

# Les brèves de l'USC mai 2021

## Réduire la masse salariale pour booster le boursier.

Orange veut économiser un milliard d'ici 2023.

Comme ailleurs, am stram gram, la variable d'ajustement prévue : Les effectifs. 7500 emplois en moins. Stéphane Richard s'essaye à rassurer : Rien que des départs en retraite non remplacés. Comme c'est déjà le cas ! Mais la pyramide des âges, facteur béni de la fonte des effectifs depuis des années ne suffira pas. Des départs « naturels » ou « encouragés » concerneraient notamment les cadres et les fonctions support.

(suite dans documents)



**L'Echo de l'USC**  
n°9 Mai 2021

**Réduire la masse salariale pour booster le boursier.**  
Orange veut économiser un milliard d'ici 2023. Comme ailleurs, am stram gram, la variable d'ajustement prévue : Les effectifs. 7500 emplois en moins. Stéphane Richard s'essaye à rassurer : Rien que des départs en retraite non remplacés. Comme c'est déjà le cas ! Mais la pyramide des âges, facteur béni de la fonte des effectifs depuis des années ne suffira pas. Des départs « naturels » ou « encouragés » concerneraient notamment les cadres et les fonctions support.

**Actions Sociales et Culturelles**  
Pour ce qui est d'événements (ou créneaux et autres...) bien sûr, les présentations sont remboursables, reportables ou prolongées selon situation COVID en autres circonstances. La journée Disneyland Paris est reportable au 1 juillet. Tous détails et actualités sur site du CSE.

**Partis sans**  
Suite à une question de vos RP Cfdt, pour les projets de loi de dégrèvement, l'entreprise a décidé une mesure rétroactive à 2020, mais en faveur par le SCD pour chaque salarié parti à la retraite depuis le 1<sup>er</sup> confinement. Un courrier dans la composition reste à définir sera envoyé à tous. Nous attendons les précisions.

**Vulnérabilité des salariés**  
On peut s'en plaindre ou essayer d'en sortir, elle est bien réelle et elle connaît une forte aggravation liée à la situation sanitaire.

**Un peu de chiffres de la semaine dernière :**  
Taux de risque infectieux pour eux à 85%  
Taux de risque infectieux pour leurs proches à 70%  
Taux de risque de perte de revenus à 85%  
Taux de détresse d'ordre psychologique à 50%.

60% des salariés déclarent que ces fragilités impactent leur travail. Elles gênent notamment :  
Difficultés accrues de conciliation vie privée et vie professionnelle  
Déficit de l'engagement  
Déficit de la productivité  
Frein à la progression professionnelle  
Dégradation des relations avec le manager

Les salariés craignent d'être dévalorisés, pénalisés dans leur carrière, voire licenciés, s'ils partagent une situation de vulnérabilité et certains managers ont la crainte de perdre leurs outils, de ne pas respecter la confidentialité et abandonner ces sujets qui pourtant ne devraient pas être les.

Documents

[Les brèves de l'USC mai 2021](#)