



Déclaration préalable CGT au CSEE DTI N°43

25/11/2025

La CGT parlera aussi de la BNP mais il n'y aura pas de Breaking News avec des islamogauchiste

Actualité internationale :

Alors que l'état d'Israël continue à bombarder en Palestine, nous apprenons que des institutions financières comme la BNP Paribas et Amundi ont investi dans le géant Israélien de l'armement Elbit Systems. Et cela malgré le fait que la Cour Internationale de Justice a dénoncé un risque de génocide à Gaza obligeant les états et les entreprises à une « obligation de prévention » (26 janvier 2024), la CIJ en a remis une couche le 19 juillet 2024 pour dire que l'occupation de Gaza, Jérusalem et de la partie EST de la Cisjordanie était illégale. Toute activité soutenant cette occupation est donc interdite. Outre le droit international, ces pratiques pourraient violer la loi française de 2017 sur le devoir de vigilance, qui oblige les entreprises à prévenir les violations graves du droit humanitaire.

25 novembre 2025 : journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, Au travail aussi, il faut des actes et des moyens !

Le 20 octobre 2025, dans un communiqué, l'intersyndicale a alerté sur la profondeur de la colère sociale. Le budget à l'étude n'apporte aucune réponse à la hauteur et fait peser l'essentiel des efforts sur le monde du travail. Nos organisations syndicales demandent un budget de justice sociale et fiscale qui prend en compte l'objectif d'égalité salariale femmes/hommes. La lutte contre les violences faites aux femmes implique de se doter d'un plan global interministériel adossé à des moyens pour prévenir et traiter rigoureusement les violences sexistes et sexuelles. Dans ce cadre, les services publics – en particulier ceux de la santé, la justice, la police, l'éducation - doivent être renforcés et bénéficier d'un budget à la hauteur des enjeux que représente l'éradication de ces violences.

Aujourd'hui encore :

- 94% des plaintes pour viol sont classées sans suite,
- 9% des viols ou tentatives de viols ont lieu au travail,
- 10% viols ou tentatives de viol ont lieu chaque jour en France sur un lieu de travail,
- 80% des femmes disent être victimes de sexisme au travail,
- 30% des salariées en France ont déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail,
- 70 % de ces victimes de violences au travail déclarent n'en avoir jamais parlé à leur employeur,

- Pour celles qui parlent, c'est souvent la double peine : 40 % estiment que la situation s'est réglée en leur défaveur, par une mobilité forcée voire un licenciement

De trop nombreux employeurs, qu'ils soient publics ou privés, ne respectent pas leurs obligations relatives à la santé et sécurité des travailleuses et des travailleurs en matière de prévention, de protection des victimes et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

Les budgets alloués à la lutte contre les violences faites aux femmes sont encore trop faibles, mal répartis et imparfaitement évalués comme l'indique le rapport sénatorial d'information déposé le 2 juillet 2025 sur « l'évolution du financement de la lutte contre les violences faites aux femmes ».

Le delta est énorme entre les budgets dépensés de 171,6 millions d'euros et ceux nécessaires pour répondre aux besoins estimés à 3,1 milliards d'euros selon la fondation des femmes. A comparer aux chiffres Police/Syndicats...

Ainsi dans le domaine du travail y compris à Orange et à la DTSI, beaucoup de chose peuvent être améliorées : il est urgent de franchir de nouvelles étapes en matière de prévention, d'obligations et de sanctions pour lutter contre ces violences et renforcer la protection des victimes. Le lieu de travail doit pouvoir être une ressource pour la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales, par la mise en œuvre de mesures spécifiques et la prise en charge, par le service social du travail de l'entreprise, de l'accompagnement de la victime.

La France doit s'aligner sur les meilleures législations européennes, en transposant notamment dans les meilleurs délais la directive 2024/1385 sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Elle doit aller au bout de ses engagements et des concertations doivent être rapidement ouvertes pour intégrer ces nouvelles obligations et de nouveaux dispositifs dans la loi :

- Faire un bilan rigoureux des mesures de 2018 et identifier les nouvelles dispositions à adopter ;
- Construire un baromètre annuel sous l'égide du Haut Conseil à l'Egalité pour évaluer le ressenti des travailleuses sur les violences sexistes et sexuelles au travail, dans le secteur privé comme dans les fonctions publiques ;
- La mise en place de sanctions dissuasives pour toutes les entreprises et établissements y compris à Orange et ses prestataires qui n'ont pas de plan de prévention des violences sexistes et sexuelles et de dispositif de signalement ;
- Des droits pour protéger les victimes de violences conjugales, conformément à la convention 190 et la recommandation 206 de l'OIT : abrogation des jours de carence en cas d'arrêt maladie et de la décote salariale de 10 % pour les agentes de la fonction publique, interdiction de licenciement, droit à absences rémunérées pour faire ses démarches, droit à la mobilité géographique et fonctionnelle car pour bon nombre de femmes la mobilité géographique est le levier leur permettant de fuir

leurs conjoints violents et pour mettre à l'abri leurs enfants des violences intrafamiliales ;

- L'obligation de formation des personnels des ressources humaines, personnels encadrants, élu·es dans les instances représentatives du personnel ;
- Des moyens pour que les référent·es harcèlement sexuel/agissement sexiste des CSE et les élues VDHA (violence, discrimination, harcèlement, agissement sexiste) puissent jouer leur rôle syndical : prérogatives clairement définies, temps de délégation, formations ;
- L'obligation annuelle d'une campagne de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles auprès de l'ensemble des salarié·es sur leur temps et lieu de travail ;
- L'obligation de mise en place de dispositifs de prévention spécifiques pour les travailleuses et travailleurs les plus vulnérables et notamment les jeunes, les précaires, les apprenties, les personnes LGBTQI+, les travailleuses de nuit ou en milieu non mixte comme c'est le cas aussi lors des astreintes sur site... ;
- Des droits pour que les victimes de violences sexistes et sexuelles travaillant dans des entreprises sans représentant·e du personnel puissent être défendues et accompagnées par un syndicat face à leur employeur ;
- Des ASA dédiés pour les démarches de femmes victimes de violence à l'occasion du fait du travail, les arrêts maladies ne devraient pas être la solution car la violence faite aux femmes n'est pas une maladie, ou un accident de trajet ou de travail ou de service ; et pourquoi pas du télétravail pendant que nous y sommes.
- Un accès aux soins garanti avec le remboursement à 100 % des consultations en psycho-traumatologie pour les victimes ;
- Le recrutement de personnel médico-sociaux à hauteur des besoins.

Les violences sexistes et sexuelles au travail ne sont pas une fatalité, il est primordial d'obtenir des mesures immédiates et efficaces contre les violences sexistes et sexuelles.

Transformer le travail, c'est transformer la société tout entière !

Focus sur notre actualité hexagonale :

Honorer Mehdi, agir contre le narcobanditisme : la CGT répond à l'appel

La CGT exprime sa profonde indignation et sa tristesse après le meurtre de Mehdi Kessaci, jeune Marseillais dont la vie a été arrachée par le narcobanditisme, et exprime son soutien à la famille de Mehdi. A l'initiative de son frère, Amine Kessaci, militant engagé de longue date contre le narcobanditisme, la CGT a appelé à participer massivement aux marches blanches organisées samedi 22 Novembre 2025 à Marseille et partout en France en hommage à Mehdi. Le meurtre de Mehdi rappelle la réalité d'une violence qui frappe d'abord les quartiers populaires, abandonnés par des années de politiques publiques insuffisantes. La CGT réaffirme que la sécurité, la dignité et l'égalité d'accès aux droits sont des enjeux

sociaux majeurs, qui concernent pleinement le mouvement syndical. Face à l'emprise du narcotrafic, qui prospère sur les inégalités, la précarité et le recul des services publics, la CGT dénonce l'impasse des réponses strictement répressives. La CGT appelle à une refonte complète de la politique de lutte contre le narcotrafic, pour sortir enfin des postures sécuritaires inefficaces et mettre en place des solutions qui tiennent compte des réalités du terrain et des besoins des services publics. La CGT restera mobilisée, aux côtés des travailleuses et des travailleurs, des habitantes et des habitants, pour exiger des moyens publics à la hauteur des enjeux : éducation, prévention, justice, santé, travail social et politiques d'emploi.

Nous sommes attentifs à la situation autour du site de Massilia, les élus CGT rappelle à la Direction ses obligations en matière de santé et sécurité, nos collègues ne doivent pas aller au travail avec la peur d'être victime de violences d'où qu'elles proviennent.

Passons à l'actualité d'Orange :

Lorsqu'une Organisation Syndicale, que je ne citerai pas, évoque « l'image peu reluisante de la cantine de notre enfance... », à quoi fait-elle référence ? Parle-t-elle des cantines scolaires ou estime-t-elle que, pour la restauration collective, « les carottes sont cuites » ?

En réalité, elle vise les frigos connectés, dont elle semble particulièrement apprécier le concept. Après Arcueil, « cerise sur le gâteau », elle en installe plusieurs sur le site de Stadium... Une restauration plutôt « mi-figue, mi-raisin », c'est tout de même « fort de café » !

Pas de quoi « avoir la banane », au risque de « tomber dans les pommes » !

Alors, « mettons les pieds dans le plat » : notre façon de nous alimenter a beaucoup évolué. Nous consacrons de moins en moins de temps à nos repas et consommons davantage de produits transformés, dont la composition nous échappe parfois. La malbouffe s'est peu à peu invitée dans nos assiettes...

Pour « mettre un peu de piquant », quelques chiffres :

Sans « y aller avec le dos de la cuillère », la moitié des salariés déjeunent sur leur lieu de travail. La restauration collective a donc un vrai rôle à jouer, d'autant plus que l'alimentation durable est aujourd'hui au cœur des préoccupations, entre écologie, éthique et santé.

Arrêtons « d'appuyer sur le champignon » : l'alimentation représente 1/4 des émissions de gaz à effet de serre. C'est donc un levier essentiel pour réduire notre impact, tout en partageant un moment convivial entre collègues.

Pas de quoi « pédaler dans la semoule » : le prix moyen d'un repas à domicile est de 6€ (hors frais annexes), 15€ au restaurant et 8€ pour un sandwich-boisson en boulangerie (prix non actualisés). Dans un restaurant Orange, le salarié paie en moyenne 5€ pour un repas complet et équilibré, voire 4,60€ TTC pour un menu Ardoise.

Arrêtons de « dévorer des yeux » les titres restaurants : en l'absence de restauration collective, le salarié peut bénéficier de titres d'une valeur faciale de 12€ (participation employeur : 7,18€, salarié : 4,82€), ce qui permet tout juste de s'offrir un sandwich-boisson. « Ce n'est pas du flan » !

Privilégier la restauration collective, c'est donc « mettre du beurre dans les épinards », surtout dans le contexte actuel.

La restauration collective reste la seule solution garantissant un repas de qualité, équilibré, à moindre coût, dans un cadre convivial. Pas besoin de faire les courses, de cuisiner ou de laver la vaisselle : une équipe s'en charge pour vous ! Et, « poire pour la soif », certains restaurants conventionnés sont même des ESAT ou APEI, favorisant l'insertion des personnes en situation de handicap.

En résumé, « le beurre, l'argent du beurre et la crémière » !

Mais peut-on dire qu'aujourd'hui, « nous avons mangé tout notre pain blanc » ?

La restauration collective souffre : crise sanitaire, hausse du télétravail, baisse des effectifs... La fréquentation des 98 restaurants Orange est passée de 3,35 millions d'entrées en 2019 à 1,37 million en 2020, puis moins de 956 000 en 2021.

Dans ce contexte, certains semblent avoir « un goût amer » et « mettent les bouchées doubles » pour voir disparaître la restauration collective...

D'ailleurs, sur ce sujet, ce sont souvent les mêmes qui ne participent pas aux votes et préfèrent « faire la fine bouche » ...

Les salariés « compteraient-ils donc pour du beurre », au risque « d'être les dindons de la farce » ?

Au final, tout cela « c'est du réchauffé » ...

J'espère vous avoir mis « l'eau à la bouche », car « ce n'était vraiment pas de la tarte » !

« Quelle salade » ces frigos connectés !

Bon appétit et... à table !

P.S. : Je vous déconseille le steak-frites en bocal...

Actualité de la DTOF :

La CGT a par le passé connue la censure mais jamais nous n'avions imaginé que la censure s'opérerait concernant une déclaration préalable, la CGT est choquée par le fait que la déclaration préalable de SUD au CSE DTSI N°39 ai été amputée d'une partie de sa substance, vidée de sa moelle, bref décharné. Est-ce une erreur de retranscription ? Nous n'y croyons pas le texte ayant d'après nos collègues de SUD été transmis à la personne chargée du CR. Quelqu'un aurait-il alors demandé que cette déclaration préalable soit tronquée ?

En conclusion,

Je ne sais pas si vous avez suivis la tournée automnale du 15 de France, mais celui-ci m'a donné la chair de poule, pas au niveau du jeu qui était bien en dessous des attentes mais plutôt par la prestation en coulisse des tricolores. En effet ils nous ont gratifié d'une magnifique Marseillaise en Chant Signe un beau geste d'inclusion que nous ne pouvons que féliciter même si celui-ci a été lancé par leur sponsor capitaliste.

La 20eme édition de la SEEPH, Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap, vient de se terminer, nous rappelons que toutes les avancées en faveur des personnes en situation de handicap (ATMP, maladies professionnelles, accident de la vie...) sont le résultat de l'action des organisations syndicales, en particulier de la CGT. 20 ans après la loi Handicap de 2005, il reste encore beaucoup à faire pour obtenir de nouveaux droits et surtout conserver ceux acquis qui garantissent à ces personnes une équité et une égalité de chances dans le monde du travail comme dans la société. Rappelons que ces populations c'est moi, c'est toi, c'est lui, c'est elle... 1 français sur 2 sera en situation de handicap au cours de sa vie. 14,5 millions de français sont concernés, aujourd'hui, soit 1 personne sur 6. La CGT rappelle qu'il existe beaucoup d'acteurs sur le marché, majoritairement orientés "sensibilisation", mais il ne faut pas oublier que les actions et événements ponctuels comme la semaine de l'Engagement à Orange par exemple, ne suffisent pas pour avoir de vrais résultats concrets. Le Handicap ce n'est pas une semaine dans l'année, c'est tous les jours de l'année.

Merci de votre écoute.