

Suppression de postes, mobilités forcées : c'est toujours NON !

L'annonce du plan de suppressions de postes de la direction d'Orange Business a fait l'effet d'une douche froide pour beaucoup d'entre nous. Les suppressions d'effectifs, oui, nous connaissons, avec la méthode brutale type Lombard, « par la porte ou par la fenêtre », ou avec la méthode type Richard du TPS. Mais aujourd'hui, la direction a décidé d'innover. La Rupture Conventionnelle Collective qu'elle veut mettre en place est suffisamment marquante pour que chacun puisse se dire : « Si la direction le fait, c'est que ça doit être nécessaire ». Elle a également l'avantage pour la direction d'éviter de préciser les conséquences pour les salariés dont le poste sera supprimé, ET PAS AU VOLONTARIAT !

Alors, rétablissons la vérité :

⇒ Que la direction choisisse de supprimer des postes brutalement alors que le groupe est en pleine santé, il n'y a pas lieu de s'en étonner : c'est ce que font tous les groupes et entreprises y compris profitables, et toujours avec le même enfumage. Quand le taux de profit n'est pas aussi élevé que celui réclamé par les actionnaires, les dirigeants expliquent que « on est en retard sur les objectifs ». C'est particulièrement révoltant quand ces prétextes sont utilisés à l'intérieur d'un groupe qui verse la quasi-intégralité des bénéfices en dividendes aux actionnaires et qui prévoit de les augmenter encore. Sans connaître les résultats financiers des années 2023 et 2024, la direction promet, à l'AG des actionnaires le 23 mai, 2 augmentations de dividendes aux actionnaires : dans un premier temps 0.72 pour les futurs résultats 2023, puis 0.75 euros par action pour les futurs résultats 2024. Alors non, ne nous laissons pas bernier ! **Tout va bien ... pour eux !** D'ailleurs la nouvelle direction du groupe au cours de cette même AG des actionnaires (en remerciement certainement) compte bien se faire voter des augmentations substantielles de rémunérations.

⇒ La direction présente la RCC comme une opportunité (une opportunité pour ELLE, certainement). La réalité est que ce dispositif n'impose aucune justification économique à la direction pour la mettre en place. De plus, il lui assure qu'aucun recours juridique contre elle ne

pourra aboutir. L'argent qu'elle mettra globalement dans la balance ne représentera que des miettes par rapport aux risques financiers encourus notamment



par les plus âgés d'entre nous. En effet, pour les collègues déçus de ne pas avoir pu bénéficier d'un TPS et qui voudraient tenter le coup, comptes tenus du recul de l'âge légal de départ en retraite et de la précarisation que cela va entraîner, l'aubaine risque bien d'avoir un goût amer. Quant aux plus jeunes, le chèque ne sera pas bien lourd...

⇒ Mais le plus grand tour de passe-passe de la direction consiste à évacuer de son discours les mutations forcées qui sont la base même de sa stratégie. Pour tous ceux dont le poste sera supprimé, IL N'Y A PAS DE VOLONTARIAT. L'accompagnement dont on nous parle est de la poudre aux yeux. Les équipes d'Orange Avenir qui en sont chargées sont d'ailleurs également en manque d'effectifs ! Concrètement, il va falloir refaire son CV, avoir des formations au rabais (les 5000 promises sont sur le périmètre monde d'Orange Business, soit 30000 salariés), faire semblant d'apprécier ce « nouveau départ » pour obtenir un poste... un poste avec des conditions de travail en régression puisque la direction ne se cache pas que les postes seront dans les filiales avec des conditions plus défavorables (convention collective, accords collectifs, méthodes de travail, etc...). Quant à la garantie de retrouver ce poste sur notre lieu de travail actuel, la direction ne la donne pas, mais

répond : « l'accord sur les principes fondamentaux [...] mobilités du 05/03/2010 sera appliqué... ». C'est-à-dire aucune garantie. En effet, le chapitre 3 de ce dernier qui fait référence aux mobilités à l'initiative de l'employeur n'impose que 3 propositions de postes. Dans son article 3.2, la direction indique bien « et en fonction des opportunités de postes ». En résumé, celle-ci pourrait, tout en respectant cet accord proposer à un salarié : pas de poste en maison mère à Rennes, mais il y en a un en filiale, ou un poste à Lille, ou un à Marseille. Quel est votre choix ? Aucun ne vous convient alors ...

⇒ Quant à ceux qui resteront, même la direction reconnaît qu'il y aura une augmentation de la charge de travail. En effet, l'arrêt des offres ne se réalise pas d'un claquement de doigts. La migration des clients des offres arrêtées vers les nouvelles est complexe et prend du temps. Sans aucune gêne, elle demandera le transfert des compétences vers la sous-traitance et/ou le near/offshore afin de profiter de l'effet noria (https://fr.wikipedia.org/wiki/Effet_de_noria), amplifié par l'effet géographique. Il est évident que c'est la promesse d'une belle désorganisation dont la direction fera à nouveau porter le chapeau aux salariés. Elle pourra ainsi ressortir son argument perpétuel de la simplification.

Nous ne serons pas protégés des conséquences de ce plan et des suivants par les « bons arguments » des représentants syndicaux, tous dévoués qu'ils soient à la cause des collègues. La direction avancera selon ses plans tant que nous n'interviendrons pas collectivement et fortement pour éviter la casse. Ce n'est que le rapport de force des salariés qui pourra contrecarrer ces projets néfastes.

L'intersyndicale CGT, CFDT, FO, SUD a permis de nous donner confiance dans la possibilité de nous rassembler autour de revendications communes, à commencer par l'abandon pur et simple de ce plan de suppressions de postes. Il nous faut maintenant passer à la vitesse supérieure, aucune organisation syndicale ne pourra le faire pour nous : nous mobiliser plus nombreux, et plus fort. Cela commence par aller convaincre autour de nous de cette nécessité et de notre légitimité à le faire, en affutant nos arguments, en montrant les non-dits et les partis-pris de la direction (cf début de ce tract).

Nous avons tous commencé à nous mobiliser. Sur beaucoup de sites, des collègues ont participé aux rassemblements, ont discuté entre eux, ont cherché des renseignements. Les rassemblements qui ont eu lieu, sont des encouragements à continuer. La direction n'y est pas insensible, en démontre sa décision de ne plus nous laisser intervenir anonymement dans ses réunions ! Quand nous protestons trop fort, nous la gênons et elle compte maintenant sur notre auto-censure....

La seule réponse à lui faire, c'est : on continue !

[Expression CGT AG du 12 mai](#)

Au moment de sa rencontre avec la Première ministre le mercredi 16 mai dernier, Sophie Binet, secrétaire générale de la CGT, a dénoncé ce plan de suppression de postes en rappelant qu'il n'a aucune justification et encore moins en cette période où l'Etat, actionnaire principal d'Orange, vient de reporter à 64 ans l'âge de départ à la retraite, et que ce plan vise essentiellement les seniors (voir en complément [8h 30 France info 12 mai](#) à 21'30s). Son prédécesseur, dès le 19 mars, l'évoquait sur l'antenne de BFM [BFM Politique 19 mars](#) à 42'30 s.

Plus de 3100 signatures de la pétition intersyndicale à ce jour signez et faites signer la pétition intersyndicale contre les suppressions de postes et d'emplois : <https://chnng.it/mNgGksSpFJ>



La CGT mettra tout en œuvre pour faciliter l'organisation des collègues en ce sens !



Fédération nationale des salariés du secteur des activités postales et de télécommunications CGT
263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex
Tél. : 01 48 18 54 00 C.C.P. Paris 20376 D
Site : www.cgt-fapt.fr Mail : fede@cgt-fapt.fr

