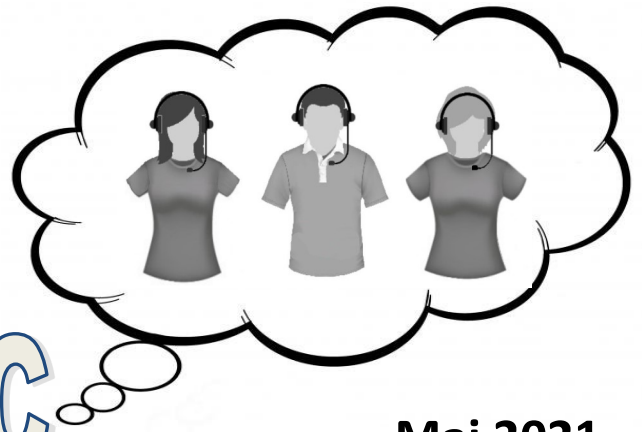


L'Echo de l'USC

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 évoqué ci-dessous (ou cinéma et autres...) bien sûr, les prestations sont remboursables, reportables ou prolongées selon situation COVID et autres confinements. La journée Disneyland Paris est repoussée au 3 juillet. Tous détails et modalités sur site du CSE.

Activités: Super cross (6 et 7 novembre) à La Défense Arena, salle d'escalade, simulateur de conduite en compétition, accro branches, zoos et bio parcs (Celui de Flèche proposé par la Cfdt: en réflexion), paintball...

Randonnées : Par exemple 9 mai, jeu de piste dans Paris. 27 juin, orientation en forêt de St Germain. 3 octobre, vallée de l'orge et ses oiseaux, 7 novembre balade d'automne en forêt de Fontainebleau... RDV à très vite sur le site.

Partis sans

Suite à une question de vos RP Cfdt, pour les privés de pot de départ, l'entreprise a décidé une mesure, rétroactive à 2020, mise en œuvre par le **SCO pour chaque salarié parti à la retraite depuis le 1^{er} confinement :**

Un coffret dont 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 sourire, elle est bien réelle et elle connaît une forte aggravation liée à la situation sanitaire.

Selon une récente étude Harris/Malakoff Humanis, les salariés se sentent fragilisés :

- Face au risque infectieux pour eux à 63%
- Face au risque infectieux pour leurs proches à 70%
- Face au risque de perte de revenus à 65%
- Face à des difficultés d'ordre psychologique à 50%.

60% des salariés déclarent que ces fragilités impactent leur travail. Elles génèrent notamment :

- Difficultés accrues de conciliation vie privée et vie professionnelle
- Baisse de l'engagement
- Baisse de la productivité
- Frein à la progression professionnelle
- Dégradation des relations avec le manager

Les salariés craignent d'être stigmatisés, pénalisés dans leur carrière, voire licenciés, s'ils partagent une situation de vulnérabilité et certains managers ont la crainte de paraître intrusifs, de ne pas respecter la confidentialité en abordant ces sujets qui pourtant ne devraient pas être tus.



Consultation dossier USC en CSE

Toutes les organisations syndicales de notre périmètre ont voté contre le projet. Depuis la présentation du dossier nous avons posé des dizaines et des dizaines de questions pratiques et financières auxquelles les réponses ont été floues ou inexistantes : L'entreprise compte «co-construire »... à l'aveugle, en croisant les doigts.

Les recommandations ou suggestions sont zappées. C'est comme si les avis et préconisations des élus n'avaient pas à être pris en compte et ne pouvaient interférer ou modifier en quoi que ce soit la mise en place impérative, urgente et indispensable du projet. Orange avance en écrasant tout sur son passage.

Conseillers, spécialistes, transverses et managers de proximité devront probablement payer les pots cassés !



Qu'en termes galants ces choses-là sont mises...

Depuis plusieurs mois, dans toutes les unités en France, les représentants du personnel constatent une dégradation profonde du dialogue social. Quel que soit le sujet, déménagements, fermetures de sites et de services, réorganisations, polyvalence... l'entreprise « négocie » le minima légalement obligatoire. Dans les instances, les dossiers s'enchaînent et sont imposés sans la moindre écoute, même les propositions qui ne visent qu'à améliorer les projets sont ignorées. Le COVID et le télétravail sont utilisés comme outils stratégiques d'isolation et d'étouffement dans l'œuf.

Tout cela sous un vernis de « comm » qui tend à faire prendre des vessies pour des lanternes , à titre d'exemple :

« Aujourd'hui, grâce à l'aboutissement des négociations menées par Orange avec la Fonction publique, les fonctionnaires vont voir leur retraite améliorée.... »

Cela complète les actions engagées par Orange depuis plusieurs années pour reconnaître la contribution des fonctionnaires à construire l'entreprise de demain, via la politique salariale, en faisant progresser la rémunération par l'augmentation du complément salarial, indépendamment des décisions de la Fonction publique... La publication, le 25 novembre 2020, de décrets statutaires et indiciaires permet à l'entreprise de réviser la situation administrative de ses fonctionnaires à compter du 1^{er} décembre 2020. »

On s'étrangle à la lecture !

25 novembre 2020 !



Cela fait trois ans que les autres fonctionnaires ont bénéficié de la mise à jour de la grille de la fonction publique avec des barreaux d'échelle plus resserrés et des indices plus favorables. Cela fait trois ans que des milliers de nos collègues fonctionnaires doivent partir en retraite sans bénéficier de cette grille. Cela fait trois ans que nous harcelons l'entreprise et son PDG, (qui a la charge de faire appliquer ces dispositions aux fonctionnaires d'Orange,) pour que les nouvelles grilles soient enfin appliquées ! Trois ans que l'entreprise freine des quatre fers ! Soit en général un barreau d'échelle en moins sur sa feuille de paie pendant trois ans et à la retraite... pour le reste de sa vie !

Et on nous vend « l'augmentation du complément salarial » quand il s'agit d'un jeu d'écriture pour faire passer dans ce complément, les augmentations générales prévues dans les accords et que l'entreprise n'est pas capable de faire entrer dans le traitement des fonctionnaires.

Bref Orange serait une entreprise formidable... C'est surtout une entreprise qui s'octroie beau rôle et lauriers en réécrivant l'histoire. Sans honte !

Mais si la direction a l'impression de « vendre » très bien son discours et de s'en sortir gagnante, ce n'est pas le cas. Elle est, au contraire, en train de perdre beaucoup.

Son comportement manipulateur détruit totalement le pacte de confiance et de respect entre elle et l'ensemble de ses collaborateurs, créant colère et vexation chez les plus solides, souffrance et dépression chez les autres.

L'entreprise ferait bien d'y réfléchir... avant de récolter (de nouveau) les fruits amers de ce qu'elle sème.