



## En direct avec le DO Grand-Sud-Est

Séance du 22 et 23 février 2023  
Principaux points à l'ordre du jour  
« Expertise Evolution des boutiques »  
« Expertise Risque électrique à proximité des réseaux haute et basse tension »

### Vos représentants CGT

Jessica Nguyen	(13)
Philippe Mudry	(73)
Muriel Franc	(42)
Philippe Maillaut	(06)
Olivier Michaud	(42)
Patrick Duret	(69)
Patricia Desvignes	(69)
Christelle Ronget	(03)
Natali viguier	(84)
Manu De Sa	(42)

alimentaires et par une modification des habitudes de consommation des Français contraints et forcés de s'adapter.

Cela vient rappeler l'**urgente nécessité d'augmenter les salaires**, mais également l'ensemble de notre **modèle économique qu'il faut changer**, et vite.

Dans un contexte de mobilisations sociales inédites et réussies, les premiers éléments de la négociation salariale chez Orange confirment une volonté de la direction qui vise à faire payer aux salariés plus de 20 ans d'errements stratégiques d'une entreprise sous l'emprise du dogme financier.

Rappelons que **la part des salaires dans la valeur ajoutée à Orange est particulièrement faible, 40% contre une moyenne nationale à 60% !**

Lors de la première séance, l'ensemble des organisations syndicales ont demandé que les négociations débutent avec une **augmentation collective garantie de minimum 9%** pour maintenir le pouvoir d'achat de tous les salariés, à savoir 3% de pouvoir d'achat perdu en 2022 et 6% correspondant à l'inflation prévue pour 2023.

A cela devront s'ajouter des budgets de reconnaissance, de promotion et d'égalité salariale femmes/hommes conséquents pour stopper définitivement les inégalités observées depuis trop longtemps.

### « Sortir de la logique financière ! »

L'inflation se poursuit, mais les salaires n'augmentent pas !

Ce sont avant tout les plus modestes qui en font les frais chaque jour. La perte de pouvoir d'achat qui en découle se traduit par une baisse des volumes

Qu'à cela ne tienne, **la proposition de la Direction stagne à 3,7%** d'augmentation salariale alors que les salariés de la branche des Télécommunications ont leurs minima salariaux revalorisés de 5%, avant même les négociations dans les différentes entreprises de ce secteur.

**Proposition méprisante** conduisant encore un peu plus de salariés dans la précarité alors que les résultats 2022 démontrent que les objectifs financiers sont atteints avec un résultat net de 2,62 milliards d'euros pour 2022, contre 778 millions en 2021 !

**Proposition dérisoire** quand la DG remercie le personnel pour les efforts demandés et réalisés pour un travail collectif exceptionnel !

Mais ce n'est pas avec ces paroles laudatives que les salariés vont remplir leur chariot !

Et quid des efforts des actionnaires et des **cadres dirigeants**, ces derniers **bénéficiant d'actions gratuites** ?!

Quant au plan stratégique dévoilé le 16 février 2023, il annonce tout simplement la poursuite de la politique d'austérité supportée bien entendu par les salariés avec comme corollaires des conditions de travail toujours plus dégradées et, une nouvelle fois, un saignement de l'emploi.

In fine, ce plan stratégique ne correspond absolument pas aux besoins de la population et aux attentes des salariés.

**Sortir de cette logique financière, favoriser l'emploi et répartir différemment le fruit du travail du personnel reste la seule voie pour conduire le futur autrement que celui annoncé !**



### « Boutiques : baisser le rideau le 7 mars pour préserver leur avenir ! »

Les libellules se meurent, victimes de la disparition de leur habitat naturel et un sixième est en extinction. C'est par le nom de cet insecte gracieux et fin que l'entreprise nomme son projet d'arrêts d'exploitation ou de fermetures de boutiques...

Symbole de la sagesse, de la transformation et de la capacité d'adaptation, **cette métaphore** de la libellule est pour le moins très **déplacée, voire insolente et cynique**, au regard de l'opposition d'un symbole de vie à une réalité cruelle pour des centaines de salariés !

S'il est mis en œuvre, ce projet mortifère, étalé sur 36 mois, engendrera une dégradation du pouvoir d'achat et des conditions de travail.

In fine, **le but est bien de mettre en concurrence les salariés afin de réduire leurs droits et garanties !**

Lors de la première séance de négociation, la Direction a retourné sa veste et propose désormais un accompagnement des salariés des boutiques vers la Générale De Téléphone !

La filiale est déjà en pourparlers avec Orange UES sur des possibilités de reprise de l'ancienneté et du salaire de base des salariés qui accepteraient de quitter Orange maison mère.

Or, les boutiques sous pavillon Générale de Téléphone sont sous la Convention Collective des Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Cette convention et les accords sociaux appliqués à la Générale de Téléphone sont très désavantageux pour les salariés

en comparaison des accords d'Orange SA (salaire, intéressement, participation, avantages sociaux et conditions de travail).

Le 7 mars sera l'occasion de faire baisser les rideaux des boutiques pour **démontrer la volonté du personnel Orange de tous les laisser ouverts dans les années à venir !**



#### « Sous-traitance en cascade mortifère : Orange responsable ! »

Deux salariés sous-traitants sont morts électrocutés en 2022. L'expertise diligentée par les élus a fourni un **rapport accablant pour Orange.**

Si les techniciens d'Orange travaillent de leur propre aveu dans des conditions de sécurité qu'ils qualifient d'excellentes, ce n'est pas le cas pour l'immense majorité des sous-traitants !

La Direction a refusé que cette expertise puisse examiner les conditions de travail des sous-traitants.

Les experts ont cependant pu pointer une **insuffisance d'informations et de consignes transmises aux sous-traitants**

leur permettant de supprimer les risques liés à la haute tension.



Les UI PRM et AuRA étant dans le collimateur de l'Inspection du Travail, des préconisations ont vu le jour ou ont été ressorties du panier au travers d'un plan d'actions chez Orange, mais leur mise en œuvre dans les entreprises sous-traitantes, qui elles même peuvent sous-traiter, est très aléatoire et non contrôlée...

**Le véritable problème, voire le scandale, c'est bien la sous-traitance du risque !**

Orange peut toujours s'abriter derrière des conventions, des normes, mais la triste réalité c'est de faire réaliser des travaux tout en sachant pertinemment que ces travaux ne seront presque toujours pas faits dans les règles de l'art, du fait des pressions économiques exercées depuis le **donneur d'ordre qu'est Orange** et déclinées jusqu'au dernier intervenant.

Je souhaite :  prendre contact

me syndiquer

**Bulletin à remettre à un syndiqué CGT de votre département ou de votre service**

Nom : ..... Prénom : .....  
Adresse : .....  
Code Postal : ..... Ville : .....  
Age : ..... Groupe/ grade : .....

