

## SOMMAIRE

|                                                         |   |
|---------------------------------------------------------|---|
| Parce que nous le valons bien .....                     | 1 |
| Breaking News ! .....                                   | 2 |
| Projet de réaménagement du site de Saint-Avé.....       | 2 |
| Prévisions d'ouvertures des boutiques le dimanche ..... | 2 |

## Parce que nous le valons bien ...

Je faisais encore récemment partie de ces femmes qui pensaient que l'égalité se gagnait par l'exemplarité. Démontrer que l'on peut tout mener de front : les grossesses, l'éducation des enfants et des postes à responsabilité avec des amplitudes de travail très importantes.

**Mais l'égalité parfaite est un vœux pieu car égaux nous ne le sommes pas et nous ne serons jamais complètement.**

Dans le Rapport annuel de situations comparées femmes / hommes d'Orange SA, et uniquement dans celui-ci, il y a un chapitre santé très succinct. Dans l'accord égalité professionnelle, nous sommes amenés à évoquer la parentalité et la vie sexuelle et reproductive, un peu.

Pourtant cette question est cruciale. Si les jeunes générations d'époux et de pères sont heureusement plus investis dans la sphère familiale, la prise de conscience de l'impact de la vie sexuelle et reproductive de la femme sur sa vie professionnelle ne progresse guère et l'actualité internationale nous prouve que rien n'est jamais acquis dans ce domaine.



**Lorsque les hommes peuvent être quasi uniquement concentrés à leur tâche, une femme sera l'estée de sa condition de femme toute sa vie professionnelle durant. L'estée physiquement, mentalement mais aussi financièrement.**

Chaque mois pendant 3 à 5 jours la fatigue et la douleur parfois, la gestion de la contraception, la plupart du temps seule, avec l'épée de Damoclès de l'avortement en catimini, les possibles

fausses couches en silence, les grossesses bien sûr, plus ou moins sereines, et l'allaitement parfois. Et puis, le temps partiel, forcément, car entre le coût de la garde d'enfants, l'indemnité CAF et 20% du salaire, le calcul est vite fait. Et surtout, les rendez-vous chez le pédiatre, l'orthophoniste, le dentiste ou l'allergologue, les conduites aux activités ou aux anniversaires ne sont plus compatibles avec une activité à plein temps. Mais nous, les mères, avons l'illusion de penser que c'est avant tout pour profiter de nos enfants.

Côté professionnel nous assurons aussi.

**Les managers qui sont mères font en 4 jours ce que leurs homologues font en 5 avec, bien sûr, 20% de rabais sur la feuille de paie à la fin du mois.**

Les années passent, les enfants grandissent, quittent le nid, et après un coup de blues presque inévitable, la charge mentale diminue fortement...enfin !

Nous pouvons réinvestir plus intensément le travail mais **malheureusement cela coïncide aussi avec un âge où nous sommes moins « bankables »** et puis c'est sans compter l'arrivée de la ménopause, ses bouffées de chaleur et ses nuits hachées, encore... Et bien sûr, les parents vieillissent et qui mieux qu'une fille pour les accompagner et assurer la logistique ?

N'oublions pas non plus toutes ces tâches qui, selon le principe des vases communicants, chargent l'emploi du temps tout en allégeant le portefeuille : le coiffeur, l'esthéticienne, les achats vestimentaires...

**L'importance de notre apparence physique est encore un sujet : être ni trop, ni pas assez.**

Là aussi les mentalités évoluent mais j'entends encore trop souvent des remarques peu bienveillantes sur l'apparence des femmes bien plus que sur celle des hommes.

Alors certes nous ne pourrions jamais partager nos menstruations, nos grossesses, l'allaitement, la ménopause avec les hommes. **Mais chacun peut agir pour que ces sujets deviennent naturels et non plus tabous.** Que chacun prenne la mesure de cette charge mentale conséquente qui est celle de leurs collègues femmes, leur mère ou leur compagne.

Que l'on soit homme ou femme, employé(e), manager ou membre de direction, chacun doit contribuer à l'évolution du regard sur ces problématiques. **Il est urgent de bien intégrer ces spécificités féminines et les risques associés.**

Au-delà des initiatives qui seront négociées dans le futur accord égalité professionnelle, équilibre vie privée / vie professionnelle et lutte contre les discriminations (qui trop embrasse mal étreint) **peut-être faudrait-il parler d'équité plutôt que d'égalité. C'est-à-dire viser une égalité de droit mais en tenant compte des inégalités de fait.**

J'ai par ailleurs du mal à comprendre la frilosité des Ressources Humaines à travailler l'analyse genrée des Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels et la prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS). **Secret médical oblige, nous n'avons pas de statistiques sur les burn-out et épuisements psychiques mais en avons-nous vraiment besoin pour reconnaître que c'est un vrai problème de société, chez Orange et ailleurs, et qu'il faut tout mettre en œuvre pour prévenir ces atteintes à la santé mentale des salariés ?** Un burn-out est d'une très grande violence. Il met en pause brutale le travail pendant de longs mois mais ses conséquences ne se limitent pas à la sphère professionnelle.

Et même avec les meilleures prises en charge médicales, il laisse des séquelles durables : troubles mnésiques, confiance en soi, sentiment de culpabilité. Sans compter la peur du regard des autres, d'être définitivement classé dans la catégorie des « fragiles » et par conséquent d'obérer ses opportunités d'évolution professionnelle.

Dans un podcast sur France Culture, un certain Bruno Mettling évoque **le paradoxe des employeurs. Ils s'accordent tous à reconnaître que la santé et la performance se jouent dans la prévention**

**primaire mais ils investissent surtout dans la prévention tertiaire.** Des ateliers de gestion du stress plutôt qu'un vrai travail amont sur la mesure de la charge de travail. L'entreprise serait la première bénéficiaire si elle prévenait ces risques auxquels sont encore plus exposées les femmes pour toutes les raisons précédemment évoquées. Revendiquer une excellente qualité de vie et conditions de travail avec un bon équilibre vie privée / vie professionnelle serait en outre un vrai avantage concurrentiel pour recruter les rares femmes au profil innovation / tech que nous recherchons. **Alors soyons audacieux, responsables et attentionnés en investissant enfin ce chantier de la prévention des risques psychosociaux. Transformons l'essai pour en faire un cercle vertueux, au bénéfice de tous, salariés, managers et direction.**

## Breaking News !

La direction de DEF, dans un élan d'innovation sans précédent (ironie, quand tu nous tiens), vient d'annoncer lors d'une réunion multilatérale **une nouvelle transformation du marché entreprises**. Oui, encore une ! Pourquoi stabiliser quand on peut tout chambouler régulièrement ?

Au programme : un grand ménage, du client jusqu'à la part variable. Et, sans surprise, l'humain ? **Eh bien, fidèle à son rôle de variable d'ajustement, il sera une fois de plus laissé pour compte de cette brillante réorganisation.** Un must-have dans toute entreprise qui se respecte.

## Projet de réaménagement du site de Saint-Avé

**Le projet de réaménagement du site de Saint-Avé** vise à accueillir les salariés du site de Vannes Pargo, dans le cadre d'une optimisation de l'empreinte immobilière d'Orange. Ce réaménagement permettrait de créer un environnement de travail dynamique, favorisant la collaboration et le bien-être des employés, tout en réduisant l'impact environnemental.

## Prévisions d'ouvertures des boutiques le dimanche

A la CFE-CGC, nous avons toujours à cœur de représenter les réalités « terrain » de nos collègues. Sur ce dossier d'ouverture dominicale, il faut être réaliste, malgré la volonté de notre organisation de garder le dimanche comme une journée de repos. En effet, les conditions de travail en boutique sont dures en termes d'amplitudes horaires.

Nous notons une meilleure communication de la part de la Direction depuis quelques temps concernant les règles régissant le travail dominical. Effectivement, les différents rappels ont ainsi pu éviter les erreurs de saisies dans l'outil heures supplémentaires.

Nous espérons que ces règles continueront à être visibles et connues de toutes et tous. En tant qu'élus CSEE ou membres de CSSCT, nous resterons vigilants au respect de ces règles.

Pour finir, il est indispensable que les hommes investissent aussi le sujet de l'égalité professionnelle. **L'équilibre vie privée / vie professionnelle nous concerne tous et tout ce qui améliore la santé et les conditions de travail des femmes profite aussi directement ou indirectement à celles des hommes.**

**Le combat de l'équité ne se gagnera pas sans les hommes.**

**Laurence Le Bott -**  
Présidente de la commission égalité professionnelle CSEC  
Membre de la commission égalité professionnelle CSEE DOGO  
Membre de la CSSCT DOGO Etat-Major

Mais une question existentielle nous taraude : DEF va-t-elle, un jour, stabiliser son organisation et son modèle de vente ? Ou préfère-t-elle persévérer dans son amour du changement perpétuel ?

Et tant qu'on y est, DEF daignera-t-elle enfin instaurer un véritable dialogue social qui ne se résume pas à un monologue bien rodé en CSEC ?

Parce que, mine de rien, l'enjeu humain, ce n'est pas juste un détail. **Alors, la CFE-CGC de la DOGO ne compte pas regarder le spectacle passivement : toute transformation impactant les salariés du Grand Ouest doit être étudiée et débattue sérieusement. Pas juste expédiée entre deux slides PowerPoint en multilatérale.**

Vos élus CFE-CGC DOGO resteront vigilants sur l'évolution de ce projet et veilleront à ce que les besoins des salariés soient pris en compte tout au long du processus. Aussi, à la demande des élus, une **CSSCT transverse a-t-elle été créée**. Des travaux seront donc menés par celle-ci très prochainement.

### Vote de la CFE-CGC

La CFE-CGC vous informera d'éventuels dysfonctionnements pour que le droit soit appliqué. Pour ces raisons, **la CFE-CGC a décidé de voter pour les ouvertures dominicales de nos boutiques sous réserve de volontariat, de respect des règles de saisie des heures supplémentaires, ainsi que d'accès à des repas sous forme de notes de frais.**

| VOS REPRESENTANTS<br>CFE-CGC ORANGE | Élus titulaires CSEE :                                                                                                                                                               | Élus suppléants CSEE :                                                                                                                                            | Commissions CSEE :                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                     | Emilie AUBIN<br>Eddy JEGOU<br>Laurence LE BOTT<br>Eric PICOT<br>Vincent BODIGUEL<br>Isabelle ROSSOLIN<br>Nizar DJEMAA<br>Anne-Sophie HAQUIN<br>Bérengère CARPENTIER<br>Mohamed MALEK | Laurent DELAVIGNE<br>Martial LAGEON<br>Enora PENE<br>Régis RADUREAU<br>Naouel LIMAM<br>Laurent KHELIFA<br>Virginie BEJI RUELLÉ<br>Mélanie LEYRAL<br>Enoal GUENNOG | Emploi Formation : Ronan Kerautret, Thomas Roger, Bruno Visine<br>Commission Handicap : Virginie Beji Ruelle, Mathilde Mascle, Naouel Limam<br>Commission ASC : Martial Lageon, Régis Radureau, Naouel Limam<br>Commission Restauration : Isabelle Rossolin, Brice Imbert, Orion Grondin<br>Commission des marchés : Isabelle Rossolin, Nizar Djemaa, Vincent Bodiguel<br>Commission Projets Economie Evolution des marchés : Vincent Bodiguel, Emilie Aubin, Boualem Zerzour<br>Egalité Professionnelle : Eddy Jegou, Laurence Le Bott, Enora Pene<br>Représentant syndical : Olivier Ombredane |




**CHOISISSEZ  
CEUX  
QUI  
AGISSENT !**

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement :  
<https://www.cfecgc-orange.org/do-go/>

[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)  
abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](https://bit.ly/abtCFE-CGC)  
tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFE-CGC](https://bit.ly/annuaireCFE-CGC)






