

Sommaire

Préambule : les raisons de la colère	1
...A qui profite le travail ?	1
La Direction « promène le chien »	2
Sexisme ordinaire, état des lieux	2

Préambule : les raisons de la colère

Ce CSEE aura été marqué par l'irruption dans la salle de négociation de la NAO qui se tenait en même temps à Allergy, d'un collectif de personnels et de syndicats revendiquant des hausses de salaires convenables, sous le regard méprisant des membres de la Direction silencieuse, le nez sur l'écran de leurs PC ; une juste colère quand la Direction s'enorgueillit de ses bénéfices dont seuls les actionnaires et quelques « happy few » de l'entreprise pourront bénéficier. Rappelons, en ces temps olympiques, que la France est championne d'Europe des dividendes versés aux actionnaires selon l'Observatoire des inégalités. Un certain nombre de manifestations a eu lieu sur différents sites qui ont pour certains, complètement débrayé ; une action collective suffisamment rare pour illustrer le ras-le-bol de celles et ceux qui travaillent et s'y retrouvent de moins en moins. Avec 3 % d'augmentation maximale, contre 4,9% de hausse des prix, il devient de plus en plus difficile de s'en sortir puisque tout augmente sauf nos salaires. Il est clair que chez Orange, l'argent ne va pas à ceux qui travaillent, ([à lire aussi sur notre site Orange l'entreprise décomplexée](#))... mais alors

...A qui profite le travail ?

Doit-on s'étonner ? L'ordre du jour de ce CSEE ne propose que des sujets liés aux ASC. Est-ce, avec ces seuls sujets que l'entreprise souhaite remobiliser ses personnels ou souhaite-elle les anesthésier pour mieux les duper ?

Rien en effet ne répond aux attentes prioritaires que nous partageant les personnels :

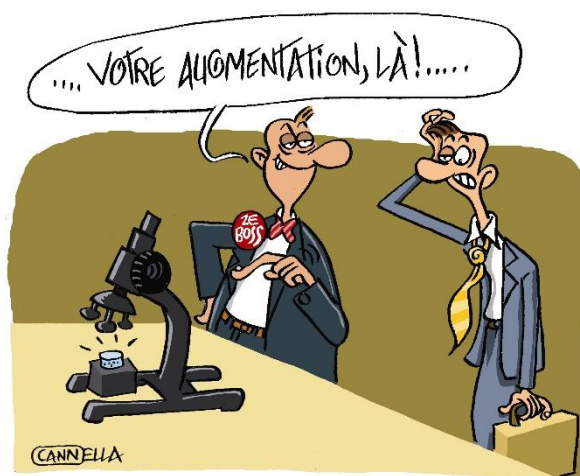
Les réorganisations « vendues » au travers de séminaires ou d'ateliers présentés avec beaux et doux éléments de langage comme « évolutions de gouvernance », « évolutions des modes de fonctionnement », « réflexions sur le positionnement ou le devenir de l'activité », etc. suscitent craintes et inquiétude.

La réalité est beaucoup plus dure !

La NAO, l'intéressement et la participation, engendrent amertume et indignation et reflètent un total mépris de l'engagement des personnels au sein de l'entreprise.

Les gains des actionnaires et les dividendes explosent. En 2023, plus de 97 milliards d'euros ont été reversés aux actionnaires des entreprises du CAC 40 **dont fait partie Orange**. Soit une progression de 21% par rapport à l'année précédente. Soit 350% en 20 ans...

Qui ne rêverait d'une telle augmentation de son salaire ?



Alors à qui profite le travail quand la com utilise ses personnels comme des faire-valoir du groupe et décide de les priver du partage de la valeur reportant celle-ci sur les actionnaires et les membre du COMEX ?

- ♦ comment le COMEX peut-il s'attribuer des augmentations collectives, distribuer des LTIP (stock-options) aux 1 300 cadres « méritants », qu'ils soient d'Orange SA ou non, et dans un même temps sanctionner les quelque 62 000

employés d'Orange SA en arguant du fait que les résultats d'Orange SA ne sont pas au rendez-vous ?

- ♦ comment peut-on décider qu'il n'y aura aucune augmentation collective pour les personnes qui touchent plus de 46KE par an (ou 33) soit la quasi-totalité des personnes d'Orange Innovation ?
- ♦ comment peut-on concevoir des augmentations individuelles aussi clivantes et punitives (3% pour les uns zéro pour les autres) qui montent les collègues d'une même équipe les uns contre les autres, alors que dans le même temps la direction vante les mérites du collectif ?
- ♦ comment peut-on laisser plus de 20 000 personnes sans promotion depuis 20 ans, ce qui signifie, au sein d'Orange Innovation, une chance de promotion tous les 61 ans !?
- ♦ et que dire de l'intéressement et de la participation en forme de peau de chagrin ?

Non seulement la reconnaissance des personnels au travers de la rémunération n'est plus assumée par la Direction, mais cette dernière n'hésite plus à s'adonner au chantage : si l'accord n'est pas signé l'entreprise se réserve le droit d'abaisser de 46K (salaire annuel médian) à 33K le salaire au-delà duquel il n'y aura plus de mesure d'augmentation collective. [Lire notre déclaration sur ce sujet.](#)

La Direction « promène le chien »

Suite aux différents refus de la Direction de s'attaquer aux vrais problèmes, comme notamment les alertes portées par vos élus, la CFE-CGC hausse le ton.

Certes, le maintien de la conciergerie, le site de Trébeurden ou les ASC sont des sujets à traiter, mais ils ne doivent pas servir à masquer les vrais problèmes, à savoir les réorganisations cachées ou les suppressions de postes sous couvert « d'évolution » au plus grand mépris du code du travail.

C'est dans ce cadre, que le 1er février dernier, la CFE-CGC a exercé son droit d'alerte pour atteinte à la santé physique et mentale (article L2312-59 du code du travail) des personnels des Direction Marketing Durable & Accessibilité (MD&A) de la Direction Marketing & Design (M&D) pour dénoncer une réorganisation, présentée comme une « *évolution de gouvernance* » ou une « *évolution des modes de fonctionnement* ».

Malgré cette alerte évoquée en CSE, la Direction ne s'est pas émue, et n'a pas non plus cherché à en savoir plus alors que les personnels de ce périmètre sont pour la plupart en grande souffrance, et exposés à des risques psychosociaux (RPS) bien réels.

Pour provoquer le lancement d'une enquête paritaire, la CFE-CGC Orange a dû informer l'Inspection du Travail le 20 février 2024 de l'attentisme de l'entreprise face à des situations indéniables de RPS exposés dans le cadre de notre alerte.

La Direction, alors inquiétée, et ne pouvant plus espérer glisser sous le tapis des dysfonctionnements caractérisés, a dû accepter l'idée d'une enquête paritaire, structurée par des entretiens collectifs et individuels, tant anonymes que basés sur le volontariat.

Le prochain CSE de mars, devrait voir la restitution de l'enquête paritaire et devrait être accompagnée, comme dans le contexte de toute réorganisation, d'une présentation d'un plan d'accompagnement individuel et collectif des personnels de MD&A.

Vous trouverez les détails de cette alerte (risques identifiés, enquête paritaire et son déroulé, demandes et attendus [dans l'article complet sur notre site.](#)

Sexisme ordinaire, état des lieux

A l'approche de la journée internationale du droit des femmes, les informations qui ont été diffusées par le Haut Conseil à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes à l'occasion du 6ème état des lieux du sexisme en France sont encore et toujours alarmantes.

- ♦ 74% des femmes n'ont jamais envisagé de carrière dans les domaines scientifiques ou techniques,
- ♦ plus d'un homme sur cinq, parmi les 25-34 ans, considère normal d'avoir un salaire supérieur à sa collègue à poste égal,
- ♦ 70% des hommes pensent encore qu'un homme doit avoir la responsabilité financière de sa famille pour être respecté dans la société,
- ♦ l'idée qu'il est normal que les femmes s'arrêtent de travailler pour s'occuper de leurs enfants gagne 7 points en 1 an,
- ♦ 9 femmes sur 10 déclarent avoir personnellement subi une situation sexiste,
- ♦ plus de la moitié de la population trouve encore normal ou positif qu'une femme cuisine tous les jours pour toute la famille,

Certes ces chiffres sont ceux de la société française, mais notre Entreprise pourrait bien en être le reflet.

Aussi Véronique Garnier élue CFE-CGC référente du collectif Harcèlement Sexuel et Agissement Sexiste (HSAS) a fait une déclaration au CSE au nom du collectif, avec quelques propositions, lors de ce CSEE. [A lire sur notre site.](#)

Vos représentants
CFE-CGC Orange
Vos représentants
CFE-CGC Orange

Élus CSE Titulaires :

Maxence d'EPREMESNIL
Ghislaine de SALINS
Olivier BOUFFANT
Valérie GIRAUD
Bertrand AUZEMERY
Anne-Laure VANDAMME
Guy-Bernardin GNADOU
Véronique GARNIER

Suppléants :

Thierry ROGER de GARDELLE
Jean-Marc CEPRIKA
Stéphanie CRESPIN
André BERNAUDIN
Isabelle GREUET
Sandrine LACHARME
Virginie DEMARTA
Olivier LE BOSSE

Commissions CSE :

Emploi Formation : Maxence d'EPREMESNIL - Philippe FERTE
Egalité pro : Virginie DEMARTA – Véronique GARNIER
Commission Handicap : Stéphanie CRESPIN – Sandrine LACHARME
Commission ASC : Bertrand AUZEMERY – Valérie GIRAUD
Commission Restauration Valérie GIRAUD – Nicholas HELCMANOCKI
Commission des marchés : Olivier BOUFFANT- Guy Bernardin GNADOU
Projets Economie Evolution des marchés : Thierry ROGER de GARDELLE – Hervé QUIPOUR
Représentant syndical : David NAHON - **Référente collectif HSAS** : Véronique GARNIER