



Immobilier



Co2



Egalité pro



Handicap



PAPRI Pact



Les résultats financiers du 1er semestre 2023 confirment la très bonne santé financière de l'entreprise.

« L'EBITDAa » a progressé de 0,8 % à 5,895 milliards d'euros et le cash-flow organique de 2,2% à 1,477 milliard d'euros. Les bons résultats s'expliquent notamment par une baisse importante des investissements de 6,4 % soit 3,154 milliards d'euros « eCapex » et la réduction des coûts qui se fait principalement par des plans d'économies. La Direction a déjà réalisé 175 millions d'euros d'économie en 6 mois sur un objectif de 600 millions d'euros à horizon 2025 !

L'ordre du jour des CSEE DOGO des mois de juillet et d'août 2023 nous permet de vérifier dans le détail l'impact sur le personnel des différents plans d'économies au travers du schéma directeur de l'immobilier territorial.

L'introduction idyllique du dossier transmis aux représentants du personnel pourrait prêter à sourire : « Depuis plusieurs années, le schéma directeur immobilier de la DOGO vise d'une part à optimiser le patrimoine immobilier pour le dimensionner aux besoins de l'activité et d'autre part à adapter les environnements de travail aux besoins métier dans l'objectif d'améliorer systématiquement les conditions de travail. ». Mais en cette période de fortes chaleurs voire de canicule, la désinvolture manifeste avec laquelle ont été conduits la plupart des dossiers immobiliers présentés devant notre instance nous permet d'affirmer qu'entre l'optimisation du patrimoine immobilier et l'amélioration des conditions de travail, la DOGO a surtout choisi la rentabilité financière.

Les autres points de l'ordre du jour sont les bilans 2022 respectivement PAPRI Pact, Handicap, Alternance, Egalité Professionnelle. Ces thématiques chères à une entreprise qui se veut socialement responsable pourraient laisser croire à la volonté d'inclusion d'Orange mais là aussi, l'examen des dossiers en détail est beaucoup plus nuancé. Rien de surprenant quand Orange, depuis des années, pratique l'externalisation à outrance, l'exclusion des salariés et le démantèlement des services.

La CGT FAPT dénonce le fait que la direction d'Orange s'appuie sur des résultats en baisse en France notamment à cause de la hausse des prix de l'énergie pour justifier une accélération des projets de plan de suppressions d'emplois massifs comme à Service Client Entreprise d'Orange Business (669 suppressions de postes), chez Orange Bank (700 suppressions de postes) ou dans les Agences Distributions (3 000 salarié.es à l'avenir incertain). Les réorganisations multiples et successives s'enchaînent à un rythme de plus en plus fou et les salariés ont de plus en plus de mal à comprendre quel est le sens de leur travail.

Dans le même temps, Orange s'empresse d'augmenter la rémunération des actionnaires avec une hausse du dividende de 2 centimes d'euros pour atteindre 0,72 centime d'euros par action (3 % augmentation) soit 1,9 Milliard d'euros.

La CGT FAPT a voté contre cette décision au Conseil d'Administration et exige une meilleure répartition des richesses notamment en faveur de ceux qui les créent par leur travail quotidien et revendique la ré internalisation des activités sous-traitées.

Les salarié.es pourront alors bénéficier d'un pouvoir d'achat garanti, d'une juste reconnaissance salariale et de réelles perspectives d'évolution professionnelle.

Le plan stratégique d'austérité « Lead the Future » doit cesser et rien ne justifie que la rentabilité se fasse au détriment de la santé et du bien-être des salarié.es.

Une autre stratégie est possible qui réponde aux besoins de la population et aux attentes des salarié.es.

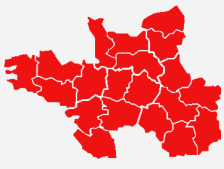


Schéma Directeur Immobilier Territorial Grand Ouest

Autant, il est compréhensible qu'il y ait un aménagement du plan schéma directeur de l'immobilier au vu des surfaces malheureusement libres, à la CGT nous préférons que ces bureaux soient pleins et qu'en corollaire, les réseaux fibre et cuivre, soient dans un état irréprochable.

Malheureusement, la direction fait le choix du travail bâclé et il en va de sa responsabilité.

Dans ce dossier, il est précisé en page 2 : « Pour les villes petites et moyennes, une observation particulière est faite sous l'angle du niveau d'occupation de nos sites pour anticiper et éviter les situations de salariés isolés tout ou partie de la journée. »

Pour cela, la CGT propose des solutions simples : il suffit de recruter, de réinternaliser les activités sous-traitées et d'arrêter les projets destructeurs d'emploi et par miracle, il n'y aura plus de travailleurs isolés.

Il est aussi désarmant de voir concentrer les salariés sur les principales villes de la DOGO. Nous allons également aborder le thème de la RSE et du bilan carbone de la DOGO. Comment l'entreprise calcule-t-elle la réduction de l'empreinte carbone sur les projets à venir ?

La désertification des zones rurales, la concentration sur de grandes villes et dans ces mêmes grandes villes, l'abandon de quartier pour se concentrer sur un seul site, ont obligatoirement un impact non négligeable sur le transport des salariés.

Roublardise ou machiavélisme, afin d'atteindre son objectif scope2, Orange fait désormais porter le CO2 sur les télétravailleurs refusant ainsi de prendre ses responsabilités et cet impact sur l'environnement. 80 % des salariés en télétravail deux à trois jours par semaine, ce n'est pas anodin. Autant la direction

« s'amuse » à calculer les gains CO2 sur les locaux libérés, autant elle refuse d'évaluer, de comptabiliser, ce qui est émis depuis le domicile des travailleurs. Bravo une fois de plus, à l'image de la sous-traitance dans notre activité de production, Orange masque la réalité et ses insuffisances derrière des décisions dramatiques pour l'entreprise.

Concernant les dossiers à l'étude pour 2024 à savoir Caen, Lannion, Vannes, Le Mans et La Roche/Yon, on constate que l'entreprise n'y va pas de main morte !



En comptant réduire les superficies de plus de 72% pour La Roche/Yon (il ne restera donc plus que 12,8 m2 par personne espace commun inclus bien inférieur à ce que préconise l'INRS dans sa fiche pratique ED23). Par ailleurs, la moyenne est de plus de 50% de réduction des surfaces : 52% pour Vannes, 53% pour Lannion... Comment la direction explique-t-elle de telles diminutions ?

Par ailleurs, la CGT demande que pour l'ensemble des projets à venir, l'intégralité des bâtiments soit accessible aux personnes à mobilité réduite contrairement à Châteauroux, Fleury tec à Orléans ou la quasi-totalité des boutiques Orange.

Empreinte carbone et télétravail : un jeu de dupes !



Puisque le PSDI s'invite au sein du domicile des salariés avec le télétravail, la CGT a demandé l'avis de l'entreprise sur ce thème.

Le Plan « Dirigeons l'avenir » (Lead the future) a prévu de diminuer de 45% l'empreinte carbone d'Orange entre 2020 et 2030. A l'image des résultats d'Orange, les gains réalisés ne le sont que par des réductions de coûts (OCS, Studio, Orange Bank...), sans réelle ambition de croissance. La CGT a bien compris que cet enjeu écologique passe d'abord par l'hémorragie des effectifs et la restitution de m².

L'entreprise est-elle réellement plus vertueuse en procédant de la sorte ou ne capitalise-t-elle pas exclusivement sur ces deux éléments pour y arriver ?

A la CGT, nous dénonçons l'introduction d'un troisième facteur : le télétravail.

Nous ne remettons pas en cause cette nouvelle organisation, même si les impacts sociaux devront un

jour être analysés pour connaître les conséquences en termes de santé et de sécurité des salariés, mais c'est plutôt la posture environnementale d'Orange face à cette organisation de travail.

L'entreprise est capable d'émettre des hypothèses de gains carbone par m² libérés dans les locaux, soit 13K de CO2 par m² et par an mais pour quelle raison ce barème n'est-il pas appliqué au poste de travail du salarié à son domicile ?

Est-ce que cette volonté d'omettre cette empreinte carbone permet à Orange d'atteindre ses objectifs ?

Pour la CGT, que l'on prenne 4m², 6m² ou 10m² par salarié, multiplié par 35 000 télétravailleurs réguliers et 12 000 occasionnels, cela va toujours représenter plusieurs millions de tonnes de CO2 par an et ce n'est pas anodin.

Dans un souci de transparence et d'honnêteté, l'entreprise peut-elle se passer de cette information et cacher ce bilan sans en tenir compte dans les objectifs de réduction d'empreinte carbone de l'entreprise ?

La direction de la DOGO remercie la CGT pour la pertinence de cette question mais reste alignée sur la position d'Orange France.

Heydemann, l'arbre qui cache la forêt !

Le rapport présenté lors du CSSE DOGO du mois d'août 2023 prouve que la parité à Orange n'est pas atteinte. En effet, il existe toujours un écart significatif entre le nombre de femmes et d'hommes dans les effectifs permanents de l'entreprise.

La direction s'était pourtant fixée un objectif ambitieux en termes de féminisation mais pour l'atteindre, elle devait mettre en place et continuer des chantiers concrets et réalisables.

Lorsque l'on s'intéresse plus particulièrement à la partie promotion, et notamment pour les accès aux niveaux Dbis, E, F et G, les questions d'équité (mot à la mode dans le vocabulaire Orange) et d'égalité des chances semblent disparaître.

En effet, le taux de féminisation pour ces promotions est de seulement 35% et tombe même à 0% pour la bande G où les femmes sont déjà nettement sous-représentées avec seulement 14%. Chez Orange, de grandes disparités persistent d'année en année.

La CGT dénonce le plafond de verre en place à Orange qui empêche les femmes d'accéder aux plus hauts grades : Madame Heydemann est l'arbre qui cache la forêt d'autant plus qu'elle n'a repris que 50% des prérogatives de son prédécesseur.



Dans notre société, historiquement, les femmes continuent de porter une charge domestique nettement plus élevée que leurs homologues masculins. Le recours au temps partiel est donc essentiellement féminin, à contrario, les heures supplémentaires sont réalisées essentiellement par les hommes. Les écarts de rémunération entre femmes et hommes ont un impact encore plus important sur les montants perçus à la retraite.

Comme la charge domestique, la charge mentale est toujours essentiellement assumée par la femme. L'entreprise a là aussi un devoir de respecter l'équilibre entre le professionnel et le privé en améliorant par exemple la prise en charge de la garde des enfants.

La CGT demande un véritable budget lors des prochaines NAO pour supprimer définitivement les différences de rémunérations entre les femmes et les hommes car à ce rythme il faudra plus d'une décennie pour y parvenir.

Nous exigeons également que les situations des personnes qui n'ont pas eu de promotions depuis plus de 10 ans soient étudiées avec une attention très particulière et encore plus si ce sont des femmes ou des personnes en situation de handicap. Cela permettra déjà de gommer des inégalités persistantes.

En tout état de cause, vous devrez faire mieux à l'avenir pour atteindre ou dépasser votre objectif car votre politique reste moins favorable à l'égard des femmes et ce depuis de trop nombreuses années.

Rapport Handicap: doit mieux faire !



Les salariés RQTH de la DOGO ont certes besoin d'espaces et de postes de travail adaptés à leur situation mais également d'une réelle politique d'inclusion de la part d'Orange.

Il y a de quoi douter avec les problèmes d'accessibilité du site de Nantes Estuaire pourtant de conception récente.

Le doute persiste en constatant que les taux de salariés RQTH se dégradent à la DOGO, année après année, faute de recrutements suffisants.

Les indicateurs d'accès à la formation s'améliorent mais le nombre d'heures de formation suivies par les salariés RQTH est inférieur. Enfin, les indicateurs d'accès à la promotion nous disent que les salariés RQTH sont trop souvent les oubliés de la reconnaissance. Il est navrant de voir seulement 3,8 % des promotions attribuées aux salariés en situation de handicap alors qu'ils représentent environ 6% du personnel.

C'est d'autant plus vrai pour ceux n'ayant bénéficié d'aucune promotion depuis 10 ans où les travailleurs en situation de handicap sont hélas surreprésentés (8%).

La délégation CGT souhaite pour les années à venir un changement radical dans l'attitude de la direction pour permettre d'améliorer véritablement l'inclusion de nos collègues RQTH dans tous les domaines inhérents à leur activité professionnelle.

La CGT pointe plusieurs urgences :

- **Recruter** plus de personnes en situation de handicap pour rajeunir et inverser la pyramide de âges (68 % de l'effectif de salariés RQTH ont plus de 51 ans.)
- **Pérenniser** le taux d'emploi légal de 6% avec des embauches réelles en complément des nouvelles reconnaissances de travailleur handicapés.
- **Réaliser** un audit immédiat des nouveaux sites Orange avec un focus spécifique sur l'accessibilité afin d'éviter que les salariés en situation de handicap soient regroupés en ghetto et stigmatisés.
- **Ouvrir** la possibilité de prendre un TPSH 5 ans par avenant au TPSH en vigueur pour les salariés en situation de handicap qui répondent aux critères, notamment à ceux de la retraite anticipée pour le handicap.

Plans de préventions 2023: pas à la hauteur !

Pour la CGT, cette synthèse manque cruellement de précisions sur les contenus des actions et leurs temporalisations.

Pourtant les items portés sont lourds de conséquences pour les salariés lorsque les actions prévues ne sont pas mises en œuvre.

La charge de travail, la qualité empêchée, le télétravail, les harcèlements moral et sexuel sont trop souvent absents de ces programmes.

La CGT réitère sa demande pour que les élus et mandatés soient considérés par la direction comme des acteurs essentiels de la prévention, de la santé et de la sécurité des salariés, même si cela relève de la responsabilité exclusive de la Direction.

A ce jour, l'état social de notre entreprise ne nous permet pas de voir dans les précédents PAPRI Pact (Plan Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) les actions suffisantes ayant permis de rétablir un climat de confiance, une situation apaisée au sein d'Orange et une amélioration des conditions de travail des salariés.

Le bilan 2022 sur le Harcèlement, Sexisme et Violence au Travail a été présenté en commission de prévention nationale.

Le nombre de dossiers ne cesse d'augmenter avec deux facteurs à prendre en compte que sont la diminution du nombre de salariés et une meilleure connaissance de la possibilité de recourir à la boîte mail « ZZZ harcèlement et violence au travail » en 2018.

Le premier est-il compensé par le second et inversement ?

Mais surtout combien de comportements ne sont pas signalés ou que le signalement s'en trouve bridé par la hiérarchie ?

Tout, la CGT dit bien tout, doit être mis en œuvre pour dénoncer ces comportements et surtout il est primordial de mettre en place un traitement adapté pour les personnes impliquées.

C'est pourquoi il est important d'informer les salariés, au travers de l'intranet mais également dans les DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) et PAPRI Pact.

Si Orange signale la dangerosité de ces comportements dans ces DUERP, il est inadmissible que pour les prévenir, il n'y ait aucun moyen de traduire concrètement dans les PAPRI Pact.

C'est contraire à ce qui est préconisé par le national et dommageable que cela ne soit

pas mise en œuvre à la DOGO.

Le constat sur ce comportement doit-il être mis en corrélation avec le peu de situations remontées et traitées au niveau national ?

La DOGO est la dernière direction du groupe dans ce domaine.

La CGT espère sincèrement qu'il n'y a pas de lien mais ne peut s'empêcher de se poser la question.

Pour ces raisons, la CGT a voté contre cette synthèse 2023.



Vos élu(e)s CGT du CSEE DOGO

ADNC : Luc Bléteau Bertin (76), Houda David (76),
Michèle Randonnet (28), Maria Quentric (14)

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

DOMP : Michel Coleu (35)

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

UCI NC : Rémy Cazes (45), Martial Ott (76), Eric Volat (27)

UCI O : Thierry Duval (85), Jean Luc Lenain (44),

Katia Dupuy (72)

Représentant syndical :

USC GO: Bruno Chalumeau (49)

