

SOMMAIRE

Déclaration préalable	1
Projets d'arrêts d'exploitation des boutiques	2

Déclaration préalable lue en séance

La NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) a suscité un vif mécontentement de la part des salariés qui se sont mobilisés à l'appel d'une intersyndicale pour un rassemblement sur tout le territoire le 26 mars 2024 afin de réclamer la réouverture des négociations salariales à l'issue d'une [Décision Unilatérale \(DU\)](#). Les élus CFE-CGC dénoncent le comportement inacceptable de la Direction d'Orange lors de cette mobilisation devant le siège (Bridge) à Issy les Moulineaux.

Les salariés déplorent une répartition injuste des richesses, fruit de leur travail. Les actionnaires voient leur dividende augmenter de 7% et l'extension de la dotation d'actions gratuites (stock-options - LTIP) à 1 300 cadres dirigeants d'Orange, pour un budget de 1,8 million d'euros. Les salariés doivent, se contenter pour leur part, d'une augmentation annuelle de leurs salaires, bien en deçà de celle du coût de la vie, et subir une forte baisse de leur rémunération liée à la participation, à l'intéressement, ainsi qu'aux éventuelles parts variables. La dégradation du dialogue social est significative et suscite des préoccupations croissantes.

Les salariés et leurs représentants du personnel ne méritent pas d'être traités comme des voyous. **Les élus CFE-CGC demandent :**

- Si la direction compte remettre en cause les droits des salariés et des représentants du personnel pour les faire marcher au pas ? (Dixit la Directrice Générale : « on m'a appris à marcher au pas. Je saurai faire marcher au pas les salariés »)
- Pourquoi les salariés ont été accueillis par une ligne de CRS à l'entrée du site alors qu'il n'y a jamais de débordement ?

➤ Pourquoi les salariés ont-ils été empêchés de circuler librement sur le site, empêchés de se joindre à la mobilisation pour certains, et de reprendre leur travail pour ceux qui le souhaitent ?

Les élus CFE-CGC exigent des explications de la part de la direction face à ces actions injustifiables. Des mesures doivent être prises pour restaurer un climat de confiance et de respect mutuel au sein de l'entreprise.

Ignorer un tel mécontentement à moins de 100 jours des Jeux Olympiques est un déni de la valeur de l'entreprise et de ceux qui la composent. La CFE-CGC revendique une réelle prise en compte de la richesse que les salariés d'Orange représentent et donc l'attribution d'un intéressement supplémentaire ainsi que la réouverture des négociations salariales.

Les orientations de la nouvelle direction ne sont ni comprises, ni acceptées par les personnels. L'embauche à tout va de recrues néophytes aux domaines de la relation Grand Public aux infrastructures, ou aux ESN (Entreprises de Services Numériques) n'est pas la bonne voie pour redonner confiance aux salariés.

Si Orange est malade de ses dirigeants, les personnels qui ne demandent que le respect de leur travail, restent plus que jamais engagés pour remplir leur mission lors des JO, immense défi que seul Orange est capable de relever.

Orange doit rester un fleuron de notre pays, au sein duquel chacun doit être fier de travailler. Diriger notre entreprise impose de la comprendre et de l'aimer.

Projets d'arrêts d'exploitation des boutiques

- ✓ Consultation du CSEE DOGO concernant le projet des arrêts d'exploitation des boutiques d'Avranches, Dieppe Belvédère, Montargis, Auray, Rennes République et Saumur pour le 2ème semestre 2024

Les élus CSEE sont consultés aujourd'hui sur le projet d'arrêt d'exploitation de 6 nouvelles boutiques de notre réseau propriétaire. En février, nous vous avons alertés sur la fréquence élevée des dossiers perçus par les salariés comme des agressions répétées. Nous savons tous que le projet Libellule n'en n'est pas à sa phase test.

Que faut-il à la Direction pour prendre de vraies mesures en amont, afin d'éviter des situations dramatiques ? Le cas de Saumur en est le malheureux et douloureux exemple.

Les mandats CSSCT de l'AD ont été mis en difficulté par des calendriers très courts afin de fournir un rapport détaillé sur les problématiques de reclassement de nos collègues. Cette angoisse engendre des risques psycho-sociaux inutiles. Les entretiens ont été parfois douloureux avec les salariés qui ne comprenaient pas ce qui était en train de leur arriver.

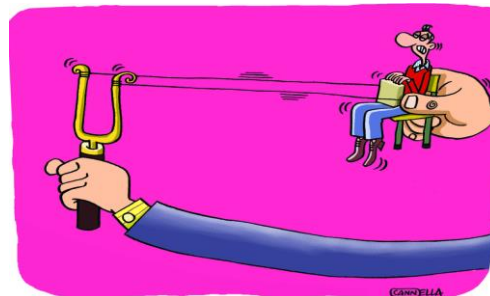
Orange est responsable de ce climat anxiogène, impactant une perte de confiance envers l'entreprise et sa stratégie de distribution physique. Elle oblige ses salariés à augmenter leur

trajet domicile-travail, et par là, le risque routier, et l'empreinte RSE occulte qu'elle induit.

Nous tenons également à rappeler à la Direction que les élus ne sont pas des psychologues du travail. Or, ils se trouvent eux-mêmes affectés par ces bouleversements émotionnels.

Nous exhortons la Direction à prendre des mesures concrètes, comme une meilleure communication envers les salariés, afin que la situation de Saumur ne se répète pas. Les informations sur la communication interne, et la manière dont les salariés sont informés des changements et des opportunités semblent limitées.

A ce jour, on ne traite pas les impacts à long terme des arrêts d'exploitation sur les salariés et sur l'entreprise, notamment en termes de culture d'entreprise et de rétention des talents.



Analyse et avis de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC demandent à la Direction de prendre des mesures en anticipation pour préserver, améliorer les conditions de travail tout au long de ce nouveau projet de transformation. En effet, toutes les boutiques non impactées pour le moment, sont dans l'angoisse des prochaines annonces, notamment concernant les opportunités de postes qui sont de moins en moins nombreux dans les autres unités également.

Logiquement, et en soutien de nos collègues des Agences Distribution du territoire les élus CFE-CGC **ne souhaitent pas participer au recueil d'avis** de ce projet d'arrêt d'exploitation des boutiques d'Avranches, Dieppe Belvédère, Montargis, Auray, Rennes République et Saumur.

Nous estimons que la situation est devenue intolérable et nous refusons de cautionner la manière dont cette instance fonctionne désormais.

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE	Élus titulaires CSEE :	Élus suppléants CSEE :	Commissions CSEE :
	Eddy JEGOU Laurence LE BOTT Eric PICOT Vincent BODIGUEL Isabelle ROSSOLIN Nizar DJEMAA Anne-Sophie HAQUIN Bérengère CARPENTIER Mohamed MALEK Sophie CHAPLAIN	Laurent DELAVIGNE Emilie AUBIN Martial LAGEON Enora PENE Régis RADUREAU Naouel LIMAM Laurent KHELIFA Virginie BEJI RUELLE Mélanie LEYRAL Enoal GUENNOC	Emploi Formation : Ronan Kerautret, Thomas Roger, Bruno Visine Commission Handicap : Virginie Beji Ruelle, Mathilde Masclé, Naouel Limam Commission ASC : Martial Lageon, Régis Radureau, Sophie Chaplain Commission Restauration : Isabelle Rossolin, Brice Imbert, Orion Grondin Commission des marchés : Isabelle Rossolin, Nizar Djemaa, Vincent Bodiguel Commission Projets Economie Evolution des marchés : Vincent Bodiguel, Emilie Aubin, Boualem Zerzour Egalité Professionnelle : Laurence Le Bott, Enora Pene, Marie Belaib Représentant syndical : Olivier OMBREDANE



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement :
<https://www.cfecgc-orange.org/do-go/>

