



Paris, septembre 2017

Aujourd'hui
Et Demain,
Nos Droits!

5000 recrutements c'est urgent !

Au moment où le gouvernement soutient les attentes du MEDEF pour «redresser» l'économie et «diminuer» le chômage, Orange fait la démonstration dans un secteur d'activité en pleine expansion que l'emploi dépend d'abord d'une volonté politique. Notre direction choisit la rémunération des actionnaires plutôt que les embauches. La seule augmentation des dividendes décidées en 2017 aurait permis le recrutement de 4000 personnes. 13 000 emplois seront supprimés de 2016 à 2018 et l'Etat, 1er actionnaire d'Orange, est plus soucieux de rafler les dividendes que de réclamer une politique plus sociale. Sud ne se résigne pas à laisser 6 millions de demandeurs d'emplois dans la misère et nos conditions de travail se dégrader dans les services désertés.

Les chiffres de l'emploi à Orange (UES)

	2016	2015	2007
Orange			
ETP salarié-es (équivalent temps plein)	74400	78450	94064
retraité-es	4500	3527	1600
recrutements	2104	1658	1300
sous-traitance ETP salarié-es	27973	25647	22488

Avertissement : Les chiffres de l'emploi présentés ici sont tirés des bilans sociaux, des chiffres de l'entreprise et des expertises communiqués aux représentant-es du personnel. On s'autorisera une légère marge d'erreur mais les tendances ne sont pas contestables. Si les CDI actifs sont passés de 89500 à 87000 de 2015 à 2016, nous avons préféré mettre en avant les équivalent temps plein réellement au travail sans tenir compte des temps partiels, notamment les temps libérés des TPS.

13 000 emplois supprimés de 2016 à 2018 !

Alors que 20 000 de nos collègues devraient sortir des effectifs d'Orange de 2016 à 2018, seulement 7000 recrutements sont annoncés sur ces 3 années. Le tableau ci-dessus illustre la baisse des effectifs (ETP) accélérée par les TPS. Les salarié-es sont 87250 mais 12 000 sont en temps libérés aujourd'hui et désormais absent-es des services. Sud ne cesse de réclamer les recrutements nécessaires à l'exercice de nos métiers et nous réclamons 5000 recrutements dès cette année !

«Baisser le coût du travail», une obsession

On solde dans les filiales !

La part des salarié-es en filiales s'accroît de 6% à 9 % de 2015 à 2016 pour «profiter» de conventions collectives moins contraignantes. La transformation des boutiques Orange en Générale de Téléphonie ou le transfert discret de salarié-es Orange vers les filiales OBS, c'est tellement moins cher.

Toujours plus de sous-traitance !

Le gardiennage, l'entretien, le génie civil... n'entrent pas dans les chiffres de la sous-traitance connus. La sous-traitance représente **74% des salarié-es d'Orange dans les services techniques et 20% dans les services client. Ce sont les activités majeures où l'entreprise gagne ainsi flexibilité et externalisation de l'emploi et des risques.**

1000 de plus ce n'est pas assez !

Si, après la crise Lombard, les chiffres de l'emploi s'étaient améliorés, les objectifs financiers dans la gestion du groupe ont repris le dessus. La baisse du coût de l'emploi reste un objectif majeur du groupe pour satisfaire les actionnaires (à l'exception de l'état) qui n'ont pourtant jamais contribué aux investissements.

La direction n'a pu ignorer le mécontentement des salarié-es dont Sud a porté la voix. 1000 recrutements ont été ajoutés aux 6000 initialement programmés pour les années 2016 à 2018.

Les alternant-es

En 2016, 4750 alternant-es étaient comptés dans les effectifs, c'est 10% de moins qu'en 2015. Seulement 1010 ont été recruté-es en CDI en 2016 et 320 en CDD.

Aujourd'hui
Et Demain,
Nos Droits!



Pour suivre Sud
chaque semaine,
s'inscrire
à notre newsletter

Une nouvelle sociologie en marche

La volonté d'externalisation et les encouragements au départ conduisent à une moyenne d'âge de 49 ans, à l'augmentation du nombre de cadres (49%). Les engagements de recrutement de femmes (36% des effectifs) n'ont pas été respectés.

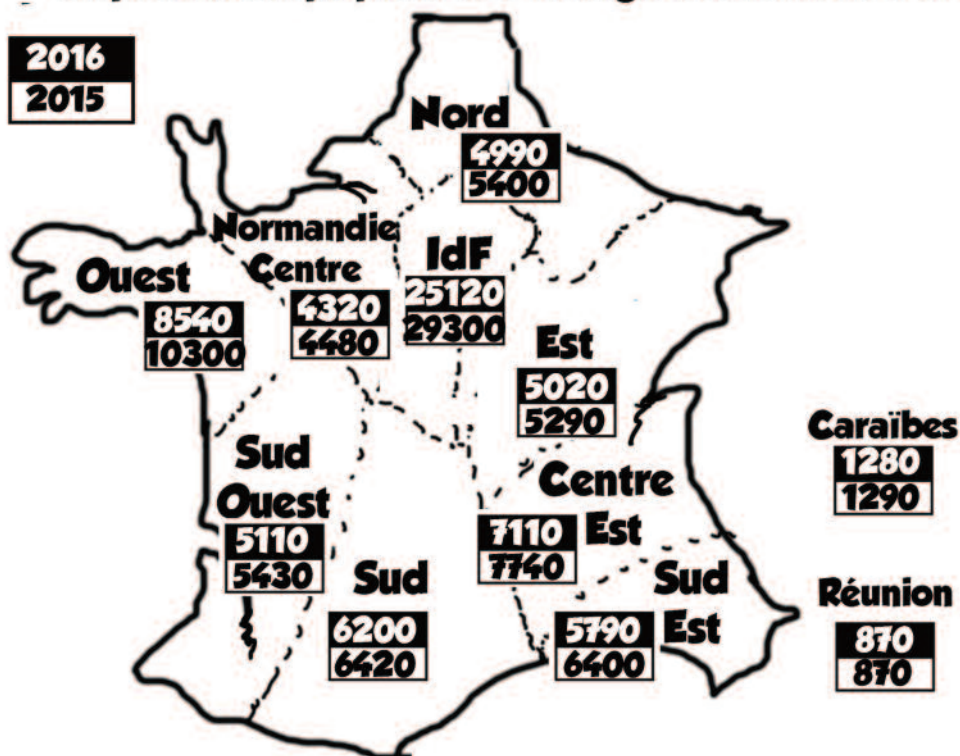
Les déserts gagnent en province

35% des effectifs sont concentrés en région parisienne. Les régions Ouest et Centre Est conservent plus d'emplois qu'ailleurs en raison d'une présence plus importante des divisions nationales. Les salarié-es, de plus en plus rassemblé-es sur des «campus Orange» dans les métropoles régionales, sont toujours plus éloigné-es des populations.

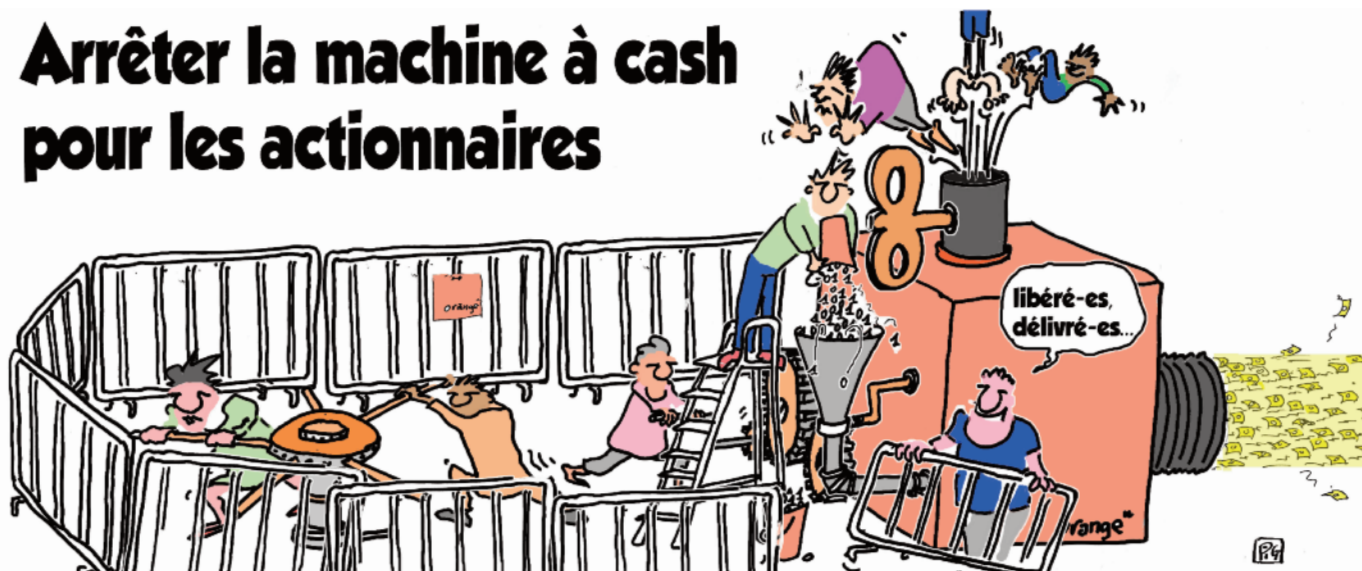
Pour Sud, 5000 recrutements dès cette année et le maintien des activités sur tous les territoires sont nécessaires. Cela participerait à réduire le chômage de masse et préserver l'harmonie sociale de tous les territoires.

L'embauche des salarié-es sous-traitants qui le souhaitent, celle des salarié-es des filiales victimes du moins disant social contribuerait à l'égalité des droits de celles et ceux qui tous participent à la richesse croissante d'Orange.

emplois à temps plein UES Orange-décembre 2016



Arrêter la machine à cash pour les actionnaires



Des conditions de travail bouleversées !

Un quotidien dégradé

Les emplois en moins, ça pèse sur le quotidien. Les salarié-es doivent parfois poser les congés un an avant, d'autres ne peuvent poser le samedi en CA. Les périmètres d'intervention sont de plus en plus étendus, les collectifs de travail explosent. Des heures supplémentaires sont imposées. Le "mode projet" se développe de plus en plus et participe à l'isolement de chaque salarié-e. La direction impose une transformation radicale de la relation travail/salarié Essentiel 2020 et Explore 2020.

Une GPEC retardée

Un nouvel accord pour la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences devait intervenir fin septembre 2017 mais la direction a choisi de le prolonger d'un an. Outre les conséquences pour le calendrier des promotions, c'est ainsi retarder les négociations sur les emplois nécessaires pour travailler dans les meilleures conditions.

L'oeil du CHSCT

Le rôle des CHSCT peut paraître complexes mais ils sont essentiels pour contrôler l'évolution des conditions de travail. La pression des résultats, les nouveaux outils comme échelles dites «plate-forme» qui ont provoqué la mort de notre collègue JC Lachaux, les nouvelles organisations, la polyvalence et autres poly-compétences ont des conséquences sur notre santé. On ne doit pas perdre sa vie à la gagner !

Numér'hic !

L'accompagnement de la transformation numérique a fait l'objet d'un accord signé par CFDT, FO et, après quelques hésitations, CGT. La direction s'est refusée à communiquer les gains de productivité espérés par la «digitalisation» de l'entreprise. Notre combat continue pour obtenir la mesure et la rémunération de la totalité du travail des salarié-es réalisé pour l'employeur au delà du temps de travail légal. Si un droit formel à la déconnexion est reconnu, il est toujours difficile de l'exercer. Les nouveaux outils de travail, dont on ne conteste pas l'intérêt, sont mis à profit pour encadrer sévèrement les salarié-es dans toutes ses activités à chaque instant. Sud exige un droit d'accès et un contrôle préalable de chacun-e d'entre nous pour les usages des données numériques des salarié-es.

Une victoire contre la surveillance

Après l'installation de boîtiers sur les 20 000 véhicules de la flotte Orange, de nombreux salarié-es s'étaient inquiété-es de leur géolocalisation en toutes circonstances. La fédération Sud a obtenu un jugement qui condamne Orange et fait jurisprudence. Son application définitive interdit toute sanction des salarié-es d'Orange pour une géolocalisation obtenue par n'importe quel instrument, y compris les smartphones.

**VOTONS
Sud!**

Aujourd'hui Et Demain, Nos Droits!

Bureau, fait ton office !

L'immobilier s'adapte également dans le contexte économique d'Orange. Le projet NEO (Nouvel Environnement du travail Orange) préside aux déménagements à Issy les Moulineaux prévus en 2020 pour le siège, alleray1, jobbé duval et montrouge. Il est pré-déployé pour certains projets comme Lyon 2020 et sans doute également aux futurs «campus» annoncés dans les métropoles régionales.

Malgré la RSE (Responsabilité Sociale d'Entreprise) affichée, la dimension humaine est absente des projets présentés.

Les SBF se multiplient

La frontière entre la sphère professionnelle et la sphère privé se brouille avec la digitalisation et le nomadisme devrait être encouragé par des bureaux non affectés et en nombre inférieur aux salarié-es concerné-es.

C'est une parfaite illustration des limites entre travail et loisirs, entre travail rémunéré et travail gratuit, entre travail et quasi travail. La précarisation insidieuse du travail, des espaces de travail et des relations sociales est en marche.

Ce projet, engageant l'avenir de plusieurs génération de salarié-es, doit être traité avec les bons objectifs. La Qualité de Vie Au Travail ne se décrète pas. Elle se construit en proposant, entre autres, un environnement de travail adapté à chaque métier, à chaque activité voire même à chaque salarié-e. Qui peut penser, à part des financiers peu scrupuleux que devenir un SBF (Sans Bureau Fixe) apportera une quelconque amélioration aux conditions de travail ? Pour Sud, il faut avoir une autre vision de la vie professionnelle pour ne pas retomber dans les années noires que notre entreprise a malheureusement connues. SUD, avec la consultation de tous les collectifs de travail, revendique la révision de ce projet en y incluant les aspects spécifiques liés aux améliorations des conditions de travail

5000 recrutements pour travailler mieux ! 5000 recrutements dès cette année !

Le rôle de Sud est d'informer les salarié-es des conséquences des choix d'une direction obsédée par les objectifs financiers.

Sans notre travail, Orange ne peut s'enrichir des services proposés aux populations !

Les gains de productivité et les nouveaux outils doivent profiter aux salarié-es.

Il faut diminuer le temps de travail pour travailler mieux et plus nombreu-ses.

Les revendications doivent être discutées avec les collectifs de salarié-es.

On est et plus fort toutes et tous ensemble, pour gagner.

La force et la capacité de Sud pour s'adresser aux salarié-es et convaincre les autres organisations syndicales de s'unir pour faire entendre le personnel dépendra des suffrages qui leur seront accordés dans les prochaines élections professionnelles.

Lombard... c'est quand qu'on juge ?

Les salarié-es d'orange/France Télécom victimes des plans NExT et ACT attendent que justice leur soit rendue. Le procès pourrait se tenir en 2018. Sud avait porté plainte contre la direction de l'époque et depuis toutes les autres organisations syndicales se sont également portées partie civile pour ce procès très attendu. Pour Sud, il s'agit de faire sanctionner la responsabilité de tous les employeurs pour la santé des salarié-es victimes des mêmes procédés de harcèlement. Nous veillerons à ce que la justice accompagne notre lutte pour les droits des victimes d'hier et tout faire pour que cela ne se reproduise plus.

**VOTONS
Sud!**

Aujourd'hui Et Demain, Nos Droits!

