



Fédération Nationale des Salariés du secteur des Activités Postales et de Télécommunications

Union Régionale CGT FAPT du Languedoc-Roussillon



Nîmes, le 08 mars 2017

Orange très amère ? Ou le retour d'un nouveau plan **NEXT** ?

Oui ! « **Les promesses n'engagent vraiment que ceux qui y croient** ». Alors que des discussions avaient cours sur l'avenir des magasins (et donc des Opérateurs Logistiques) la décision unilatérale de la nouvelle directrice de la DO Sud, pour tout fermer et tout sous-traiter, a mis le feu aux poudres.



Cette décision inique, prise uniquement pour satisfaire l'appétit des actionnaires, est un non-sens :

- * **organisationnel,**
- * **social,**
- * **environnemental,**
- * **économique.**



Un non-sens organisationnel !

Hier encore dans les propos de nos dirigeants, les magasins étaient un pôle central et « stratégiques », et aujourd'hui ce n'est plus le cas !

Oui ! La fermeture des magasins entraînera forcément une dégradation de la qualité de travail et de service. Toute la chaîne de production sera impactée. Les retards et les échecs de production vont augmenter, le mécontentement des clients s'amplifiera et s'exprimera à tous les niveaux, techniciens, CAF, CA, boutiques...

Un non-sens social !

Une nouvelle fois, Orange liquide des emplois dans des régions, des départements, des villes fortement impactés par le chômage. Un emploi supprimé, c'est trois ou quatre emplois induits également supprimés. De plus l'externalisation de l'activité favorise l'explosion de la précarité. Par exemple, il suffit de comparer le niveau des salaires, des conditions de travail, des garanties collectives, des salariés, cadres et non-cadres des entreprises sous-traitantes. Orange est, en ce sens, le moteur de l'implosion de tout ce qui contribuait à construire le modèle social français. Accepter cela, c'est accepter la destruction des acquis, mettre de plus en plus de jeunes dans des situations de très grande précarité. C'est accepter l'exploitation sans limite des travailleurs Roumains, Polonais, ... La responsabilité sociale du groupe Orange est donc engagée.

Un non-sens environnemental !

La liquidation des magasins entraînera inexorablement encore plus de trafic sur les routes, donc plus de bouchons, plus de pollution, une augmentation des risques d'accidents... Cela va totalement à l'inverse de la publicité du groupe Orange sur ses engagements concernant la protection de l'environnement en France et son ambition affichée sur le développement durable. La DO Sud oblige-t-elle les sous-traitants à utiliser des véhicules électriques ? Se décharger de ses obligations dans ce domaine est complètement irresponsable.

Un non-sens économique !

Les magasins, unité stratégique au sein d'Orange, sont utiles pour toute la chaîne de production. La qualité du stockage, l'anticipation et le suivi des commandes du matériel, le renvoi des pièces défectueuses, le suivi du recyclage, rapportent de l'argent et par une gestion contrôlée permet de faire des économies. De plus, cette activité garantit notre indépendance, permet de s'adapter face aux aléas de l'activité, des coups durs comme, par exemple, lors du déclenchement d'un plan radial. Sous-traiter cette activité, c'est donc s'affaiblir, c'est perdre en efficacité.

Pour ces quelques raisons, Orange tourne le dos à ses engagements concernant sa responsabilité sociale, sociétale, et environnementale (Démarche RSE).

Orange ? Un opérateur au service du progrès économique et social ???

Orange ? Un acteur de la transition écologique ???



En interne, la DO Sud tourne aussi le dos à la Charte de déontologie. En effet, alors que le groupe a validé des principes d'action du Groupe à l'égard de ses clients, de ses collaborateurs, force est de constater qu'ils ne sont pas respectés. Quid des négociations avec les organisations syndicales ?

Entre 2013 et 2015 chez Orange SA, nous sommes passés de 95 359 à 90 468 salariés soit - 4891. Dans le même temps, l'enveloppe financière pour la sous-traitance (en millions d'euros) est passée de 1 707,4 en 2013 pour atteindre 1 995,3 en 2015, soit plus + 287,9 millions d'euros ...

Cette main d'œuvre externe représente aujourd'hui 22,9 % de la force au travail totale du Groupe France (Orange SA et les filiales du Groupe exerçant leurs activités en France. Orange justifie cette augmentation par la construction du réseau FTTH.

Cette situation va s'aggraver quand on sait que lors de la mise en place des Réseaux d'Initiative Publique (RIP), aucun salarié d'ORANGE n'est appelé pour la mise en œuvre.

Plus grave !

Tous les services sont touchés, aussi bien les salariés cadres et non-cadres de la production que du back office.

La première lutte très réussie du 28 février 2017 des Opérateurs Logistiques appelle des suites.

L'exaspération des salarié-e-s des magasins de l'UILR est profonde et des signes avant-coureurs existent comme des adresses de quelques collègues aux managers exprimant leur malaise lié à leur poste ou à l'ambiance qui caractérise leur environnement.

Sur Montpellier les techniciens GP et BL, parce que concernés, ont été solidaires avec nos opérateurs logistiques (Équipe GP 1 : 100% de grévistes, Équipe GP 2 : 70% de grévistes, Équipe GP 3 : 42% de grévistes, Équipe GP 4 : 40 % de grévistes Équipe BL : 85% de grévistes et Équipe RS : 12% de grévistes.

Un beau premier succès !



Pour la CGT, il n'y a pas de fatalité !

Nous avons l'expérience du plan NEXT et toutes et tous, nous connaissons ses effets dévastateurs, sur l'emploi, sur l'introduction d'un management violent, les méthodes pour dégrader les conditions de travail, afin de pousser psychologiquement une partie des employés au départ volontaire, au suicide ...

Comme hier, nous ne sommes pas dupes et le seul souci d'Orange est bien de diminuer les coûts : réduire les stocks, le personnel, réduire les loyers, le reste n'est que littérature. Pourtant,

Un facteur important mis en évidence par le cabinet Technologia en utilisant le modèle Karasek est le travail tendu, ainsi que ses effets sur les travailleurs. En effet, le travail tendu influencerait leur efficacité et leur santé.



Cette mauvaise expérience douloureuse est-elle déjà oubliée dans la DO Sud ?

**Investir dans l'Humain, c'est investir dans demain !
c'est investir dans Orange et son développement !**

Les besoins en termes de communication sont immenses et ne peuvent que se développer. La CGT FAPT porte de nombreuses propositions ;

- ◆ **Un investissement conséquent pour construire un réseau fibre optique FTTH sur tout le territoire et jusque chez l'abonné pour reconstruire un véritable service public de la communication utile à toute la population.**
- ◆ **Des UI de proximité.**
- ◆ **Des embauches massives pour travailler dans de bonnes conditions.**
- ◆ **L'arrêt de la sous-traitance et la ré-internalisation des activités et des emplois avec des garanties collectives dignes de notre siècle.**
- ◆ **Le passage aux 32 heures/semaine avec les créations d'emplois nécessaires.**
- ◆ **L'octroi d'un 13^{ème} mois de salaire.**
- ◆ **Un nouveau statut du travail salarié.**
- ◆ **Une véritable sécurité sociale professionnelle.**



Pour tous les salariés de l'UILR , il est urgent d'ouvrir des négociations rapides pour tous les salariés et toutes les catégories (CA BL / GP, CACERS, CHAF, Technicien(e)s, PPC / PPF, GTC, managers, ...)

- ◆ **Une promotion** ou compensation financière pour les salariés qui sont sur un poste d'un niveau supérieur pendant plus de douze mois (exemple remplacement d'un cadre).
- ◆ **Une formation** de qualité pour tous.
- ◆ **Le respect de l'accord** reconnaissance polyvalence et poly-compétences.
- ◆ **Respect des fiches de postes.**
- ◆ **Des emplois pour tous les services afin de bien pouvoir faire son travail**
- ◆ **la transformation en CDI** des CDD et intérim,
- ◆ **recrutement** pour anticiper les départs (retraite, TPS, ...).

Revendications CA BL / GP:

- ◆ **La compensation** des repas du samedi pour les personnels des back offices, deux chèques restaurant (un actuellement) ou remboursement sur facture en faisant la demande dans ONEO.
- ◆ **Uniformiser** la compensation du travail le samedi, le régime le plus favorable est celui du PPC FTTH, un samedi travaillé = le lundi suivant en repos + une journée en RC.

Revendications CHAF :

- ◆ **Un véhicule** par CHAFF.
- ◆ Tous les **CHAF en II-3** et possibilité d'évolution en III-2.

Revendications Technicien(e)s :

- ◆ **Niveau II-3** pour tous les technicien(e)s.
- ◆ La création **poste expert en III-2.**

Revendications GTC :

- ◆ **Poste II-3 ou bande D,**

Revendications « managers » :

- ◆ Le respect du **droit à la déconnexion, l'application des 35h00, plus de temps pour « manager »** ses équipes / services correctement et efficacement, **l'égalité H/F.**
- ◆ **Le recrutement de Un / Une assistant manager RH par service.**

La CGT FAPT LR propose de se réunir dans tous les services, de chiffrer le nombre d'emplois manquants et met en débat l'action pour gagner des négociations rapides !

BULLETIN DE CONTACT ET DE SYNDICALISATION

Je souhaite : prendre contact me syndiquer

Bulletin à remettre à un(e) syndiqué(e) CGT de votre département ou de votre service

Nom : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Age : Groupe/ grade :

Établissement / service: