

Numéro spécial : Reconnaissance, compétences et salaires

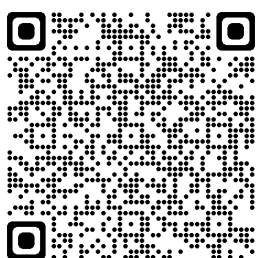
Edito : Orange pressée pour cet été ?

A Orange, la recherche de profits immédiats va bon train, non pas pour investir, embaucher pour compenser les nombreux départs ou rémunérer à sa juste valeur le travail des salariés, mais pour rémunérer les actionnaires.

L'annonce du plan de suppressions de postes de la direction SCE d'Orange S.A. a fait l'effet d'une douche froide pour beaucoup de salariés. Les suppressions d'effectifs par non-remplacement des très nombreux départs ne suffisent plus à la direction. La directrice générale Christel Heydemann a décidé d'innover. Proposer une Rupture Conventionnelle Collective était une première. Faute d'accord, grâce à l'intervention de la CGT, elle se transforme en Plan de Départ Volontaire (PDV), qu'elle essaye de mettre en place. Un tabou tombe à Orange SA : il s'agit ni plus ni moins d'une PSE qui n'ose pas dire son nom.

Que la direction choisisse de supprimer des postes brutalement alors que le groupe est en pleine santé, il n'y a pas lieu de s'en étonner : c'est ce que font tous les groupes et entreprises y compris profitables, et toujours avec le même enfumage. Quand le taux de profit n'est pas aussi élevé que celui réclamé par les actionnaires, les dirigeants expliquent qu'on est "en retard sur les objectifs". C'est particulièrement révoltant quand ces prétextes sont utilisés au sein d'un groupe qui verse la quasi-intégralité des bénéfices en dividendes aux actionnaires et qui prévoit de les augmenter encore. Sans connaître les résultats financiers des années 2023 et 2024, la direction promet, à l'AG des actionnaires le 23 mai, deux augmentations de dividendes : dans un premier temps 0.72 pour les futurs résultats 2023, puis 0.75 euros par action pour les futurs résultats 2024. Alors non, ne nous laissons pas bernier !

Les congés payés, d'où ça vient ? Retour en images d'archives sur l'histoire d'une revendication qui transforma la vie de millions de français-es. En partenariat avec l'Institut CGT d'Histoire Sociale



ÇA NOUS CONCERNE AUSSI

CACTUS : attention, ça va piquer !

Le portail CACTUS permet une connexion sur des serveurs, le soutien niveau 1 est assuré en interne via le 0810 30 3000 à STRASBOURG DISU HDE.

ORANGE ayant fait le choix de supprimer massivement des emplois, aucun technicien n'a été embauché. Les collègues vont se retrouver à 1,8 ETP au lieu d'une dizaine il y a 1 an ! L'activité sera sous-traitée à EXPERYS RENNES.

Au vu du nombre de mois passés pour maîtriser l'activité, on peut douter que la sous-traitance soit au même niveau de compétence en si peu de temps...

Le SI nécessite des embauches pour remplacer les départs afin d'assurer un soutien de qualité ainsi qu'une transmission des compétences. D'ici peu de temps, nous n'aurons plus aucune compétence en interne, même sur des sujets ultra-sensibles comme l'accès à nos serveurs. On en a eu un avant-goût avec Microsoft One Drive.

Pour la CGT, la reconnaissance c'est autre chose

Si Orange voulait réellement reconnaître ses salariés, elle ne se fixerait pas pour but une adaptation permanente à marche forcée des employés aux nombreuses réorganisations, pour pallier les baisses d'effectifs.

Les employeurs sont toujours plus exigeants et les salariés doivent s'adapter en permanence à de nouvelles organisations du travail renforçant encore ce besoin de reconnaissance. Il devient alors naturel et légitime que les salariés aspirent à ce que leurs qualifications et leurs compétences soient reconnues. La reconnaissance professionnelle ne peut être considérée comme une simple contrepartie à l'investissement des individus, déconnectée du travail réel. Elle doit être appréhendée de façon globale.

Reconnaissance :

- **Pour quoi ?** Performance et santé ? Fidélisation ? Climat social ?
- **De quoi ?** Résultats ? Effort ? Compétence ? Comportement ? Ancienneté ? Expérience ?
- **Par qui ?** Hiérarchie ? Pairs ? Client ? Société ?
- **Comment ?** Rémunération ? Formation ? Responsabilisation ? Encouragement ? Soutien

Quelles sont les 4 formes de reconnaissance au travail ?

- ✓ LA RECONNAISSANCE DU SALARIÉ EN TANT QUE PERSONNE
- ✓ LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ET DU SAVOIR-FAIRE
- ✓ LA RECONNAISSANCE DE L'ENGAGEMENT DU SALARIÉ
- ✓ LA RECONNAISSANCE DES RÉSULTATS OBTENUS

Les questions d'intensification du travail, de la charge de travail et d'usure professionnelle (avec les symptômes liés : stress, fatigue, absentéisme...) sont aujourd'hui à l'agenda des Organisations syndicales dans les entreprises et les branches. C'est peut-être parce que pendant longtemps on a mis quasi exclusivement l'accent sur les résultats sans prendre en compte la question de l'effort, ou en se limitant à le « gérer » avec une compensation financière sans agir sur l'organisation du travail, et sans accorder l'autonomie qui permettrait d'équilibrer la pression par les objectifs. S'il apparaît que la reconnaissance est une démarche nourrie d'attentions au quotidien, l'objectif fondamental de l'entretien d'évaluation réside dans une meilleure prise en compte du travail.

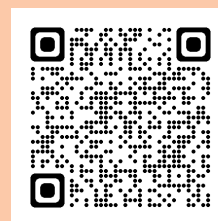
La CGT s'emploiera à porter ces revendications afin de permettre à chaque collègue de bénéficier de la reconnaissance que chaque salarié mérite

La CGT réclame :

- ⇒ L'arrêt de tous les projets de restructurations et la redéfinition d'une stratégie qui place en priorité l'humain et la prévention primaire
- ⇒ L'arrêt du dumping social et la ré-internalisation des activités et des emplois au sein d'Orange SA
- ⇒ Le déblocage des budgets permettant un investissement massif dans les réseaux, la recherche et développement, la formation, les salaires et la reconnaissance des compétences et des qualifications et l'amélioration des conditions de travail ;
- ⇒ L'appropriation publique des activités de télécommunications avec la création d'un service public de la communication répondant aux besoins des populations ;
- ⇒ Une véritable politique industrielle et environnementale, durable et responsable au plus près des besoins des populations



Exemples de luttes gagnantes, cliquez sur l'image ou flashez le QR Code



Pour la CGT FAPT, la performance économique de l'entreprise doit commencer par la performance sociale

La DTSI détruit les Compétences des salariés

Lors de la séance supplémentaire du 29 juin, le CSEE DTSI a été consulté le projet de Réorganisation de la Supervision BLO avec notamment le transfert de personnels de DTR vers Vision 360 (V360), qui consiste à intégrer la supervision BLO au sein des collectifs de supervision de la direction V360.

Ce projet devrait, selon la Direction, permettre :

- * Une fidélisation et un développement des compétences et savoir-faire clés ;
- * Des synergies permettant une amélioration de l'efficacité opérationnelle ;
- * Une meilleure expérience utilisateur et salarié.

Pour la CGT, c'est un projet construit par la direction, sans les salariés :

Sous l'apparence d'un projet mené en mode Agile, c'est en réalité un projet imposé aux salariés sans inclure les personnels concernés. Une raison justifiée de plus de la défiance exprimée par ces mêmes salariés.

Autre problème souligné c'est le manque de clarification quant au rattachement métier, rôle, compétences et activités exercées dans la grille V360. Question essentielle pour le salarié afin de s'approprier sa place dans V360 et se projeter pour un avenir dans cette direction.

Le projet omet d'identifier et de lister les compétences et savoir-faire clés au sein de V360.

Alors comment fidéliser les compétences et savoir-faire clés ? Actuellement, les multi compétences et rôles du domaine sont partagés au sein d'un même collectif PERF (opérateur de la supervision, leader, traitement des TSO, développement et maintenance d'outils, travaux programmés, formation, etc...). Cela permettait des évolutions de carrière et projection des salariés maintenant les compétences et savoir-faire clés.

A cela s'ajoute une non-reconnaissance du travail fourni : la Direction DTR n'a pas tenu ses engagements oraux quant à la valorisation de l'investissement fort réalisé pour améliorer les traitements depuis 1 an et ½. Et le climat social qui agite la Direction V360 n'apporte pas la sérénité et la confiance qu'impliquent une réorganisation.

Il est grand temps de considérer le travail et les efforts accomplis par ce service dans l'atteinte des objectifs fixés par la Direction. Une réorganisation n'est pas une marque de considération.

La Direction V360 est-elle prête à s'engager rapidement dans cette reconnaissance, celle-là même que n'a pas souhaité mettre en œuvre la direction DTR, malgré des engagements oraux auprès des collectifs Toulousain et Parisien de PERF ?

Nous en faisons pour témoin, une pétition, puisque la quasi-totalité du service PERF Toulouse et Paris, a voulu mettre par écrit les maux générés par le mépris de sa direction à son égard.

La direction a volontairement fait un choix d'économie aux dépens des personnels de la DTSI.

A cela s'ajoute le constat, qu'à DTSI l'accent semble plus de mise sur des sensibilisations telles que « Comprendre l'arrêt du cuivre » pour lesquelles les salariés sont relancés en cas de non-réalisation ou non suivi.

La DTSI est-elle prête à s'engager rapidement à donner accès aux salariés à des formations métier qualifiantes pour la tenue des activités.

Pour la CGT, le salarié doit pouvoir se former régulièrement afin de maintenir ses compétences à jour et s'adapter aux nouvelles méthodes de travail et aux nouvelles technologies disponibles.



Le Vote CGT votre Meilleur Allié !

ÉLECTIONS CSE ORANGE DU 13 AU 16 NOVEMBRE 2023

Augmenter nos salaires, pas les actionnaires

Chez Orange le dividende est rémunéré à hauteur de 7,5% du capital détenu contre 2,25% en moyenne dans les autres entreprises du CAC 40 (Source Rapport d'Activité Intégré 2021). Les salaires augmentent malheureusement sur des bases très inférieures. En entreprise responsable, Orange se doit de rééquilibrer sa politique de redistribution des richesses au profit des salariés.

C'est donc en augmentant les dividendes de 66 millions d'euros, en plus des 2 milliards d'euros déjà versés chaque année, que la Directrice Générale fait le choix de bichonner les actionnaires et de remercier les salariés par une nouvelle rigueur salariale synonyme de perte importante de pouvoir d'achat !

A noter que cette somme permettrait la suppression immédiate des inégalités salariales Femmes / Hommes, ou une augmentation supplémentaire de 2,5% pour l'ensemble des salariés. Un fort signal de mépris envoyé par la Directrice Générale. Merci patronne !

Sous l'impulsion de la CGT, l'unité syndicale s'était engagée à démarrer les NAO 2023 sur une demande d'augmentation collective garantie de minimum 9%.

Comment valider une telle proposition quand le compte n'y est pas du tout ?

Derrière un taux directeur en trompe l'œil à 4,8%, les mesures garanties pour tous ne représentent qu'une moyenne de 2,77% !

Pour aboutir à un accord, la Direction a eu recours au chantage, au lieu de satisfaire les revendications légitimes des salariés... Elle a annoncé que le taux directeur serait abaissé à 4,5% en cas de nouvelle décision unilatérale faute d'accord majoritaire.



La CGT FAPT continuera de réclamer :

- 10% d'augmentations collectives minimum ;
- Suppression immédiate des inégalités salariales entre femmes et hommes ;
- Reconnaissance des compétences et parcours professionnels des salariés par la promotion ;

**Augmenter nos salaires
Pas les actionnaires !**



Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom : Prénom :
Adresse :
.....
Code Postal : Ville :
(facultatif) Téléphone perso : pro :
Grade/ Classification : Métier :
Service/Bureau (nom et adresse) :
.....

