

Montreuil, le 04 août 2021

Edito :

Toutes les organisations syndicales ont claqué la porte des négociations en cours. La direction, quelle que soit la séance de négociation, a présenté des propositions qui sont loin de satisfaire l'ensemble des organisations syndicales qui portent les demandes et revendications des salariés de l'entreprise. En méprisant les organisations syndicales c'est l'ensemble, des salariés qui sont méprisés. Orange annonce de bons résultats qui sont les fruits du travail collectif et de l'implication, de toutes et tous dans une période hors norme.

Comment Orange peut-elle juger si tel ou tel poste est utile? D'ailleurs, l'actualité récente dans le service qui gère les numéros d'urgences, où de nombreux emplois ont été supprimés, interroge sur l'utilité du remplacement des départs dans ces services et dans bien d'autres ? La direction portera l'entière responsabilité de ce qu'il s'est passé, la CGT n'accompagnera pas ces décisions mettant la vie des citoyens en danger. Notre revendication de remplacement de tous les départs, reste plus que jamais d'actualité. Il y aurait trop de cadres dans notre entreprise, et surtout dans les services centraux et supports, quel respect pour celles et ceux qui bien souvent ont été poussés à se retrouver un métier après moultes restructurations ? Quel respect pour celles et ceux qui ont travaillé sur des projets, des parcours clients, des process, des dossiers majeurs pour l'entreprise ? Les 30000 suppressions d'emplois depuis 2015 et les 20 000 annoncées ne suffisent-elles pas ? On préfère sous-traiter l'activité plutôt que de recruter...

Les dysfonctionnements sont nombreux et des personnes impliquées dans leur métier œuvrent à les diminuer. La seule réponse de l'entreprise est "merci pour tout, on n'a plus besoin de vous !" « Nous allons transférer votre activité vers la sous-traitance en attribuant un salaire moins disant que le vôtre. »

Les résultats financiers permettent de faire autrement et la CGT continuera à exiger le remplacement de tous les départs, la ré-internalisation de nos activités, le transfert des savoirs en interne, la reconnaissance de l'investissement de l'ensemble des salariés, une réelle politique d'industrialisation et de recherche !

La stratégie mise en place depuis quelques années « je supprime, je sous-traite, je filialeise, je crée des consortiums, je vends les antennes » va nous mener droit dans le mur !

Les salariés doivent prendre leur avenir en main, la CGT appelle l'ensemble des salariés cadres et non cadres à participer à la mobilisation prévue à la rentrée en décidant partout de l'action pouvant aller jusqu'à la grève.

Les salariés vont voter du 16 au 18 novembre pour choisir, leurs représentants, le VOTE CGT sera déterminant pour notre avenir.

DECIDONS DE L'AVENIR DU GROUPE !

**Du 16 au 18 Novembre
Election au Conseil
D'Administration**

je vote CGT



Il y aurait trop de cadres à Orange ?

La direction se focalise sur les emplois de cadres et de fonctions transverses. Elle va jusqu'à se déclarer en « sureffectif » dans les fonctions centrales et supports, dans les divisions nationales, au siège, mais aussi dans les services opérationnels.

Vue du terrain, La réalité est toute autre : le manque d'encadrants est criant, la direction a d'ailleurs évoqué le besoin d'alléger la charge de travail dans certaines divisions.

Les équipes sont managées à distance, par des responsables sans cesse en réunion. Les informations dégringolent sans que les échanges soient possibles. Les briefings et réunions d'équipes, Codep ou Codir ne laissent pratiquement plus de temps de parole. Dans ce contexte, les cadres revendiquent le pouvoir de peser dans le fonctionnement et la vie de leurs services et leurs équipes. Mais leurs savoir-faire et savoir-être sont niés et bafoués, en général par manque de moyens humains et d'investissements.

La direction organise sciemment une perte de sens au management, au soutien et à l'expertise. Sous couvert de développement du Lean Management qui acte le fait que la mise en œuvre des décisions devient une des prérogatives des salariés exécutants ou agents de maîtrise. Orange démontre une fois de plus qu'elle demande à cette catégorie de salariés d'assumer des responsabilités dévolues aux cadres sans s'assurer par une promotion qu'ils sont en mesure d'assumer, de comprendre et d'accepter ce nouveau rôle d'encadrement tout en faisant des économies salariales, en les enfermant dans les catégories de bandes C ou D.

Cette politique prouve une nouvelle fois que l'entreprise organise la négation du rôle, de la place mais aussi du sens du travail des cadres. Les possibilités d'accéder aux classes E et F diminuent comme une peau de chagrin, et les emplois en DBis disparaissent au gré des départs. Quelques métiers sont soi-disant créés, mais la plupart du temps déjà comblés au moment de leur création. La Bande E devrait être le premier niveau de l'encadrement, à la place du D ou DBis, et être ouvert au management, aux soutiens, aux experts, aux ingénieurs commerciaux, aux formateurs, et les autres professions de niveau équivalent. De plus, les restructurations incessantes limitent les postes en F ou G. La CGT est d'accord pour offrir aux cadres la possibilité de quitter l'entreprise mais pas dans n'importe quelles conditions, La CGT revendique un accompagnement et des conditions dignes de départ en TPS, pour toutes les catégories cadres ou non cadre. Et pour celles et ceux qui font le choix de rester cela doit ne doit pas aggraver leurs conditions de travail. **Nous revendiquons un départ une embauche.**

DECIDONS DE L'AVENIR DU GROUPE !

Du 16 au 18 Novembre

Election au Conseil

D'Administration

je vote **CGT**



Accord intergénérationnel et propositions discriminatoires...

Lors de la dernière séance de négociations, les propositions faites par Orange n'ont quasiment pas changé et pour la direction, elles sont seulement dictées par les économies de personnel à faire, autrement-dit encore un plan social déguisé.

Quelques exemples de cette politique proposée, loin de placer chaque salarié sur un pied d'égalité : Un TPS 5 accordé uniquement aux salariés appartenant aux services centraux et support afin de corriger le déséquilibre humain ;

Un TPS 3 reconduit pour les fonctions opérationnelles et supports ;

Un « temps de respiration » pour mener à bien un projet personnel et mettre en pause sa carrière.

Pour La CGT, la négociation d'un accord intergénérationnel doit ouvrir de nouvelles perspectives, identiques à l'ensemble des salariés du groupe (évolution professionnelle, formations, transfert des savoir, emploi, TPS ...) et ne doit en aucun cas être un accord qui aidera fortement Orange à mettre en place un plan social sans jamais en prononcer le nom.

Les bureaux volants et les suppressions d'emplois !!!

Les propositions d'Orange sont loin du compte, et cela d'autant plus que l'entreprise se glorifie d'excellents résultats financiers et qu'elle enclenche un programme de réduction de coût drastique via le programme « Scale up ». La partie immobilière de ce plan a pour objectif de réduire de 15% des espaces de travail (tertiaire) d'ici fin 2023, soit d'ici 3 ans. Depuis 2014, soit en 7 ans, ces espaces ont diminué de 5%. En 2 fois moins de temps, Orange se donne donc l'objectif de réduire 3 fois plus les espaces de bureaux : c'est dire la violence de ce plan ! Pour le mettre en œuvre, l'entreprise envisage de densifier les espaces de travail, et de généraliser l'utilisation du « bureau volant » (« Flex office »). Il nous faut des espaces de travail vivables, pas de gros bâtiments qui figent les possibilités de postes de travail en nombre, qui allongent les temps de trajets. Nous ne voulons pas de « flex office » qui augmentent les discriminations envers les femmes, dernières souvent à arriver après avoir déposé leurs enfants et doivent se contenter des places les moins agréables. Ces structures semblent être le levier pour accélérer les départs comme cela a pu être fait lors de la période 2007-2010.

La CGT dénonce cette dégradation extrême de nos conditions de travail qui va être une pression supplémentaire pour pousser vers la sortie les collègues qui ne pourront supporter ces « pseudo-nouvelles » méthodes de travail, où en ne donnant pas d'autres choix possibles que l'utilisation du télétravail pour essayer d'y échapper.

Du 16 au 18 Novembre
Election au Conseil
D'Administration

je vote **CGT**



Un accord GPEC à l'arrêt ...

La direction a relancé la négociation sur un accord GPEC mais sans véritable intention de négocier pour le moment. On est toujours loin de répondre aux demandes des Organisations Syndicales de disposer chaque année de documents faisant état des moyens mis en œuvre par la direction pour compenser les départs et permettre l'évolution des qualifications liées aux changements qui ont lieu dans notre secteur. Il faut même voir du côté de la négociation sénior pour s'apercevoir qu'ils veulent supprimer des chef-fe-s de projet et des cadres. Il y en a besoin pourtant mais le système "compétences" permet de faire faire à moindre coût en ne reconnaissant pas les évolutions de qualification. La bataille pour les salaires, pour le 13eme mois pour tous reste encore à gagner. **La CGT réclame aussi une GPEC par résidence, Orange ne doit pas poursuivre son avancée vers une métropolisation contraire aux besoins de la société.**

Les organisations syndicales, ont quitté les négociations pour obtenir du mieux en matière de salaires, d'aménagement des conditions de travail des fins de carrières, de recrutements.

L'intervention des salariés est nécessaire pour appuyer leurs revendications et les obtenir, au travers de la grande journée de mobilisation à Orange prévue pour la rentrée.

DECIDONS DE L'AVENIR DU GROUPE !

Du 16 au 18 Novembre
Election au Conseil
D'Administration

je vote **CGT**

