

Sommaire

Préambule : les raisons de la colère (la suite) ..... 1

"NON", la seule réponse à la NAO ..... 1

A Gardens, le futur ne brille pas ..... 2

Nouveaux dispositifs harcèlement ..... 2

En bref ..... 2

## Préambule : les raisons de la colère (la suite)

**Nous savons que sur près de 3 milliards d'euros de résultat net dégagé par l'entreprise, 65% iront aux actionnaires et seulement 3% à l'augmentation des salaires, une baisse de 50% par rapport à l'année dernière.**

**La décision unilatérale prise par Orange prévoit qu'il n'y aura pas d'augmentation collective pour 9 personnes sur 10, mais seulement une augmentation individuelle pour 90% d'entre nous. Une grande partie des personnels risque de se voir attribuer une augmentation de 0 ou 0,5%.**

On ne peut que s'interroger sur le message que la Direction souhaite adresser à ses personnels. Quand les émoluments des dirigeants d'Orange ne connaissent pas la crise, nous nous demandons quel est le motif justifiant ces augmentations de 0 ou 0,5%, qui en réalité représentent une diminution de près de 3% du pouvoir d'achat.

**La CFE-CGC demande à la Direction de bien mesurer les conséquences potentielles en termes de risques psycho-sociaux et souhaite savoir si les managers seront accompagnés ou aidés pour distribuer ces non-augmentations à nos collègues.** Vos élus demandent également des mesures adéquates pour prévenir toute détérioration du climat social au sein de l'entreprise et appellent à une véritable prise en considération des revendications légitimes des personnels et à la réouverture de réelles négociations pour garantir des conditions de travail et des rémunérations justes et équitables.

## "NON", la seule réponse à la NAO

**Il est aisé de retenir les réponses de la direction aux revendications lors de cette Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires, cela tient comme NAO, en trois lettres : NON.**

- ◆ **NON** à une augmentation collective de 6% pour tous pour mener à bien « Lead the future ».
- ◆ **NON** à une politique de réduction des écarts salariaux dans le respect des engagements égalité-professionnelle pour toutes les personnes dépositionnées.
- ◆ **NON** au respect de la proportion de femmes promues par rapport aux effectifs généraux dans l'entreprise.
- ◆ « **Sans garantie** » pour la création de critères d'équité dont la mise à disposition d'un « Salaire Global de Base repère », pour chaque métier, sur chaque bande de rémunération, au périmètre d'Orange SA et de l'établissement.
- ◆ « **Pas de réponse** » pour la mise à disposition d'un outil d'aide au positionnement salarial pour permettre aux



salariés de se positionner dans un nuage de points pertinent au regard des « SGB repère ».

- ◆ **NON** à un budget supplémentaire hors NAO pour accompagner chaque transformation d'entreprise. (Sortir les budgets de transformation d'entreprise du budget mobilité NAO). L'entreprise doit assumer les restructurations nécessaires à la mise en place de « Lead the Future ».

## Nouveaux dispositifs harcèlement

Pour les fonctionnaires :

- ♦ « **Pas de réponse** » à la mise en cohérence des indices de retraite avec les indices détenus à la fin de leur carrière pour les statuts de fonction.
- ♦ « **Accord sous conditions et sans garantie** de la part du Service Retraite Etat », pour un volume de promotion intra-bande, sans impact financier, en fonction de l'ancienneté et du positionnement de la personne sur l'indice terminal depuis plus de 4 ans.
- ♦ [Autres demandes et autres refus à voir sur notre site.](#)

Suite à l'entêtement incompréhensible de la Direction, la CFE-CGC a envoyé le 7 mars un courrier au DRH Groupe, avec copie DGT Inspection du travail d'Issy les Moulineaux, Procureur de la République. [Voir le courrier sur notre site.](#)

## A Gardens, le futur ne brille pas

Quand la Direction nous vend un projet visant à « **Continuer à en faire un lieu de vie, un point de rassemblement qui donne envie de se retrouver, offrir une nouvelle expérience salariés tournée vers une meilleure qualité de vie au travail, etc.** »

L'analyse de vos élus démontre qu'il reste beaucoup à faire.

Cette analyse [que vous retrouverez au complet sur notre site.](#) porte sur 7 grands points :

- ♦ l'application concrète des normes en vigueur dans l'élaboration des grands projets immobiliers.

**Les bilans :**

- ♦ Economie global du projet,
- ♦ RSE et impact environnemental du projet,
- ♦ Densité-Productivité du projet,
- ♦ Dimensionnement et nuisance sonore du projet,
- ♦ Risques Sanitaires du projet,
- ♦ Impacts potentiels des risques psychosociaux et musculosquelettiques.

Suite à ce bilan peu glorieux pour la Direction et désastreux pour les personnels, les élus, ont voté plusieurs résolutions ([voir le détail sur notre site](#)) et demandent à la Direction :

- ♦ de revenir à la situation précédente des postes de travail fixes,
- ♦ qu'un bilan semestriel soit présenté à l'instance aussi longtemps que le projet n'aura pas fait l'objet une conclusion formelle,
- ♦ qu'une information, consultation soit faite sur l'emménagement de 900 personnes de DTSI à OG et les conséquences sur les personnels concernés.

Le « **téléphone grave danger** » ou « **téléphone grand danger** » (TGD) est un dispositif de protection pour les personnes menacées par leur ancien conjoint ou compagnon.

En pratique, presque toujours des femmes. Il s'agit d'un téléphone équipé d'une touche qui alerte immédiatement un service d'assistance. Son attribution est décidée par un procureur de la République. Inauguré en 2009 à titre expérimental, ce service a été généralisé par la loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes en 2014.

Un TDG se présente comme un smartphone ordinaire, mais il comporte une touche préprogrammée reliée à un service d'assistance ouvert en permanence et n'a pas d'autre fonction. Ce service, hébergé par Orange, évalue le danger et, au besoin, contacte les forces de l'ordre via un canal spécifique. [Voir sur Wikipédia.](#)

**Si vous êtes témoin de violence à l'encontre d'une femme. Contactez le 3919.**

Un numéro gratuit et anonyme, 24h/24 et 7j/7, accessible aux personnes sourdes et malentendantes, joignable par mobile et fixe en métropole et dans les départements d'outre-mer.

Ce numéro d'écoute dans 12 langues différentes s'adresse également à l'entourage des victimes et aux professionnels concernés.

**Le 3919 n'est pas un numéro d'appel d'urgence.** En cas de danger immédiat, il faut appeler la police, la gendarmerie ou les pompiers en composant le 17 ou le 18.

**Bientôt ? : une formation « fresque du sexisme » proposée par le collectif « harcèlement sexuel et agissements sexistes » HSAS, va être testée chez Orange.** [Voir sur notre site.](#)

## En bref

### Une note positive pour les médiathèques

Grâce à notre action, un budget de 20 K€ pour l'année 2024 a été voté pour les Médiathèques, avec l'affectation suivante : Biot : 310 €, Caen : 1 120 €, Châtillon : 8 410 €, Meylan : 1 220 €, Lannion : 4 600 €, Rennes : 4 340 €.

### Soutien scolaire

Un budget de 19 975 € a été voté pour les prestations de soutien scolaire par « ToutApprendre ».

### Mais toujours

Nos comptes familiaux restent inférieurs à près de 40 % par rapport à ceux de 2023.

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  
Égalité 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