

L'écho du CSE DTSI

Le collectif CGT au CSE DTSI

titulaires :

Sylvie Amisse (DISU)
Géraldine Candida (UPR SE)
Laïla Chatraoui-Mouchrih (DSI)
Rémy Chiménes (DSI)
Joël Conte (DISU)
Fabrice Lebrun (UPR SO)

suppléants :

Nora Laadri (PFC)
Elisabeth Guibert (DSI)
Laurent Bouix (DTR)

représentant syndical :

Thierry ROY (DTR)

Date de parution
06 octobre 2023

Egalité des salaires femmes -hommes : un leurre!

Depuis des années le même discours, 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 toujours inférieur à celui des hommes. Et il ne faut pas attendre de la direction de la DTSI un rattrapage des écarts de rémunération pourtant il y a un budget spécifique. C'est aux salariées de faire la démarche en demandant par exemple son nuage de points. Quant aux recrutements, la DTSI n'avance pas et si le taux de féminisation est identique à celui de l'année précédente (autour de 26%) ce n'est pas grâce aux recrutements mais simplement à la pyramide des

âges, plus d'hommes quittent la DTSI que de femmes.

La CGT est déçue par ce bilan entre les ambitions affichées et la réalité.



La restauration collective..un bien qui nous appartient!

Alors que depuis quelques semaines les deux premières organisations syndicales d'Orange se livrent une guerre de communication sans merci sur le sujet de la restauration, la CGT réaffirme sa position claire et qui n'évoque pas au gré des saisons.

A la CGT nous œuvrons pour défendre nos emplois, nos salaires et aussi la restauration collective. La restauration mutualisée est un bien collectif permettant à chaque salarié d'avoir un repas équilibré, sain et à un prix raisonnable près du lieu de travail. La majorité des CSEE ont confié la gestion de la restauration à Orange. Les CSE d'OFS et de SCE ont fait un choix différent en supprimant l'accès subventionné à la restauration collective à des milliers de salariés. Les conséquences sur

leur pouvoir d'achat ont été immédiates et ont soulevé un fort mécontentement.

De nombreux sujets importants ont été retirés des ordres du jour du CSE de la DTSI du fait de l'initiative purement électoraliste d'une organisation syndicale. A la CGT, nous réaffirmons que c'est l'intérêt des salariés qui doit passer en premier et que les petits calculs opérés par certaines organisations syndicales pour en déstabiliser d'autres ne les grandiront pas.

Pour la CGT, il n'y a pas d'ambiguïté possible, l'augmentation du pouvoir d'achat est du ressort de l'entreprise et n'a rien à voir avec les Activités Sociales et Culturelles (ASC) qui représente que 2,25% de la masse salariale, la CGT revendique que ce budget soit de 3%.

Risques évalués : santé et sécurité !

Les années passent et se ressemblent avec le document unique (DUERP), restituant l'évaluation des risques dans l'activité des salariés. Malgré les demandes insistantes de la CGT de respecter la loi, le document n'est pas mis à jour régulièrement par l'équipe des préventeurs. Et pour cause, les réorganisations successives et des effectifs en baisse avec des périmètres qui augmentent.

La CGT intervient pour que les risques psychosociaux RPS soient bien intégrés. Le télétravail tient une place dans la prise en compte des risques, entre l'isolement, la sédentarité (positions assises prolongées) et le respect de la vie privée.

La mention de l'amiante est incontournable car tous les bâtiments anciens sont touchés. Même les retraités peuvent consulter le DUERP pour retrouver l'origine de toute maladie qui peut en découler.

La CGT demande une meilleure prise en compte des conséquences des réorganisations et des déménagements, trop fréquents.

Nous intervenons aussi pour les risques concernant le développement de l'agilité, et ceux des risques routiers.

Vos remontées auprès des représentants du personnel CGT sont précieuses pour que nous puissions davantage agir sur la prise en compte des risques auxquels vous êtes confrontés dans l'entreprise.



Alternance à DTSI : des chiffres en trompe l'œil

La direction nous présente un bilan alternance 2022 (contrats d'apprentissage et professionnalisation) avec des chiffres qui embellissent le tableau : pourcentage d'alternants en augmentation par exemple. Dans les faits, le nombre d'alternants baisse régulièrement à DTSI : simplement la baisse est moins rapide que celle des effectifs CDI. Même schéma pour les tuteurs avec toujours moins de tuteurs que d'alternants.

De même, les chiffres de la féminisation ne sont pas bons : 30%. On constate même une dégradation par rapport à 2021.

Concernant le handicap, l'engagement de Orange c'est

2,6% des alternants recrutés doivent être des alternants en situation de handicap. Là, aucun chiffre mais on semble très loin du compte à DTSI : la réponse obtenue c'est « on va regarder mais il faut que leur profil corresponde... »

De même, à DTSI, il n'y a plus d'alternants bac et bac pro.

Plus généralement, à Orange, le pourcentage minimum pour l'alternance c'est 5% de l'effectif. DTSI est un mauvais contributeur à cet objectif avec environ 4%. Et ce n'est pas la réduction annoncée de l'aide financière à l'embauche d'apprentis qui va nous laisser penser que la situation va s'améliorer.



Lien vers la déclaration préalable de la CGT au CSE DTSI de septembre 2023

