

Liste des élu-e-s CE titulaires

Magali Vallée ADO
Pascal Derrien UIO
Fabrice Prioux UATO

Liste des élu-e-s CE suppléant-e-s

Dominique Coatrieux AEOA
Michel Coleu ADO
Jean-Luc Lenain UIO

L'ECHO CGT DU CE DO OUEST

EDITO

Dans son communiqué, Orange annonce 1 000 € de prime pour les salaires inférieurs à 25 000 € annuel brut (soit environ 1 645 € net mensuel) et 500 € de prime pour les salaires entre 25 000 et 30 000 € annuel brut (soit environ 2 000 € net mensuel).

Le dernier bilan social d'Orange SA (indicateur 213) faisait apparaître :

☐ que **1,48 %** des salarié-e-s avaient une rémunération annuelle inférieure à 24 000 € brut.

☐ que **7,95 %** des salarié-e-s avaient une rémunération annuelle allant de 24 000 à 30 000 € brut.

Soit à peine 10% de bénéficiaires !

Le PDG d'Orange et ses amis du CAC 40 annoncent à grand renfort médiatique des primes exceptionnelles de fin d'année voire pour certains des augmentations salariales ou des primes généralisées !

Dans toutes les grandes entreprises, le patronat se met en ordre de bataille. Mieux vaut perdre un petit peu aujourd'hui (*et pour Orange c'est vraiment un tout petit peu !*) plutôt que de voir la rue remettre en cause un système capitaliste ou une minorité s'enrichit sur le travail des autres !



En bref, l'urgence pour le patronat c'est sauver « le soldat Macron » en calmant la grogne sociale !

Depuis des années, la CGT se bat contre la Direction d'Orange pour obtenir une augmentation du pouvoir d'achat pour toutes et tous les salarié-e-s d'Orange. Elle dénonce les salaires d'embauche des techniciens et commerciaux qui ne permettent pas une vie décente ! Elle dénonce la baisse constante du pouvoir d'achat avec des augmentations salariales (quand il y en a !) qui ne couvrent jamais la hausse des prix. Les seules réponses de l'entreprise sont : « *les salaires d'Orange sont déjà supérieurs à ceux des autres entreprises ! Le marché concurrentiel ne nous le permet pas !.....* »

**Nous voulons une prime de fin d'année, nous voulons une réelle augmentation de salaire, un vrai déroulement de carrière !
Bougeons-nous !**

Sans notre mobilisation aucune véritable négociation n'est possible ! Les organisations syndicales ne peuvent obtenir que des miettes ! Celles qui nous disent le contraire nous mentent !

**Les élu(e)s CGT du CE DO Ouest
vous souhaitent une très bonne
année 2019**

Déclaration CGT CE Décembre



Toujours moins pour les salarié-es

- moins d'emplois
- moins de rémunération
- moins de sites Orange
- moins de boutiques Orange ...

Toujours plus pour le CAC 40

- plus de rétribution des dividendes
- plus de richesses créées par les salarié-es

M Richard qui se permet de dire au gouvernement d'agir sur les salaires nous a interloqués !

M Richard est le seul employeur du CAC 40 à avoir pris une décision unilatérale sur le partage des richesses de son entreprise au seul profit des actionnaires !

Alors quand il demande au gouvernement de faire un geste envers les salaires, la CGT dit oui ! Puis il annonce à la presse, pas à ses salarié-es, une prime de 1000€, et seulement plusieurs jours après en communication interne! Environ 20% des salarié-es seraient concerné-es par cette prime ... et les autres ? Ils ne subissent pas l'augmentation du coût de la vie ?!

M Richard, la CGT vous donne rendez-vous aux prochaines NAO et à l'exemple de TOTAL, l'entreprise Orange doit être reconnaissante envers tous les salarié-es.

Les salarié-es ont voté du 4 au 6 Décembre 2018 pour faire respecter leurs droits et en gagner de nouveaux, pour faire respecter le code du travail, les accords, faire reconnaître leurs compétences et pouvoir travailler dans de bonnes conditions.

À l'approche des fêtes de fin d'année, Orange avec sa nouvelle campagne de pub nous souhaite de joyeuses fêtes de fin d'année. Pourtant, démanteler son réseau de distribution, diminuer sa présence sur le territoire, détruire massivement les emplois au sein d'Orange, participer au dumping social en ayant recours à une sous-traitance non contrôlée, ne nous donne pas envie de faire la fête.

Au sein d'Orange l'emploi de production diminue au profit de l'emploi d'encadrement, de chargé de mission... des emplois à rémunération élevée qui mettent en évidence des inégalités en défaveur des femmes, le plafond de verre est réel dans le rapport Egalité entre les femmes et les hommes.

Orange donneur d'ordre, devient une réalité !

Orange participe de ce fait à l'augmentation des employé-es pauvres !

Orange Digitale, Oui sans doute, mais humaine, permettez-nous d'en douter !

Autre sujet d'actualité, le mouvement des gilets jaunes et les perturbations liées aux actions des gilets jaunes.

Les conseillers de la boutique fermée suite à une décision de la galerie marchande ou suite à une décision managériale, devront-ils poser 1 CA, 1 JTL ou 1 RC ?

A l'heure où Stéphane Richard annonce qu'il faut lâcher du lest sur les salaires, sur quels textes de référence du code du travail s'appuie Orange pour demander aux salarié-es de récupérer les heures non effectuées suite à une interruption collective du travail indépendante de leur volonté ?

Les collègues des boutiques fermées doivent pouvoir sur volontariat rejoindre une boutique ouverte. Les autres salarié-es qui restent à disposition d'Orange ne doivent pas à avoir à poser de CA, de JTL, ou de RC !

Situation et perspectives 2019 du réseau de distribution physique de la Direction Orange Ouest

La CGT pointe dans ce rapport l'évolution d'un opérateur Coriolis Télécom qui se distingue par l'ouverture de boutiques, notamment dans les zones rurales, au détriment des autres opérateurs qui eux ferment leurs boutiques.

Que devons-nous en penser ?

Certainement pas que les clients souhaitent être autonomes car tout est mis en œuvre par des consignes dictées aux salarié-es pour accompagner les clients à s'auto-dépanner, à s'auto-renseigner ... La stratégie de l'Entreprise est bien de faire en sorte que les clients ne viennent plus en boutiques et qu'ils se débrouillent par eux-mêmes.

Est-ce vraiment ce que souhaitent nos clients et les salarié-es ?



Le digital est en action et commence à faire des dégâts.

L'utilisation du Selfcare, pratique par laquelle on donne la possibilité au client d'effectuer des actions de gestion de son compte en toute autonomie, en passant par un site web ou une application mobile, va se développer pour tous les parcours clients.

En boutiques, les conseillers vont devoir accompagner les clients qui viennent dans nos boutiques à l'utilisation systématique des outils de support digitaux sur PC et sur smartphone (Assistance, communauté d'entraide).

La digitalisation est un levier de transformation permettant de réaliser des économies et l'entreprise profite des évolutions technologiques pour mener sa propre transformation et réduire ses coûts.

La Cgt s'inquiète du devenir du réseau de

distribution et on peut craindre que ce dumping social organisé que nous dénonçons depuis longtemps laisse entrevoir un réseau de distribution low coast.

Orange est déjà mis en demeure pour la dégradation progressive de la qualité de service et risque une sanction par l'Arcep : ne croyez-vous pas que nos clients sont en droit d'exiger le même accueil sur tout le territoire ?

Ne croyez-vous pas que nos clients sont en droit d'exiger d'être reçus et non être renvoyés vers les autres boutiques de la galerie en attendant de recevoir un sms ? Est-ce cela le progrès ?

Ne croyez-vous pas que nos clients sont en droit d'exiger le meilleur dans la relation client qu'ils ont avec leur opérateur ?

La Cgt revendique des emplois, des conditions de travail meilleures pour les salarié.es de l'ADO et cela passe par l'arrêt des fermetures de boutiques ou les transferts à la sous-traitance.

Bilans 2017 et Orientations 2019



Les bilans 2017 et orientations 2019 de la DOO font apparaître :

- des suppressions massives d'emplois, - 6,80% d'ETP entre 2016 et 2017 soit la plus forte baisse enregistrée en 5 ans. Les prévisions pour les années à venir sont aussi sombres puisque que la diminution des effectifs internes va encore s'accroître : -797 ETP entre fin 2017 et fin 2020.
- une désertification accrue de pans entiers du territoire DOO au profit des bassins d'emploi de Rennes et Nantes, entraînant l'éloignement des ressources managériales et RH pour les salariés et une présence physique de proximité moindre auprès des clients.
- la formation des salariés qui n'est plus qu'une adaptation en phase avec la stratégie Essentiels 2020 de l'entreprise pour toujours plus de réduction des coûts, plus de réduction des effectifs, plus de polyvalence liée à la GPEC et plus de digitalisation clients/salariés.
- un taux de féminisation global satisfaisant de 36,5%. Certes, mais on constate que cette proportion diminue sur les fonctions de cadres et cadres supérieurs. De même on constate toujours des écarts de rémunérations, minimes en bande C, mais conséquents pour les bandes Dbis et E.

Nous ne comprenons pas comment, dans de telles conditions, Orange peut assurer à ses clients « une expérience incomparable » sauf en demandant aux salariés d'en faire toujours plus avec moins de moyens, de répondre à des clients mécontents de la dégradation de la qualité du service qui leur est rendu.

La CGT n'a de cesse d'alerter nos dirigeants à tous les niveaux sur les problèmes inhérents à l'organisation mise en place par l'entreprise ainsi que la DO Ouest, qui maintient les salariés dans une situation de tension permanente.



La CGT n'a de cesse de dénoncer les suppressions d'emplois qui entraînent des réorganisations, des fusions, une nécessité pour les salariés de devenir multi compétents, et bien sûr, sans la reconnaissance qui va avec.

La CGT n'a de cesse de dénoncer le dumping social généré par le recours à la sous-traitance qui se caractérise par la précarité de ses salariés et des salaires au rabais.

C'est pourquoi, les élus CGT au CE DOO ont rendu un avis négatif sur le bloc 1 portant sur la Stratégie de l'Entreprise pour 2019, et sur le bloc 3 portant sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail en 2017, car ils refusent de cautionner cette gestion néfaste de l'entreprise.

La gestion de l'emploi et les Compétences ? Un dossier épineux !

Gestion de l'emploi NON

Gestion du réseau NEANT

Prévisionnelle NON

Prévoir ne rime pas avec gestion à court terme

Emploi MOINS MOINS

Compétences PLUS PLUS

En fait tout est en négatif SAUF les COMPETENCES qui elles, doivent se développer au gré et en fonction des objectifs de l'entreprise. Les salarié-es doivent s'adapter sans formation, et subir une diminution du nombre des métiers. Et quand vos représentant-es syndicaux interpellent, alertent sur les risques d'une telle gestion, la direction répond :

- les emplois sont du domaine de la direction.
- la direction ne pouvait pas prévoir autant de départs.
- les organisations syndicales sont visionnaires.
- ETRE CORPORATE, agile, avoir l'esprit d'équipe, ARCQ pour « récompenser » les efforts fournis, en toute OBJECTIVITE.

En attendant les chiffres démontrent :

- un abandon du développement de l'emploi sur tout le territoire (les plus touchés 22, 29, 56, 49, 53, 72
- une concentration de toute l'activité ORANGE sur Rennes.
- la participation au développement du dumping social : le budget consacré à la sous-traitance représente l'équivalent de 1770 ETP Orange.
- un choix des activités qui entraîne une perte des compétences sur les métiers CŒUR, technicien, conseil ... en fait les salarié-es doivent compenser les dysfonctionnements générés par la gestion ORANGE.
- un mal être grandissant et volontairement ignoré par l'entreprise.

Dans ce contexte, comment les salariés peuvent-ils entrevoir un avenir chez ORANGE, y développer des perspectives professionnelles, construire leur vie personnelle ? Quelle progression professionnelle et salariale quand l'accord

ARCQ n'a qu'un seul but : faire travailler plus, avec plus de polyvalence.