

### Prime Inflation à Orange : des miettes pour les salariés !



Alors que certaines entreprises, dont Total et Orange, annoncent de très bons résultats financiers sur le troisième trimestre 2022 et les dividendes qui vont avec, la redistribution vers les salariés reste très variable.

La Direction d'Orange propose péniblement, elle, une prime en trois tranches : 900 euros pour les salaires inférieurs à 2 fois le SMIC, 400 euros pour les salaires entre 2 et 2,5 SMIC et 0 pour les autres. Il est vrai que Mme Heydemann touchant une rémunération d'au moins 56 fois le SMIC hors Part Variable, elle se prive de la prime, mais ne nous inquiétons pas : elle trouvera bien le moyen d'augmenter sa rémunération d'autres manières.

Total a augmenté de 7 % les salaires et octroyé le 13<sup>e</sup> mois, grâce à la mobilisation de la CGT qui a bénéficié à tous les salarié.es. Airbus verse une prime de 1500 euros, après des hausses de salaires conséquentes cette année, et EDF versera une prime de 2600 euros.

**Cette décision unilatérale n'a pas trouvé de signataires auprès des Syndicats, et a fait flop comme les derniers accords soumis à négociations** (augmentations salariales, télétravail...), ce qui est un bon baromètre de la mauvaise santé du « dialogue social » à Orange.

### Réorganisation IT&S : Et d'un avis négatif !

La réorganisation IT&S a la particularité d'avoir été lancée longtemps (6 mois) avant la consultation, pour permettre, d'après la Direction, une concertation avec les salarié.es sur sa mise en œuvre. Ainsi, **plus de 400 salariés auraient été écoutés sur plus de 2000 que compte l'entité, ce qui reste finalement assez faible, d'autant plus qu'écouté ne veut pas dire entendu.** Dans les faits, la période a surtout été longue et pénible, car beaucoup de collègues ne se sont pas sentis entendus, mais plutôt sanctionnés par cette réorganisation. Les collègues de SOFT se sont rapidement insurgés contre cette réorganisation et nous ne sommes pas sûr que les communautés métiers proposées répondent à leurs attentes. En synthèse, c'est la grande bouillie : les équipes sont pulvérisées aux quatre coins d'IT&S façon puzzle (des équipes sont reconstituées à partir de 6, 7, 8, ou même jusqu'à 12 équipes) et les managers sont censés repostuler sur des postes à cause de la large recomposition des équipes. Et la Direction nous promet des ateliers pour reconstruire en moins de 4 mois des collectifs qui ont mis des années à se construire...

### Stop au fil rouge de l'inexorable baisse d'emplois !

Au fil des rapports, le fil conducteur de la Direction devient une ficelle de plus en plus grosse qui étrangle les salarié.es : **diminuer encore et encore les effectifs d'Orange Innovation.** Pour cela, tous les moyens sont bons :

- Accélération des transferts d'une partie de nos activités à l'étranger (bientôt 50%) et en filiales où le coût salarial est moindre, voire de nos compétences à l'international dans les orientations de la formation, ainsi que de nos responsabilités dans le dossier de réorganisation ITS ;
- Ouverture dérisoire des droits à recrutement externes au vu de la taille de notre périmètre, de ses missions pour l'avenir, et des nombreux départs (en perdant des savoirs au passage et en plaçant des salarié.es restants en surcharge) : 17 recrutements externes en 2021, 15 en 2022 ;
- Nullité de l'insertion professionnelle des jeunes avec aucune embauche non précaire en 2021 sur ~130 alternants qui terminaient leur apprentissage.

**Pour la CGT, la vision par la Direction des collectifs de travail et de l'activité est très loin de la réalité vécue par nos collègues, et comme le souligne l'expertise SECAFI les remontées terrain ont très peu été prises en compte dans ce projet.** Les élu.es du CSE ont voté unanimement un avis **NEGATIF** pour ce projet. Quoique... élu.es CFDT qui ne se réclament ni de droite, ni de gauche 🤪 sont sortis de la salle pour ne pas prendre part au vote de cet avis négatif.

**La CGT demande un maintien de l'emploi en France et des garanties sur la pérennité de nos métiers au sein du notre périmètre Orange Innovation. Quand la Direction stoppera-t-elle cette inexorable baisse des effectifs et favorisera-t-elle une réelle insertion professionnelle des jeunes ?**

## Gardens Futur (Chatillon) : Méthode Coué ou méthode fouet ?

La Direction explique qu'elle échange avec les équipes pour trouver : « *les bonnes conditions qui correspondent à leur attentes* ». La délégation **CGT** rappelle que **ces projets de densification des open-spaces ne sont attendus par aucun de nos collègues**. Tout au long de sa présentation, la Direction utilise la méthode Coué pour s'auto-convaincre que ce projet n'est pas **une dégradation majeure des conditions de travail des salariés d'Orange Gardens**.

**Pour ce qui est des ambiances sonores** et de leur dégradation (crainte n°1 de nos collègues), **la Direction refuse actuellement de faire des mesures en situation réelle d'activité** (une pratique courante) pour se réfugier derrière des modélisations acoustiques (avec des mesures dans des espaces vides) et surtout des parcours sonores (quelque peu « l'acoustique pour les nuls »). Les expertises le rappellent pour ces projets de densification : « à 6m2 (cible pour les projets d'Orange) environ par position de

*travail, le niveau d'ambiance sonore requis pour un travail de concentration et d'attention soutenue ne pourra pas être atteint, ou ne le sera que ponctuellement en dépit des propriétés acoustiques des matériaux mis en œuvre* ». Les nuisances sonores proviennent donc principalement de nous réalisant nos activités dans les locaux, et non des espaces de travail vides ni des matériaux.

**Pour la délégation CGT, c'est bien à la Direction qu'incombe la charge de la preuve que ces espaces sont bien compatibles avec les activités de l'entité et les besoins métiers, sans se défausser systématiquement sur une supposée « résistance au changement » de nos collègues ou sur « une méconnaissance par eux des nouvelles méthodes de travail ».** **Avis unanimement NEGATIF des élu.es du CSE sur ce projet. Et de deux avis négatifs pour ce CSE.**

## Atalante Futur (Rennes) : La réponse de la Direction aux cas d'usage du Flex Office...

La délégation **CGT** avait collecté auprès de nos collègues de Rennes un ensemble de cas d'usages de la vie et des désagréments en « Flex Office ». Pour un grand nombre de cas d'usage, la Direction répond de manière générique : « *Cela peut également être discuté en réunion d'équipe ou de site afin de trouver une meilleure régulation.* ». La Direction pense naïvement que tout se passera comme dans le meilleur des mondes. Or quand on diminue les ressources (ici les espaces de travail), les tensions augmentent, c'est la simple réalité. Ce sera donc à nous salarié.es de gérer cela grâce à des explications « courtoises », à des chartes de fonctionnement et autres règles de vie ensemble dont il est évident qu'elles seront contraignantes et pèseront lourd sur la charge mentale en plus de l'alourdissement prévisible de la charge de travail. Une nouvelle activité qui va incomber aux équipes et aux managers (dont un certain nombre sont déjà au cœur de la réorganisation IT&S) qui feront office de tampons pour gérer les situations conflictuelles... **Pour la Direction, si une difficulté apparait cela sera sûrement de la faute du manager qui n'a pas su gérer son équipe ou de collègues au manque de savoir-vivre évident.**

En ce qui concerne les collègues ne pratiquant pas le télétravail (TT), la Direction répond qu'ils devront systématiquement ranger leur bureau le soir : « *Le principe du rangement du bureau chaque soir est applicable à tous et devra être respecté par tous.* » **Si elle souhaitait mettre tout le monde en TT qu'elle ne s'y prendrait pas autrement !**

Au final, la Direction affirme : « *L'environnement dynamique permettra d'offrir sur le site d'Atalante une égalité de confort à tous, indépendamment du statut ou du type de contrat de travail* ». **On réduit donc nos espaces de travail, en allant jusqu'à moins de 6 m<sup>2</sup> par poste de travail, on augmente les tensions, la promiscuité, les nuisances sonores et visuelles, mais la Direction semble se féliciter que cette dégradation de nos conditions de travail soit partagée par tous ! Ce projet récolte alors le troisième avis NEGATIF unanime de ce CSE !**

## La restauration collective mutualisée

Au 1<sup>er</sup> août 2022 la subvention a été augmentée de 10 cts dans les restaurants Orange afin d'atténuer l'impact financier de l'augmentation de 3.5% des denrées alimentaires.

Pareillement, la valeur faciale des titres restaurants a été portée à 9€87 au lieu de 9€25 soit une augmentation de 6.7% Sauf que depuis, l'inflation sur les denrées alimentaires a été mesurée à plus de 12 %, et que le pire serait à venir.

**La CGT rappelle son attachement à la restauration collective mutualisée et rappelle-les objectifs fixés :**

- Garantir aux salariés une offre de restauration de qualité ;
- Prendre en compte l'environnement des sites ;
- Prendre en compte l'impact des Schémas Directeurs Immobiliers sur la déformation de la fréquentation ;
- Privilégier autant que possible la restauration collective, à des conditions économiques acceptables ;
- Identifier les évolutions envisageables pour maintenir une restauration sur site ;
- Explorer des alternatives moins coûteuses lorsque le maintien d'un restaurant Orange est impossible.

## Vous pouvez solliciter les représentants CGT en CSE :

Anne LEVY (ITS), Sandrine VILLE (MD), Isabelle PETTIER (ITS/Présidente com Handicap), Nabila BELHADJ SALAH (MD), Boumedienne MERSALI (NET), Jean-Pierre SEBILLE (NET), Dominique POITEVIN (ITS/Coordinateur du groupe de travail permanent Environnement), Jean-Christophe PAOLETTI (ITS), Salim MOUNIR ALAOUI (ITS)