



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
DO Grand Sud-Est

L'ÉCHO DU CSE



LE DÉCRYPTAGE
PAR VOS ÉLUS

Le début des grandes manœuvres ?

Arrêts d'exploitation **boutiques** S1 2025 :

- Avec Albertville, Brignoles, Orange Coudoulet et St-Etienne Grande rue qui passent chez Orange Store, le **démantèlement de l'AD** continue !

⇒ La **CFDT** accompagne du mieux possible les salariés impactés, mais tire la sonnette d'alarme, car plus les boutiques AD ferment, plus les reclassements sont difficiles et plus les fonctions support ont de souci à se faire pour leur avenir.



Braquages et insécurité en **boutiques** :

- Après de nombreuses relances et grâce à l'insistance de la **CFDT**, la Direction répond enfin favorablement au sujet très préoccupant de la sécurité dans nos Agences Distribution.

⇒ La **CFDT** a toujours martelé qu'il ne fallait pas attendre un drame pour mettre en œuvre les mesures de protection et de sécurité ! Nous jugerons sur le terrain les mesures prises par la Direction.

Mal-être au travail : les leçons du drame de 2022

- Suite au drame de Draguignan, la Direction a présenté les actions menées sur l'UCI PRM. Mais elle donne bien peu de perspectives aux salariés impactés par la fin du cuivre, la sous-traitance quasi-totale du déploiement Fibre, des services clients et des activités support. La fonte des effectifs touche de plein fouet les collègues des petits sites et met en péril la cohésion sociale dans l'entreprise.

⇒ La **CFDT** demande que les actions déployées à l'UCI PRM soient étendues à toutes les unités d'Orange, et sera très attentive aux conditions de travail des salariés touchés par ces réorganisations.

Restauration : bilan de la gestion déléguée 2023

- Dans un contexte économique difficile pour les salariés, il est important que les restaurants d'entreprise continuent à être des lieux de rencontre entre collègues, où pour une somme maîtrisée sont servis des repas complets, chauds et équilibrés tout au long de l'année.

⇒ La **CFDT** défend ce modèle collectif face aux tenants de l'externalisation et de l'individualisation. En même temps que notre pouvoir d'achat, elle se bat pour notre pouvoir de manger sainement !



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
DO Grand Sud-Est

L'ÉCHO DU CSE



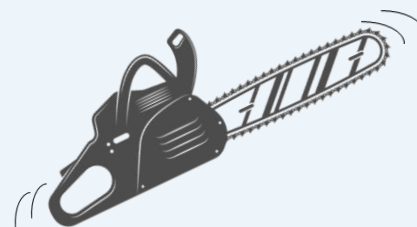
LE DÉCRYPTAGE
PAR VOS ÉLUS

Le dialogue social, ça eût payé, mais ça paie plus...

Grâce à tous les salariés, et particulièrement ceux qui se sont investis par leur mobilisation et leur savoir-faire pour que les Jeux Olympiques et Paralympiques soient une magnifique réussite, Orange, auréolée par ce succès en tant qu'opérateur unique des communications, revient à la dure réalité en cette rentrée 2024. Finie l'euphorie des jeux et les satisfécits : à peine la cérémonie de clôture passée, la Directrice Générale a tenu une réunion interne le 18 septembre, célébrant la réussite d'Orange sur les jeux, mais oubliant de parler des actualités négatives qui attendent les salariés, qui se verront remerciés par des plans de réduction de personnel. La

stratégie d'Orange, basée sur une politique de réduction des coûts, va continuer, et les conséquences sur les salariés ne tarderont pas à se faire sentir.

Ainsi en Espagne, où une fois passée l'euphorie de la fusion de MASMOBIL et ORANGE SPAIN, la période de grâce pour les salariés des deux entreprises n'a duré que quelques mois. Cette fusion donnant naissance à **MAS ORANGE**, deuxième opérateur après Telefonica, se solde par un **plan de réduction de 795 emplois**, soit près de 10 % de l'effectif !



À la suite de la liquidation d'**ORANGE BANK**, ce sont **590 emplois** qui sont menacés. Orange vient également d'annoncer que sa filiale **VIACCESS-ORCA** allait procéder à la **suppression de 35 emplois sur un effectif de 180 salariés**, soit 20% du personnel. Le Plan de départ volontaire sur **SCE en France** doit délivrer ses derniers résultats fin septembre, et comme il semble ne pas avoir été souscrit à la hauteur attendue de **690 postes à supprimer**, les reclassements s'annoncent difficiles, ce qui laisse craindre qu'Orange ne soit obligée d'avoir recours à des licenciements. La **CFDT** sera très vigilante sur ces reclassements !



NAO : l'argumentation de notre Directrice Générale en réponse aux questions posées par les salariés concernant les mesures d'augmentations salariale 2024 nous apparaissent inexactes, car, si effectivement l'inflation glissante sur les 9 premiers mois de 2024 en France est bien de 2% et le budget alloué à la NAO 2024 de 3 %, il est faux de dire que les salariés peuvent s'estimer heureux. En effet, la NAO 2024 doit prendre en référence l'inflation 2023, qui a été de 4,9%, donc la **NAO de 2024 se traduit par une perte de pouvoir d'achat de 1,9% pour l'année 2024**. Il sera temps en 2025 de mesurer l'inflation 2024 pour établir la NAO de l'année prochaine, mais c'est un fait que certains salariés ont bien eu une augmentation égale à 0, ce qui se traduit pour eux par une perte de pouvoir d'achat de 4,9% en 2024, n'en déplaise à notre Direction Générale.

Chez **ORANGE FRANCE**, les grandes manœuvres se préparent, avec la verticalisation, la mutualisation et l'optimisation des fonctions RH et des services médicaux et supports des Directions Opérationnelles, qui rejoindront à terme le périmètre social CORPORATE (ex-Fonction Support et Finances).

C'est bien le début du **démantèlement des périmètres sociaux des**

Directions Opérationnelles que nous allons subir.

La sous-traitance des activités de services clients et techniques, combinée à la filialisation du réseau des boutiques vers **ORANGE STORE** (dont les offres de débauches sont ouvertement affichées sur la page intranet du Groupe) sont les prémices et les signes avérés que **les structures et les organisations en Directions Opérationnelles vivent leurs dernières années**.

La fin du réseau cuivre est également l'argumentation qui sera employée par la Direction pour justifier les **plans de réduction d'effectifs** qui vont être annoncés avec l'ouverture de la **négociation GEPP** (Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels) dans les mois qui viennent... nous vous en reparleront !

La **CFDT** déplore la fin des dispositifs Temps Partiel Séniors qui permettaient d'aménager la fin de carrière chez Orange, ce dispositif était socialement équitable pour le salarié et pour l'entreprise.

La **CFDT** défendra toujours le maintien des effectifs et l'emploi interne, et revendique véritable un dialogue social de la part de la Direction !