



En direct avec le CSE DO Grand-Sud-Est

Séance du 14 et 15 décembre 2022

Principaux points à l'ordre du jour

« Immobilier 2023 »

« Enquête paritaire UI PRM Draguignan »

« Délestage »

« Boutique Clermont-Ferrand »

Vos représentants CGT

Jessica Nguyen	(13)
Philippe Mudry	(73)
Muriel Franc	(42)
Philippe Maillaut	(06)
Olivier Michaud	(42)
Patrick Duret	(69)
Théo Polus	(63)
Christelle Ronget	(03)
Philippe Besse	(42)
Dominique Ducros	(07)

L'année 2022 n'est pas terminée que l'exécutif a déjà dégainé à huit reprises l'article 49-3 pour son projet de loi de finances 2023.

Alors que se tiennent des rencontres bilatérales entre gouvernement et syndicats, et que la 1^{ère} Ministre déclare attendre leurs propositions, le chef de

l'État aurait tranché au sujet de la réforme des retraites.

Il choisit de défier le large front syndical qui s'est constitué, et fera adopter l'allongement du départ en retraite quitte à utiliser un 49.3.

Ces méthodes laissent une fois de plus l'impression que tout est décidé à l'avance.

Et cerise sur la bûche, la ministre dit que des annonces devraient être faites d'ici Noël, contredit récemment par son supérieur qui les fera après son déplacement déplacé au Qatar.

Mais même si les arbitres avaient donné six mois de prolongations au dernier match, Macron et le Medef ont dans leur hotte un cadeau empoisonné !

Drôles de méthodes de gouvernance et de négociations...

Chez Orange, côté négociations, on est à peu près dans la même démarche macroniste que ce soit pour le dossier des boutiques, l'Ancre Territorial Entreprise, le dossier Finance et Performance Tomorrow, ou le Plan schéma Directeur Immobilier.

Tout semble joué d'avance et le mot même « négociation » semble avoir disparu du vocabulaire des dirigeants, de la hiérarchie de proximité à la Directrice Générale.

«Négociations , revendications, satisfaction !»

Sans marge de manœuvre, quels qu'en soient la hauteur et le niveau hiérarchique, l'entreprise, la DO et ses Directeurs ne font que cristalliser un mécontentement, et s'éloignent de jour en jour de sa raison d'être, où Orange est l'acteur de confiance qui donne à chacune et à chacun les clés d'un monde numérique responsable.

Quand la Directrice Générale estime qu'il est nécessaire de remettre les infrastructures au cœur de la régulation, que la fibre doit être déployée pour prévenir des risques de congestion, au vu des volumes de données transitant par nos réseaux, que la qualité de service doit être au rendez-vous pour les clients, qu'il existe une disparité flagrante de compétences entre les acteurs du monde des Télécoms, que met-elle réellement en œuvre pour que cette vision se réalise sur le terrain...

Peut-être qu'elle non plus n'a pas de marge de manœuvre face aux politiques et aux décideurs du CAC 40 ?

Mais alors qui en a ? Les Chinois, les martiens ?

A la CGT, on a bien une petite idée... ce sont celles et ceux qui vivent, et pour certains survivent de leur travail, car seul le travail et ceux qui le réalisent créent de la richesse pour être source de progrès social, environnemental et humain.

Et c'est en sortant d'un modèle de société où seuls les profits comptent pour quelques-uns au détriment des millions d'autres, pour aller vers une société où le mot solidarité se conjugue avec partage de la création de richesses et respect des ressources, que les mots réflexion, concertation, revendication, négociation et satisfaction pourront alors reprendre leur sens.



la cgt toujours POUR
l'intérêt des salariés

« Immobilier 2023 : quel que soit l'endroit, c'est la course aux profits »

En 2017, les techniciens de l'UI *Marseille* ont été incités à quitter *Vitrolles* pour investir *Martigues*. En 2022, ces mêmes techniciens, avec le même périmètre géographique, ont été incités avec les mêmes arguments loufoques à quitter *Martigues* pour investir de nouveau *Vitrolles*.

A partir de cet exemple ubuesque, **la CGT a dénoncé une politique immobilière où là encore, seuls comptent les profits immédiats !**

Sur *Clermont-Ferrand*, force est de constater qu'après cinq ans de tergiversation et quatre orientations opposées plus tard,

un nouveau bouleversement total est programmé pour 2024 !

Lavoisier vidée, puis renforcée par les équipes des *Bughes*, avec pour corollaire la fermeture de deux restaurants *Orange* dont celui de «*Delille*», alors que dans les nouvelles prévisions, ce bâtiment va être renforcé en



terme d'effectif...c'est encore un exemple clownesque !

Outre les problématiques liées aux parkings (*Anncy, Roanne, St-Mauront, Montélimar, Grenoble, etc...*), la restauration collective reste un point d'achoppement dans pratiquement tous les dossiers immobiliers.

A *Meylan* où certaines décisions de responsables de sites deviennent prépondérantes aux accords nationaux, à *Anncy* où un double subventionnement perdure alors que la direction de l'UI est informée d'un risque d'amende de 300 k€ pour le budget ASC...

« Enquête paritaire UI PRM : la montagne risque d'accoucher d'une souris... »

Suite au suicide d'un collègue de *Draguignan*, une enquête paritaire (direction et représentants du personnel) devait permettre d'analyser, d'évaluer l'existence potentielle de causes professionnelles, et éventuellement permettre au CSE de formuler des propositions de mesures de prévention.

S'appuyant sur la littérature de l'INRS, cette enquête devait s'en tenir à mettre en évidence des faits sans interprétations ni jugements de valeur, le CSE décidant à son issue des suites à donner quant aux préconisations.

A la suite des analyses des mails professionnels (les mails

personnels sont couverts par le secret de la correspondance privée, donc ne sont pas analysés), et des entretiens avec les collègues du site, une synthèse et des recommandations seront réalisées.

Les élus CGT mandatés pour cette enquête ont participé aux 1ères réunions puis ont refusé l'omniprésence de **la direction qui n'a pas favorisé des échanges sincères et loyaux, et qui a refusé à ces mandatés de poser certaines questions émanant des documents INRS !**

Ayant par conséquent quitté cette commission d'enquête, les élus CGT ont effectué leurs

propres interviews où la parole était vraiment libérée.

Les salariés interrogés, volontaires, ont été unanimes sur ce point.

De ces entretiens, il en ressort une ligne essentielle : l'abandon de *Draguignan* par *Orange* !

A ce jour et avant, et lors du drame, aucun manager n'a été remplacé, les effectifs ont fondu, et le personnel restant sur place est livré à lui-même.

Abandonner des salariées dans un bâtiment, nous voilà revenu au plus fort des années noires 2009/2010, au plus fort des années *Lombard*, et c'est pour la CGT la **cause principale de cet acte dramatique.**



« Délestage : surtout ne pas se faire délester ! »

Pour anticiper et répondre à des coupures temporaires d'électricité qui pourront être ponctuellement décidées par les pouvoirs publics en cas de pic de consommation électrique, des délestages entraîneront des conséquences sur l'organisation du travail et le travail des salariés.

Une communication sera envoyée à J-3, à J-1 et des coupures de 2h interviendront le jour J.

Bon nombre de situations professionnelles seront particulières, mais à chacune une solution.

Ça peut passer par du télétravail, du e-learning, du traitement de dossiers à froid, la suspension des interventions, des fermetures temporaires des boutiques, des déposes d'ASA « garde d'enfant », et pourquoi pas par des droits de retraits.

Pour les salariés appelés à télétravailler dans ce cadre, la CGT a exigé une **compensation financière pour les frais engendrés par du travail à domicile** (énergie, repas). La CGT a aussi exigé que **les salariés des boutiques ne soient obligés de poser des CA, JTL, ou RC lors des heures de fermetures**, et demandé l'ouverture de négociations sur ces deux points.



« Adéquation flux/ressources Boutique Clermont-Ferrand Jaude : pour combien de temps ? »

L'arrêt d'exploitation annoncé de la boutique de *Riom* aurait pu permettre de renforcer le personnel de la boutique de *Clermont Jaude*.

L'adéquation flux/ ressource de la direction n'a aucun sens aujourd'hui si ce n'est encore une fois de mieux répartir le personnel sur moins de jours (fermeture le lundi matin) et de ne pas embaucher !

Seule la CFTD a validé cette stratégie...

La fermeture de nombreuses boutiques et les transferts

massifs d'autres boutiques à la filiale GDT ne passent pas.

Sa convention collective « électronique, audiovisuel, équipement ménager » est nettement moins-disante que celle des télécoms, ce qui signifie que les salariés de la GDT sont moins bien payés et ne bénéficient pas des accords Orange SA, tout est bénéfique pour les actionnaires d'Orange.

On est au cœur du dumping social que la CGT combat, et c'est pour cette raison qu'un préavis de grève a été déposé

pour rassembler les salariés, qu'ils soient d'Orange ou de la GDT, et créer des convergences revendicatives et de luttes.



La CGT appelle le personnel à rester solidaire et combatif face aux injustices sociales, et met à disposition une pétition en ligne :

<https://www.change.org/p/sauvons-les-boutiques-orange-menacée-par-l-opérateur>

Réforme des retraites : Tous concernés !

Génération et âge de départ :

1961 : 62 ans et 4 mois

1962 : 62 ans et 8 mois

1963 : 63 ans

1964 : 63 ans et 4 mois

1965 : 63 ans et 8 mois

1966 : 64 ans

1967 : 64 ans et 4 mois

1968 : 64 ans et 8 mois

1969 : 65 ans

La réforme qui rentrerait en vigueur dès l'été 2023 imposerait un report progressif de l'âge de départ à la retraite jusqu'à 65 ans (génération 1969).

Les organisations syndicales réaffirment qu'elles sont, comme la très grande majorité de la population, fermement opposées à tout recul de l'âge légal de départ en retraite comme à toute augmentation de la durée de cotisation.

La jeunesse, déjà fortement touchée par la précarité, serait fortement impactée par ce projet.

L'intersyndicale est déterminée à construire des mobilisations passant par la grève et les manifestations

C'est une première depuis 12 ans

Pour la CGT il faut sans plus attendre :

- abandonner cette réforme
- un départ à la retraite dès 60 ans à taux plein
- des départs anticipés à 55 ans ou un trimestre de départ anticipé par années d'exposition pour les salariés exposés à des facteurs de pénibilité
- assurer un niveau de pension (taux de remplacement) d'au moins 75 % du revenu d'activité pour une carrière complète

- élever le minimum de pension au niveau du Smic pour une carrière complète
- indexer les pensions sur l'évolution des salaires et sur celle des prix
- prendre en compte les années d'études au travers d'une validation des périodes de première recherche d'emploi dès l'inscription à Pôle emploi
- une politique volontariste d'égalité salariale femmes-hommes, améliorant la retraite des femmes et

abondant les ressources des régimes.

Pour l'intersyndicale, des alternatives, y compris financières, existent pour améliorer les fins de carrières et les montants des pensions tout en faisant reculer les inégalités, touchant particulièrement les femmes.

Il est encore temps pour le gouvernement de faire machine arrière, surtout si Emmanuel Macron dit avoir changé et être ouvert à la discussion.

Si le gouvernement demeurait arc-bouté sur son projet, le monde du travail avec l'appui de l'intersyndicale décidera de se mobiliser avec grèves et manifestations en janvier.

Le PDG du groupe de luxe LVMH est toujours dans le peloton de tête des plus grosses fortunes mondiales au côté d'Elon Musk et autres Jeff Bezos, avec un bas de laine estimée à 185,1 milliards de dollars !

Cela dépasse de loin le budget de bien des services publics !

Un travailleur payé au smic gagnerait cette somme au bout de... 11 millions d'années....

Avec en moyenne 1,9 million d'euros de patrimoine brut par ministre, les membres du gouvernement ne connaissent en rien des angoisses du salarié tenu de travailler plus longtemps, ni des affres du petit retraité, ni du désespoir du privé d'emploi.



Je souhaite : prendre contact

me syndiquer

Bulletin à remettre à un syndiqué CGT de votre département ou de votre service

Nom : _____ Prénom : _____
Adresse : _____
Code Postal : _____ Ville : _____
Age : _____ Groupe/grade : _____

