

EDITORIAL : Négociations Annuelles Obligatoires :

Signez la pétition unitaire pour des augmentations réelles !

A la fin de l'épisode précédent les organisations syndicales avaient suspendu toutes les négociations en cours (intergénérationnelle, GPEC, NAO) tant que la direction ne revenait pas avec des propositions en phase avec les excellents résultats financiers de 2020.

La direction a tout fait pour essayer de nous faire revenir aux tables de négociations, sans succès. A tout fait, pas vraiment, elle n'a pas donné suite à la demande unitaire de toutes les organisations syndicales de proposer des augmentations de salaires plus importantes que l'année dernière.

La direction utilise donc d'autres moyens, elle nous dit si vous revenez à la table des négociations on pourra aller jusqu'à une augmentation (moyenne) de 1,5% voire 1,6% mais si vous ne revenez pas on ne donnera que 1% et on dira que c'est la faute aux syndicats. C'est du chantage, dans lequel aucun syndicat n'est tombé.

La balle est maintenant dans le camp de la direction. On ne lui demande pas la lune, juste des augmentations au niveau de l'investissement des salariés pendant cette période difficile, dans un contexte de très bons résultats financiers. Les dividendes aux actionnaires ont été augmentés, beaucoup plus que nos salaires pour un budget global beaucoup plus important. Les richesses sont produites par les salariés, pas par les actionnaires.

Signez la pétition unitaire sur les salaires, c'est [là](#).



ÇA NOUS CONCERNE AUSSI

Orange licencie aussi !...

Orange a décidé de supprimer 485 emplois soit 15% des effectifs en Espagne, bien qu'Orange soit une entreprise aux bénéfices juteux : 5 Mds d'Euro en 2020.

Les salariés ne peuvent être laissés pour compte d'une stratégie visant à ne satisfaire que les intérêts financiers, la situation sanitaire a aggravé les conditions de vie et de travail et l'heure doit plutôt être au développement de l'emploi en France et dans le groupe pour que l'entreprise joue son rôle social, sociétal, et économique, à la hauteur de son « Trophée du capital humain ».

Au moment où le groupe se veut être un employeur digital et humain, à la CGT nous sommes choqués par la variable d'ajustement que sont les salariés pour assouvir un capitalisme inhumain.

Si aujourd'hui Orange France est relativement épargnée par les plans sociaux, bien que le TPS soit une autre méthode pour réduire l'emploi, le serons-nous longtemps !

Le délitement de notre réseau mis en exergue par l'incident...

Un incident majeur est intervenu sur le réseau Orange impactant fortement l'accès aux numéros d'urgence. Le problème serait lié à un bug logiciel sur des call-servers qui assurent une passerelle entre la VOIP et le réseau cuivre (RTC).

Le RTC étant une technologie vieillissante, la direction a fait le choix de baisser volontairement les coûts liés à sa maintenance depuis quelques années déjà, et cela impacte aussi les équipements que sont les calls serveurs liés à son environnement. Plus de 95% des services d'urgence sont raccordés sur le RTC, alors que celui-ci n'est plus que partiellement supervisé en Heures non ouvrables !

La CGT constate que cette indisponibilité majeure fait suite à une recrudescence d'incidents plus localisés, régulièrement les élus locaux ou bien les parlementaires des zones rurales interpellent Orange sur la vétusté du réseau cuivre ou bien des équipements RTC.

La multiplication de ces dysfonctionnements n'est pas due à des erreurs humaines, mais à des choix coupables de sa politique industrielle. La CGT ne cesse de dénoncer la perte de maîtrise des réseaux, qui sera accentuée avec le plan stratégique d'Orange annoncé: Engage-2025. Les causes de ces dysfonctionnements sont pourtant déjà connues:

- Un sous-investissement chronique dans les réseaux et notamment le réseau RTC qui fait régulièrement la une de la presse.
- Une politique de l'emploi mortifère et des pertes de savoir-faire qui rallongent les délais de rétablissement.

- Des économies et des exigences de délais qui interdisent de tester en amont ces évolutions comme cela était pratiqué il y a encore quelques années.

- Un transfert massif d'activités vers les constructeurs et vers la sous-traitance offshore qui accentuent toujours plus la perte de maîtrise sur nos infrastructures et nos compétences. La CGT conteste ces choix qui sont opérés depuis des années. La déréglementation et la financiarisation de notre secteur d'activité sont à l'origine de ces problèmes. Il n'est pas inutile de rappeler qu'Orange a versé ces 10 dernières années 25 milliards d'euros de dividendes, soit la totalité de ses bénéfices sur la même période.

L'Etat a bon dos aujourd'hui de s'offusquer de ces incidents, alors qu'en tant que premier actionnaire il a toujours validé les plans d'économie qui gangrèment Orange depuis 20 ans et encouragé une politique de dividendes forts comme cela est encore prévu en 2021. Si l'on ne veut pas connaître le sort des chemins de fer anglais, il est urgent de changer de stratégie. Plus que jamais le secteur des télécommunications est un service vital pour la Nation et la logique privée de ce secteur est un échec aussi bien pour la qualité des réseaux, l'emploi ou la formation.

L'Etat doit garantir la sécurité des citoyens, et pour cela doit s'assurer que les opérateurs prennent toutes les mesures pour assurer ce service qui œuvre pour la sauvegarde de la vie humaine, en sécurisant les réseaux.



GPEC - Les suppressions d'emploi ça continue !

La direction d'Orange continue les suppressions d'emplois à grande échelle. Nous ne sommes plus que 71 153 salariés à Orange, et seulement 11 728 à DTSI (au 31 décembre 2020). DTSI fonctionne avec en gros 10% de salariés en moins tous les deux ans.

Cela fait des années que la CGT alerte la direction sur la dangerosité de cette façon de faire. C'est mauvais pour les salariés, à qui on demande d'en faire autant en étant toujours moins. Chaque année le Rapport Annuel d'Activité de la Médecine du Travail en montre les effets délétères sur les salariés.

La CGT souligne aussi régulièrement les pertes de compétences qui vont avec ces suppressions d'emplois. A qui passer tout son savoir et ses compétences accumulés lors de sa vie professionnelle quand on s'en va sans être remplacé ? Et dans les rares cas où on est remplacé, combien de temps passe-t-on en biseau ? La direction, pour faire des économies, recrute le plus tard possible.

Que dire de certains métiers, comme ceux liés au réseau téléphonique RTC ? Les anciens se rappellent les longues durées de formation. Pour la direction aujourd'hui, c'est trop long, trop cher, elle part du principe que ces équipements sont suffisamment robustes pour qu'on puisse économiser sur la formation. Pour la CGT, ce risque vient s'ajouter à celui des départs non-remplacés. Et le RTC reste un réseau très utilisé, et régleménté. Un village de l'Allier

est resté isolé une vingtaine de jours en mai et aurait été rétabli bien plus tôt si des compétences très pointues avaient été présentes dans plus d'équipes.

Si cela ne suffisait pas, la formation professionnelle à Orange n'est pas suffisante. Dans les bilans que présente chaque année la direction, même si elle présente des chiffres globaux correspondants aux objectifs annoncés l'année précédente, quand on rentre dans le détail c'est plus contrasté. Les formations métiers sont en général en déficit et d'autres formations font du volume (tout ce qui est lié à la politique d'Orange, à l'affichage/communication).

Orange a connu un grave problème début juin qui a affecté l'acheminement des appels entre les réseaux IP et RTC, dont les services d'urgences (qui sont à 95% sur le RTC). Le retentissement médiatique a fait grand bruit, et beaucoup de nos collègues sont impactés. A l'heure où cet article est écrit nous ne connaissons pas toutes les causes de cet incident. Mais il est certain qu'il s'inscrit dans un contexte de pertes d'emplois, de pertes de compétences et de recherche compulsive d'économies (pour engraisser les actionnaires) qui conduit à prendre des risques au détriment de la qualité. C'est dans ces opérations techniques risquées que la présence suffisante de personnel compétents assure la qualité de notre réseau et qui nous démarque d'une entreprise privée quelconque.



Retour sur site : Anticipation et non improvisation

A partir du calendrier gouvernemental du déconfinement, Orange a fixé ses consignes avec un retour sur site de 2 jours possibles du 9 au 30 juin, et de 2 jours obligatoires de présence plus 1 jour sur volontariat jusqu'au 31 août 2021.

Les conditions de reprise du travail sont tributaires des consignes sanitaires avec une jauge à respecter dans les sites. Comme nous l'avons vu par le passé, l'anticipation des mesures sanitaires par notre entreprise n'est pas garantie : masques de mauvaise qualité, manque de gel,... La CGT est vigilante afin de garantir la sécurité des collègues internes et prestataires.

La volonté des salariés de revenir sur site doit aussi être prise en compte. Les demandes de télétravail régulier continuent d'exploser sans aucune anticipation de la direction qui y voit pourtant des avantages certains pour elle : économies d'espaces (surfaces, chauffage, entretien, etc...) associé au développement du flex-desk. Il est inadmissible que le salarié pâtisse de cette organisation du travail improvisée. Le télétravail sur des sites de proximité est une possibilité qui doit être mise en œuvre.

La restauration collective ne sera pas assurée jusqu'au 30 juin et est à l'étude (sic) pour la période du 1er juillet au 30 août 2021. Mais comment laisser revenir

les salariés sur site sans restauration ? Là aussi, les salariés sont en droit d'attendre des mesures concrètes, avec une indemnisation pour les télétravailleurs COVID, et une solution repas pour les salariés sur site.

Les représentants CGT sont aux côtés des salariés sur les différents aspects de cette nouvelle reprise progressive d'activité. Devant une direction dont l'objectif est de réduire les coûts et les effectifs, pour mieux rémunérer les actionnaires, la CGT peut agir à partir de vos remontées, vous les salariés, et de votre volonté à vouloir vous mobiliser pour défendre vos intérêts. N'hésitez pas à contacter les représentants CGT pour leur en faire part.

Retour vers nos sites



Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom	Prénom
Adresse	
Code Postal	Ville
(Facultatif) Téléphones → (perso)	→ (pro)
Grade/Classification	Métier
Service/Bureau (nom et adresse)	