et accentue les risques psychosociaux.

La direction demande aux Organisations Syndicales de rendre un avis aujourd'hui, alors que les négociations au niveau national, sans déclinaisons locales sur les mesures d'accompagnement, ne sont pas terminées.

La CGT demande expressément des négociations sincères et loyales sur toutes ces mesures pour tous les salariés.

La trahison étant coutumière chez Orange, la direction ne propose pas de solutions d'accompagnement au-delà de l'année 2023 et alloue des dédommagements financiers indécentes au regard des précédents accords locaux. L'accompagnement exceptionnel promis par la direction au CSEC se réduit à peau de chagrin.

Quid du devenir des salariés au-delà de 2023 ?

La CGT exige que chaque salarié concerné par ce projet se voit proposer des postes sur son bassin d'emploi, au sein d'Orange France sur la période 2023-2026.

## Orange, entreprise RSE ?

**Sur le projet de libération du site Le Havre Eyriès et transfert des équipes vers le site Le Havre Capuchet, la CGT note plusieurs incohérences sur le site du Havre Eyriès.**

C'est un vieux bâtiment qui date de la fin du 19ème siècle avec un aménagement des étages compliqué et des surfaces non libérables comme le répartiteur optique au rez-de-chaussée qui dessert tout le Havre, les équipements techniques, notamment le répartiteur cuivre au 2ème qui en l'état et pour au moins encore quelques années, n'est pas délocalisable à moins de trouver des locaux à proximité.

L'ensemble de ces niveaux est desservi par un ascenseur permettant l'accès PMR à tous les niveaux alors que le site du Capuchet n'est que très partiellement accessible PMR. Même si, sur le papier, ces activités pourraient intégrer le site du Capuchet, il n'en demeure pas moins que cette relocalisation des activités aurait de graves incidences sur l'équilibre vie privée/professionnelle des salariés.



Certains d'entre eux habitent Fécamp, avec un transport par train et un accès facilité au site d'Eyriès, c'est une aggravation de 1h20 à 1h30 supplémentaire de transport quotidien. Pour les autres qui ont choisi de résider en centre-ville, l'aggravation est de 1h20 à 1h30 journalière. Quand on choisit d'habiter le Havre, ce n'est pas pour avoir la vie infernale parisienne.

La CGT demande à surseoir cette relocalisation pour les 5 ans à venir ce qui coïnciderait avec le départ de la plupart des salariés aujourd'hui à Eyriès, mais aussi avec peut-être la fin du cuivre.

Cela serait sensé et responsable et permettrait également d'avoir une cohérence pour un projet immobilier qui le rendrait certainement plus intéressant et moins coûteux.

En outre, pour les salariés habitants Fécamp, ne serait-il pas possible de les localiser dans le central de Fécamp où il y a des surfaces disponibles ?

## Bilan annuel à l'emploi, la fuite en avant !

La CGT souligne le travail sérieux de la Commission Emploi, Formation, Egalité Professionnelle du CSEE DOGO sur le bilan annuel à l'emploi 2022 avec malheureusement les mêmes remarques que celles des mandatures précédentes.

L'intervention CGT de ce jour reprend les mêmes constatations qu'en mars 2021 et 2022.

La DOGO a perdu 1162 salarié.es en 2 ans et 1962 en 4 ans ce qui représente 26 % de ses effectifs. Qu'en sera-t-il après 2025 et 2028 à la fin du plan « Dégage 2025 » et du TPS 2022 ?

Concernant les CDI actifs, 34% des 5628 salarié.es ont de plus de 55 ans et 61% sont dans la catégorie seniors (+45).

Le nombre de salarié.es (943) ayant choisi le nouveau dispositif TPS 2022 avant le 31 décembre 2022 est en hausse par rapport à 2021 (812).

Même si le TPS est un choix personnel, la perte de sens au travail, la politique d'avenir de l'entreprise et la menace d'une réforme des retraites injuste pour 2023, ont incité beaucoup de salarié.es à rentrer dans le dispositif par dépit ou par défaut.

Le taux de féminisation CDI de 38.9% est identique à 2021 et les recrutements externes ont été doublés par rapport aux 38 de l'an dernier avec un taux de féminisation de 37%.

Le volume de sous-traitance est en baisse avec un équivalent emplois de 3530 pour un effectif CDI actifs DOGO de 5628.

Cette supposée réalité des chiffres n'est pas celle du terrain et ressentie dans les services (UI, USC).

63% des salarié.es de la DOGO pratiquent le télétravail de façon au moins occasionnelle ce qui aboutit à une perte de sens collectif au travail.

Le changement de cap et de politique demandé à plusieurs reprises par la CGT à Stéphane Richard, et maintenant Christel Heydemann, est resté lettre morte.

Dans un contexte de perpétuelles réorganisations avec l'objectif de toujours rationaliser et de supprimer le plus d'effectif possible (Scale up, TPS, ATE, ARI, GDT), la question de la pérennité de la DOGO se pose à l'horizon 2026 et est-ce que l'entreprise Orange France existera toujours en 2030 ?



## A quand les 32 heures ?

Le dossier sur les heures supplémentaires et complémentaires présenté au CSEE DOGO des 29 et 30 mars 2023 est très succinct avec un simple rappel de la réglementation et un prévisionnel équivalent à 2022.

Le bilan annuel à l'emploi de l'année 2022 fait apparaître une déflation de 8% des effectifs et plus particulièrement sur les domaines « client » et « innovation et technologie » représentant 86% des 521 départs de l'entreprise au 31 décembre 2022.

Le leitmotiv est récurrent depuis plusieurs années, à savoir : « Faire toujours plus avec moins » et si Orange est dans l'impossibilité d'assurer ces travaux avec son effectif propre, y compris au travers d'heures

supplémentaires, elle privilégiera la sous-traitance plutôt que de recruter en son sein.

Il apparaît également que des délais anormalement longs s'appliquent à des salariés des boutiques pour le paiement des heures supplémentaires.

Pourquoi le délai de la double validation varie-t-il autant d'une entité à l'autre au sein de la DOGO ?

La CGT rappelle son attachement à la réduction du temps de travail et sa revendication du passage aux 32 heures de travail hebdomadaire.

Par ailleurs, les conditions actuelles de rémunération des heures supplémentaires (absence de cotisations sociales et de fiscalité) ne

répondent pas aux enjeux d'aujourd'hui où la colère s'exprime dans la rue par rapport au financement des caisses de retraite.



## Ma'me Christel, que'ques cahouètes pour les NAO ?

### NON À UN ACCORD QUI ACTE UNE PERTE DE POUVOIR D'ACHAT

Sous l'impulsion de la CGT, l'unité syndicale s'était engagée à démarrer les NAO sur une demande d'augmentation collective garantie de minimum 9%.

Comment valider une telle proposition quand le compte n'y est pas du tout ?

Derrière un taux directeur en trompe l'œil à 4,8%, les mesures garanties pour tous ne représentent qu'une moyenne de 2,77% !

Pour aboutir à un accord, la Direction a eu recours au chantage, au lieu de satisfaire les revendications légitimes des salariés...

Elle a annoncé que le taux directeur serait abaissé à 4,5% en cas de nouvelle décision unilatérale faute d'accord majoritaire.

Après consultation, la CGT FAPT a refusé de céder à ce piètre chantage.

La CGT FAPT ne cautionnera jamais un accord qui valide une importante perte de pouvoir d'achat, - 4% en deux ans en moyenne et bien plus pour les cadres et les fonctionnaires !



## Retraites : après 2 mois de mobilisation historique, continuons la lutte pour le retrait définitif



1 160 751 ont signé. Prochain objectif : 1 500 000 !



### 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)

