

Edito : Négociations salariales : des propositions inacceptables !

Beaucoup de nos collègues ont les yeux tournés vers l'accord GEPP, avec comme questions principales : est-ce que je pourrai prendre un TPS ? Ou alors : Avec les départs en TPS qui vont arriver, quel avenir pour mon équipe ?

Cette attention pourrait cacher une négociation importante qui a débuté le 4 février, la négociation salariale. La CGT y porte les revendications remontées lors de la consultation que nous avons faite sur les salaires. Nous mettons l'accent sur les augmentations collectives, donc pour toutes et tous, en demandant 530 € bruts (400 € nets) par mois, en demandant l'égalité salariales (à travail égal salaire égal), et des promotions pour les 20 000 salariés qui n'en ont pas eu depuis plus de 10 ans.

Les premières propositions de la direction sont inacceptables. Il n'y a des augmentations garanties, minimales (entre 20 et 33 euros nets par mois) que pour 19% des salariés. Donc **aucune augmentation garantie pour 81% des salariés**. Le budget promotions est en chute libre (la moitié de celui de 2023 et des années précédentes), alors que plus du tiers des salariés (20 000) sont sans promotion depuis plus de 10 ans. Vous aurez 2 fois moins de chances d'avoir une promotion que les années précédentes ! Le budget pour corriger les dépositionnements de salaire est en baisse, de seulement 20% de ce que la direction a économisé en arrêtant le forfait VOD pour les salariés. C'est irrespectueux et inacceptable !

L'entreprise affiche une très bonne santé financière. La direction privilégie de loin la rémunération des actionnaires. Le budget pour les dividendes est 37 fois plus grand que celui pour les augmentations de salaire !

Les salariés, créateurs de la richesse de l'entreprise, méritent une autre répartition des richesses plus juste !

Participe aux HIS du 19 février et aux initiatives de la CGT les 21 et 25 février.



Vous souhaitez nous contacter pour adhérer à la CGT Fapt Orange

Contactez la CGT Fapt Orange

ÇA NOUS CONCERNE AUSSI

Réformons la réforme des retraites

La finalité gouvernementale est claire : refus d'augmenter les recettes du système pour l'équilibrer, limiter encore davantage les dépenses pour financer les baisses d'impôts pour les entreprises. En s'attaquant au système socialisé, le gouvernement pousse à la capitalisation.

Pourtant il existe 7 leviers principaux pour un budget équilibré : hausse des salaires, Créations d'emploi, en finir avec les exonérations de cotisations, mettre à contribution les revenus du capital, élargir l'assiette des revenus soumis à cotisations, augmenter les taux de cotisation retraites.

Le Conseil d'Orientation des Retraites lui-même reconnaît que le déficit est temporaire.

Les propositions de la CGT : départ en retraite à 60 ans, revenir au calcul sur les 10 meilleures années pour le privé, conserver le calcul sur les 6 derniers mois pour le public étant donnée la trajectoire de leur rémunération, prise en compte des années d'études, taux de remplacement minimum de 75%.

E.I.—Injonctions contradictoires

La culture Orange, ou l'autoritarisme en gants blancs.

La campagne d'entretiens individuels (EI) annuels est en cours, et elle se poursuivra jusqu'au 28 février 2025. La part variable managériale à Orange SA dépend pour 60 % de son montant, de la réalisation des objectifs individuels défini au cours de l'EI annuel. Les objectifs fixés lors de l'EI sont de 2 types : qualitatifs et quantitatifs. Le poids relatif de chaque objectif est sous la responsabilité du manager.

(Anoo) Cette année deux évolutions :

Un échange avec votre manager autour de la mise en action des Valeurs du Groupe : Attentionné, Responsable et Audacieux ;

Une part importante de cet échange consacrée à votre projet professionnel, pour vous permettre d'aborder ensemble vos compétences acquises et à développer, et vos souhaits pour le futur.

Pour la CGT, avec l'introduction des Valeurs du Groupe (objectifs qualitatifs ?) dans l'EI, la direction promeut l'autoritarisme et dégrade l'expérience humaine et technique ainsi que les formations initiales et professionnelles des salariés.

Rien d'étonnant, puisque « Baromètre cadres » de l'UGICT-CGT – SECAFI, sur les données collectées en 2023, paru en octobre 2024 (<https://ugictcgt.fr/cp-barometre-cadres-2023/>) constate que 64 % des cadres affirment ne pas se sentir associés aux choix stratégiques et soulignent la financiarisation accrue de l'économie. Que 49 % d'entre eux se déclarent en fréquente contradiction avec les décisions prises, des décisions qu'ils subissent mais qu'ils doivent pourtant faire appliquer quand ils sont managers !

Nos revendications immédiates pour les salariés :

1. Redéfinir la stratégie de l'entreprise en plaçant l'humain et la prévention des RPS au cœur des priorités, et renouer avec un dialogue social sincère et constructif.
2. Geler les restructurations destructrices en suspendant immédiatement tous les projets qui fragilisent les équipes et accroissent les tensions, menaçant la cohésion et le bien-être des salariés.
3. Reconnaître et Rémunérer en valorisant le travail des salariés par des augmentations salariales décentes et une reconnaissance effective des efforts fournis. La reconnaissance passe aussi par des conditions de travail dignes et respectueuses.
4. Réévaluer la charge de travail et le recrutement : Réadapter les effectifs pour faire face à une charge de travail excessive et arrêter l'utilisation des outils de suivi purement orientés sur la productivité. La CGT demande une meilleure évaluation des besoins pour garantir des conditions de travail humaines.

Les vœux du monde virtuel d'Orange

Les vœux sont l'occasion de faire le bilan de l'année écoulée et de confirmer les perspectives et les objectifs. À Orange, la CGT constate que les salariés entendent un discours qui leur présente un véritable monde virtuel.

Le développement de la fibre optique se fait avec des moyens insuffisants, des pannes à répétition et donc un mécontentement grandissant des clients. La CGT revient aussi sur la réduction des effectifs et l'utilisation désordonnée de la sous-traitance.

Avec la disparition du CNET (Centre National d'Etudes des Télécommunication), la « Recherche et Développement » est devenue « l'Innovation », les moyens ont fondu en proportion. Nous voici loin de la réalisation du minitel ! La CGT demande que la majorité des bénéfices soient non pas versés aux actionnaires, mais soient investis dans l'innovation, avec une part conséquente d'embauches et d'augmentation des salaires.

La CGT constate que la conception de la Responsabilité Sociétale des Entreprises RSE est bien particulière à Orange. C'est le salarié qui paye les frais, d'électricité, de chauffage, etc., en télétravail et pendant les périodes de fermetures ponctuelles de sites.

Orange est magique !

Après avoir voulu faire passer une Rupture Conventionnelle Collective (à SCE en 2023), la direction publie l'Accord GEPP, qui invite les salariés pas tous volontaires ! à partir d'Orange maison mère, pour aller en filiales ou ailleurs ...

Dans ce contexte, vos élus CGT seront particulièrement attentifs à ce que la direction satisfasse à ses devoirs d'employeur :

Qu'elle prenne les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ;

Qu'elle mette en place les outils et qu'elle mesure :

La charge de travail des salariés,

Les temps de travail et le temps de repos des salariés, quotidiens et hebdomadaires.

L'année 2025, ne s'annonce pas du tout sous les meilleurs augures, contrairement à ce que disent les hypnotiseurs de la direction, avec des salariés toujours moins payés, toujours plus en « Risques Psycho Sociaux » (RPS).

Avec la CGT défendez vos intérêts et gardez votre avenir professionnel !

Avec la CGT conservez votre santé !