



La **CFDT** face à tous les défis pour défendre les salariés au sein d'Orange

PAROLES d'Élisa Mistral

#1
Juillet 2022

ÉDITO

Nouvelle gouvernance, nouvelles négociations, NAO atone... voilà une année pleine de défis qui appelle à la vigilance et la clairvoyance. Élisabeth Mistral, Déléguée Syndicale Centrale pour Orange, nous fait un bilan à mi-année de l'actualité des salariés chez Orange. Élisabeth parle de Christel Heydemann, des négociations en cours dont la NAO qui fixe le niveau global d'augmentation de la masse salariale pour 2022. Élisabeth et la **CFDT** au niveau national ont déjà rencontré la nouvelle Directrice Générale à 4 reprises, soit en multilatérale ou CSEC avec les autres organisations syndicales, soit en bilatérale. Tout d'abord, il était important que Christel Heydemann fasse connaissance avec la **CFDT** au sein d'Orange et découvre ses traits de caractère : force de proposition, volontaire, déterminée et persévérante.

La CFDT une force de proposition - Nous avons poussé des sujets ayant un impact et obtenu des résultats :

- Un PPCR phase 2 sur les fonctionnaires
- La prévoyance pour les fonctionnaires
- Les Tickets restaurants pour les télétravailleurs
- Le temps de respiration inclus dans l'accord intergénérationnel est une proposition de la **CFDT**, et nous en sommes fiers. Dans un dispositif de la banque des temps, cette proposition traduit bien combien il est important de prendre le temps travaillé dans son ensemble, tout au long de la vie. Nous nous attachons à faire des propositions en phase avec notre temps.
- Les accords télétravail présents chez Orange depuis de nombreuses années grâce à la **CFDT**
- Les accords Handicap
- Les accords égalité professionnelle, dont un accord qui a été obtenu en 2019 au niveau monde via l'UNI
- Des dispositifs sur la santé des salariés au niveau monde

Christel Heydemann a pu mesurer combien la **CFDT** est **un interlocuteur crédible**.

La **CFDT** est volontaire et persévérante parce que nous ne lâchons jamais nos propositions nouvelles. Souvent la direction nous accueille en disant « ce n'est pas possible » ... mais la **CFDT** poursuit son action, et cela fait, in fine, bouger les lignes. Victor Hugo disait « l'utopie d'aujourd'hui est la réalité de demain » ... Nous avons la conviction que le progrès social est bénéfique pour les salariés et l'entreprise. Déterminée, La **CFDT** est allée voir la nouvelle directrice générale avec l'état « de santé » de l'entreprise et des salariés. L'entreprise vit de très grands changements, certes, mais les salariés ne se retrouvent plus dans le projet collectif (s'il y en a encore un). Cette situation crée des incertitudes au sein même de l'entreprise, et donc du stress pour chacun. Y compris chez les jeunes. Nous observons un accroissement du phénomène de ruptures conventionnelles. La **CFDT** est très régulièrement sollicitée sur le sujet, et nous constatons que les traitements sont différenciés suivant les services. En boutique, pas de rupture ; chez SCE, c'est possible. « On n'a plus envie de rester chez Orange » entend-on. À quoi cela tient-il ? Un projet ou un non-projet de l'entreprise, l'incertitude face au changement non managé en interne, les packages financiers des nouveaux dirigeants en forte hausse face à une NAO en berne, et le sentiment d'injustice, d'accroissement des écarts, de n'être plus qu'un simple « outil » dans une grosse machine... Nous n'abandonnerons pas notre credo qui fonde les valeurs de la **CFDT** : « la répartition de la valeur créée doit aussi profiter aux salariés ». Nous continuerons à talonner et suivre la rémunération des actionnaires vis-à-vis des écarts salariaux, désormais accrus.

Aujourd'hui, Christel Heydemann est dans l'écoute et la rencontre. La confiance doit se reconstruire, de part et d'autre. Elle était étonnée de toutes les propositions de la **CFDT** pour faire avancer l'entreprise et l'équilibre avec les salariés. Mais elle n'a pris

aucun engagement. Elle a une grande expérience du dialogue social, mais a cependant laissé émerger l'idée que le 3^{ème} jour de télétravail la dérange... Depuis, nous observons çà et là des managers qui reviennent sur leurs accords avec leurs salariés... La **CFDT** sera vigilante à la bonne application de cet accord innovant.

Nous attendons avec une grande vigilance ses premières décisions. En fonction des départs enregistrés en 2022, nous craignons une vague de réorganisations. Christel Heydemann est une femme qui aime aller vite, très tournée sur l'international, et semble avoir le souhait d'accentuer le mouvement de filialisation. Nous avons déjà observé de légères transformations çà et là ou des projets déjà en cours, sans avoir une vision globale. Peut-être un nouveau système de paie ? Peut-être la DISU externalisée ? On parle là du support aux salariés, ce n'est pas rien.

- Quelles seront les premières réorganisations ? Et à quelle vitesse ?
- Comment va-t-elle manager les questions des AFO et ACO en France ?
- Quelles gestions locales des sites ?
- ...

→ **Nous ne voulons pas d'un Orange SA transformé en centre de coûts et la valeur créée en filiale.** Ceci entraînerait des conséquences très concrètes sur la masse salariale et l'intéressement. Si l'entreprise ne respecte pas le cadre des accords et du respect de chacun, nous allons « frapper fort ». Nous irons en justice, comme nous l'avons fait sur différents sujets :

- Cyberdéfense : contre les transferts de salariés en filiale, sans réel plan d'accompagnement
- ARCQ : pour déloyauté de l'accord de la part de l'entreprise

→ **Et nous serons également très vigilants au respect des accords en cours de négociation :**

- La NAO pour laquelle nous demandons une revalorisation
- L'intéressement 2022 pour définir des objectifs qui auront cours en 2023
- L'épargne salariale et l'actionnariat salariés avec la mise en place d'un PERCOL ou l'augmentation du nombre de jours d'épargne temps dans le PERCO
- La mobilité à l'initiative des salariés : ARCQ a généré de l'immobilisme, et les mobilités se passent mal voire très mal, et il n'y a pas de cohérence au sein d'Orange
- Le télétravail avec un avenant qui démarre avec difficulté et que nous devons faire avancer
- Les grands projets immobiliers, qui nous interrogent sur l'organisation mise en place pour mener à bien le projet. Qui fait quoi ? Et avec quelle méthode. Cela semble encore très confus
- Et sans oublier bien sûr les négociations locales, notamment autour des fermetures de boutiques, parfois au bénéfice de la GDT, donc de la filialisation
- À quand un PPCR phase 3 avec une fusion des intrabandes fonctionnaires pour un même parcours pour tous

Donc ne lâchons rien. Restons forts de notre caractère collectif avec notre force de proposition, notre engagement, notre détermination et notre persévérance.

Soyons tous vigilants les uns envers les autres. Soyons en écoute et en veille de ce qui va se passer. Il faut que chacun puisse alerter la **CFDT**, localement ou nationalement pour nous prévenir, nous demander du soutien, et surtout ne jamais nous habituer à être heurtés.

Tout le monde a le droit au respect et à la parole.

CFDT Orange

[Espace adhérents](#)

Cfdt-orange.org

[Pour vous abonner](#)

[à nos newsletters,](#)

[je clique !](#)



LinkedIn



YouTube