



26 ET 28 JANVIER 2022

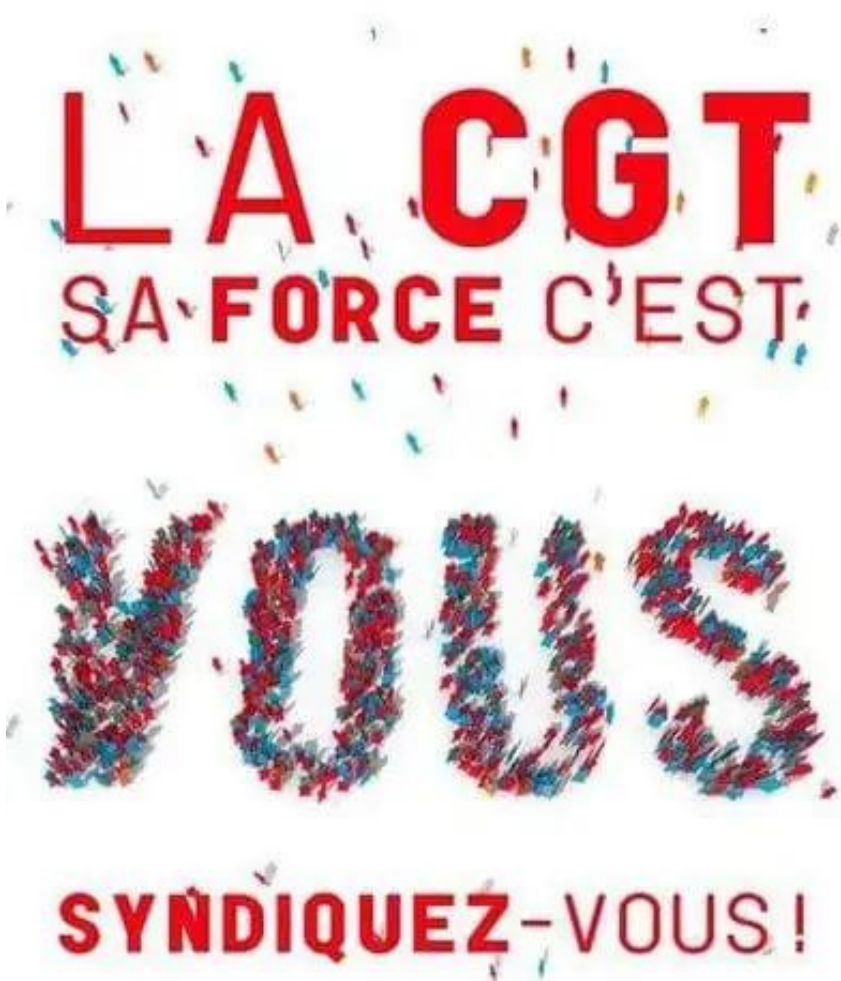
*Journal d'info des élus*

**CGT**

*du CSEE de la DO*

**GNE**

**ACTUALITÉS**



## SOMMAIRE

ÉDITO

OGS,

RELOCALISATION DES  
SALARIÉS DE L'UPR

BOUTIQUES,

FERMETURES À TOUT VA

UI EST

RÉORGANISATION DES DIR

TÉLÉTRAVAIL

VIVRE AVEC SON TEMPS

LE SAVIEZ-VOUS ?

NOUVELLE DIRECTRICE,  
NOUVEAUX ESPOIRS

Ces dernières semaines, la gestion de la nouvelle vague de la pandémie a occupé tous les esprits. Elle n'a pourtant su faire oublier la question du pouvoir d'achat. Les derniers chiffres disponibles de l'indice des prix montrant une inflation de plus 2,8% sur un an ont contribué à ramener salaire et pouvoir d'achat au 1er rang des préoccupations des salariés.

L'augmentation sur la feuille de paie n'est pas la cause de l'inflation, n'en déplaie au patron du MEDEF qui prétend que hausse des salaires égale hausse des prix. **Non, la cause de l'inflation est à rechercher du côté de l'explosion de la valeur des actifs financiers, actions, obligations, immobilier.** Un partage plus favorable aux salariés de la valeur ajoutée exige que le pouvoir d'achat augmente au même rythme que la productivité.



Or ces 10 dernières années, le pouvoir d'achat du salaire moyen par tête a perdu 5 points (Source Insee) par rapport à l'évolution de la productivité sans parler des années antérieures, il y a donc pour cette année 2022 plus qu'une marge de progression à réaliser sur nos fiches de paie.

Et pour cause, d'après les échos du mardi 18 janvier, le chiffre d'affaires du secteur télécom a progressé de 2,4 % sur les neuf premiers mois de 2021.

Dans notre entreprise en 5 ans le chiffre d'affaire à progresser de + 3,3% et, cerise sur le gâteau, le résultat net, l'indicateur mesurant la création de richesse de notre entreprise a fait un bon en 2020 de +56%.

**Augmenter les salaires, ne contrariera jamais l'emploi ni l'efficience de l'entreprise, à condition bien sûr de réduire le coût du capital, tel est l'enjeu pour défendre le pouvoir d'achat des salaires et parvenir à une distribution plus juste des richesses créées.**

A l'aube des négociations salariales 2022, et avec une prévision d'une inflation de 3,2% à minima, nous espérons une augmentation générale et collective des salaires supérieure à l'inflation, en réponse au besoin de chacun de vivre dignement de son travail.

Pour une meilleure répartition des richesses créées par le travail, nous proposons pour les NAO 2022 :

- **Des augmentations collectives de salaires à hauteur de 8% minimum pour rattraper les 5 points perdus ces 10 dernières années, pour rattraper l'inflation subies par les salariés en 2021 et anticiper l'inflation 2022.**
- **Une véritable égalité salariale Femmes-Hommes.**
- **La régularisation pour les 20 000 salariés en attente d'une promotion depuis plus de 10 ans.**



# ORANGE GRAND STADE : RELOCALISATION DES SALARIÉS DE L'UPR

Sur OGS dans un avenir proche, l'USC sera au 4ème étage. L'AD se partagera le 5ème étage avec la DOMP et l'UPR occupera le 3ème étage.

**Ce projet n'est pas abouti, trop de questions sont en suspens, et trop de sujets importants ont été oubliés et les réponses apportées au questionnement concernant le collectif sont plus qu'aléatoires et même hasardeuses.**



Si tout le monde trouve sa place, ce sera le plus important, ce devrait même être une priorité mais les jours d'influence pas sûr du tout.

Le nombre de places de parkings n'a pas été revu à la hausse et rien n'est prévu pour le stationnement les jours d'évènements au Stade Mauroy.

Côté restauration, il y a déjà un problème d'étalement des flux, il va y avoir un gros risque d'amplification de cette problématique quand un maximum de salariés sera présent sur site, les mardis et les jeudis, avec une centaine de collègues arrivant de Cimaise.

**La vie en commun sur OGS, comme l'étalement des présences sur les 5 jours de la semaine, tant pour les positions de travail, les places de parking que le restaurant, n'a pas été réfléchi**

Aucune étude n'a été faite sur le sujet.

Ce projet de déménagement de salariés s'est transformé en un projet de réorganisation du travail. OGS se transforme progressivement en Flex desk.

Organisation du travail rejetée par la majorité des salariés lors de la crise sociale de 2010.

**Il est regrettable que seule la CGT ait dénoncé cet état de fait et que la majorité des autres OS ait donné un blanc-seing à l'entreprise.**

# FERMETURE BOUTIQUES

Abasourdie et  
toujours dans  
l'incompréhension

Démoralisant,  
moral en baisse,  
incertitude

Surpris de l'annonce,  
mal-être

Blasé, aucun suivi,  
nous devons nous  
débrouiller

Bientôt, ça  
va me  
coûter plus  
cher de  
trajet que  
ce que je  
gagne par  
jour

Les verbatims de nos collègues suite aux annonces de fermetures de boutique sont sans appel. Ils font état d'un **mal-être profond** et rentrent en vive contradiction avec ceux recueilli par l'entreprise, pour qui, comme d'habitude, tout va pour le mieux. Les sources de contestations sont pourtant nombreuses, **fermetures, chantiers horaires, des cas de contaminations sans communes mesures avec les autres services**, il est grand temps que l'AD s'organise au coté de la **CGT** pour faire valoir leurs droits !

# RÉORGANISATION À L'UI EST

Les Direction d'Intervention Réseaux, appelées DIR sont re-périmétrées par zonage sous-traitance. Ce qui peut certes paraître logique, mais cette réorganisation génère une augmentation des périmètres DIR. Les DIR sur l'UI Est passent de 6 à 4. Et les impacts sont :

- **Des déplacements plus importants.** Les conditions de vie risquent donc d'être modifiées voire dégradées. Passons sur l'impact carbone qui est une des raisons d'être d'Orange.
- **Perte de proximité entre salariés, Responsable d'équipe et responsable d'équipe et Direction.**
- **Suppression de 2 postes de Directeur.**

Mais le grand oublié est l'évolution GPEC. Car les DIR passent de 595 salariés au 31 décembre 2021 à 458 en 2025 soit moins 23%. **137 postes supprimés en 4 ans.**

Ce projet met en exergue le fait que cette réorganisation répond entre autres à la baisse d'effectifs que l'UI Est subit et dont les conséquences vont s'amplifier. Ce projet n'intègre pas les variations d'activité qui risquent d'en découler pour les salariés qui ne partent pas, ni la surcharge de travail qu'ils subiront.



Pour la délégation CGT, ce projet ne se limite pas à quelques distances à parcourir en plus et à quelques directeurs d'intervention qui bougent ou qui perdent leur poste. Ce projet est bien plus profond que ça et les conséquences de cette réorganisation auraient mérité une étude plus approfondie. Ce projet va générer dans un avenir proche des conséquences sur l'organisation du travail et les conditions de travail des salariés des DIR. C'est pourquoi nous considérons que ce projet n'aurait pas dû s'en tenir à une simple information, mais que le CSEE doit être consulté sur les risques et impacts recensés quant au passage de 6 DIR à 4 DIR sur l'UI EST.

**Comme le projet OGS, Il est regrettable que seule la CGT ait dénoncé cet état de fait et que la majorité des autres OS ne soit pas intervenue sur la baisse d'effectifs et les conséquences engendrées sur les conditions de travail des salariés des DIR.**

Alors qu'un nouveau protocole en entreprise est entré en vigueur et que les consignes évoluent, notamment concernant le télétravail, **une Organisation Syndicale fait le choix de quitter la séance prétextant que la crise est anxiogène et génératrice de stress.**



Elle a totalement perdu le nord et s'oppose radicalement au télétravail, en argumentant sur la notion de travailleur isolé à domicile et allant même jusqu'à dénoncer les salariés en télétravail dans leur résidence secondaire.

**Il n'est pas question d'être pour ou contre le télétravail** : c'est un mode d'organisation qui s'est fortement développé avec la crise sanitaire et que l'entreprise doit prendre en compte. D'ailleurs la dernière enquête CNPS Orange SECAFI révèle qu'il est de plus en plus plébiscité : l'engouement pour le télétravail ne cesse de progresser et les motivations sont claires : réduction des trajets, meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle, etc...et protection sanitaire dans le contexte actuel.

Lors de la dernière réunion des DSCO, la CGT a également demandé la revalorisation de l'indemnité de télétravail pour janvier en se basant sur une tolérance de l'URSSAF (soit 50€) **mais n'a malheureusement pas été suivie par les autres OS.**

Nous rappelons également que le télétravail n'est pas compatible avec la garde d'enfants et qu'il existe des ASA spécifiques COVID-Garde d'enfants (voir Q40 Questions/Réponses)

**N'hésitez pas à contacter vos représentants CGT de la DOGNE en cas de difficultés**



# LE SAVIEZ-VOUS



Le gouvernement a choisi de présenter Christel HEYDEMANN au poste de Directrice Générale (DG) pour le groupe Orange devant le conseil d'administration le 28 janvier, **La CGT FAPT**, présente au conseil d'administration, a pris acte de la nomination et espère que ce changement de gouvernance soit le moment de revoir la stratégie du groupe, et qu'elle soit **plus tournée vers l'humain et le social...**

## L'Équipe CGT DO GNE

### TITULAIRES

Françoise BRASSEUR  
Pierre CHAUSSONEAUX  
Michel ESSELIN  
Éric GARDINETTI  
Michel JACQUIER  
Stéphane LEBRUN  
Agnès ZAÏRI-WELSCH

### SUPPLEANTS

Jean-Claude ADENOT  
Michel BAUR  
Sophie CASTELLI  
Serge GERUSSI  
Joëlle ULICZNY  
Jeanne-Marie LARIDAN  
Ali ZAÏRI

### REPRESENTANT SYNDICAL CGT

Éric DANGLETERRE



## Rendez-vous en Février pour le prochain CSE !



CGT FAPT DO-GNE

Contacts CGT de la DO GNE

Site web: <https://www.cgtfapt-orange.fr/>

Site web: <https://cgt-dogne.fr/>

Mail: [elus@cgt-dogne.fr](mailto:elus@cgt-dogne.fr)