

Tenaces et efficaces

DTOF/DSI

Juillet Août 2025

Edito : La journée de travail infinie

Microsoft vient de publier un rapport le « Work Trend Index » une analyse anonymisée des utilisateurs de Microsoft 365 dans le monde.

Ce rapport est accablant sur ce que ressentent les travailleurs au quotidien : les frontières entre vie professionnelle et personnelle s'estompent, transformant chaque journée en marathon épuisant.



À 6h du matin, 40% des actifs consultent déjà leur boîte mail professionnelle pour anticiper les priorités du jour. Chaque salarié reçoit en moyenne 117 emails par jour, la plupart parcourus en moins d'une minute. "Les emails de masse avec plus de 20 destinataires ont augmenté de 7% cette année", précise le rapport.

À 8h, Teams prend le relais avec 153 messages échangés par personne et par jour ouvré.

A cela on rajoute les réunions qui sont chronophages, et toutes les deux minutes, un employé est sollicité par un email ou une notification.

Dans ce chaos permanent, 48% des salariés décrivent leur travail comme "chaotique et fragmenté", un sentiment partagé par 52% des dirigeants.

On ajoute aussi les connexions qui sont faites le weekend ou durant les congés.

Cette extension du travail révèle un paradoxe troublant. Tandis que les télétravailleurs perçoivent souvent ces heures tardives comme un moment de rattrapage efficace, leurs collègues en mode hybride y voient plutôt une contrainte supplémentaire. Une divergence qui illustre l'urgence de repenser fondamentalement notre rapport au travail.

La CGT rappelle le droit à la déconnexion et que les salariés n'ont pas à subir la charge de travail supplémentaire due aux départs non remplacés et à la complexification des tâches à cause des réorganisations que nous fait subir la direction.

Rejoignez la CGT , elle a besoin de vous, pour faire changer ce nouveau mode de travail forcé.

ÇA NOUS CONCERNE AUSSI

FIN DU TÉLÉTRAVAIL ?

A la sortie des confinements, le télétravail a été plébiscité par Orange.

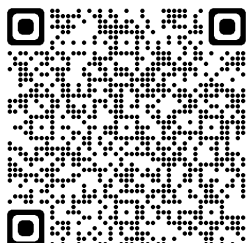
Il permettait de « rationaliser » l'immobilier, tout en faisant passer la pilule aux salariés quant aux conséquences de cette rationalisation (flex-office, campus excentrés souvent loin des transports etc). Ne pas avoir envie d'aller au bureau passe mieux quand on y va moins.

Toutefois de nombreuses grandes entreprises, dont Orange, cherchent désormais à diminuer le nombre de jours télétravaillés car il s'agit de maintenir la « culture d'entreprise » !

Il y a quelques mois, sous prétexte d'une fuite de données, Free a annulé les avenants de télétravail de tous les salariés de ses centres d'appels ! L'occasion était trop belle !

La CGT sera vigilante à toute modification de notre accord de télétravail en votre défaveur.

Les congés payés, d'où ça vient ?
Retour en images d'archives sur l'histoire d'une revendication qui transforma la vie de millions de français-es. En partenariat avec l'Institut CGT d'Histoire Sociale.



La journée de solidarité

Il s'agit de faire travailler l'ensemble des salariés en France une journée gratuitement (en réalité 7h) afin de financer la prise en charge des personnes âgées et handicapées*

Chez Orange cela se manifeste par le retrait d'une JTL (Journée de Temps Libre). Or, il existe des disparités quant aux nombres d'heures que les salariés d'Orange travaillent. Pour beaucoup, le retrait d'une JTL représente plus de 7h, le cas le plus courant que nous prendrons en exemple ici est de faire 38h par semaine, soit 7h36 par jour.

Dans ce cas l'entreprise doit 36minutes au salarié, à prévoir avec son manager. La procédure dans ce cas est que le salarié pourra finir 36min plus tôt une fois dans l'année, à matérialiser dans l'outil « Décompte du Temps de Travail ».

Là où le bât blesse c'est que, comme souvent, tout ceci est confié à la bonne information et à la bonne entente entre le salarié et son manager. Or, force est de constater que de nombreux salariés n'ont jamais entendu parler de ces 36min de travail en trop chaque année. Cela vous semble mesquin de pinailler pour 36min dans l'année ? Et bien figurez-vous que, à l'inverse, si vous travaillez moins de 7h par jour, l'entreprise sera vous réclamer les minutes dues, elle. Dans beaucoup d'équipes le manager prendra les devants concernant ces dispositions. Si ce n'est pas le cas vous êtes en droit de réclamer du temps travaillé en trop. Et si vous vous heurtez à un refus, n'hésitez pas à en parler à vos collègues, voire à solliciter la CGT.

Et, d'ailleurs, puisque l'on parle de solidarité, pourquoi ces heures travaillées en trop n'iraient-elles pas alimenter le système de Don de Jours de congés ? Il s'agit d'un dispositif permettant à des salariés faisant face à une situation personnelle délicate d'utiliser des jours des congés donnés par des collègues afin d'y faire face.

A l'heure actuelle il n'est pas possible de donner moins qu'une journée à titre individuel, mais on peut imaginer un système où les heures travaillées en trop dans le cadre de la journée de solidarité iraient alimenter ce pot commun ?

Notre temps de travail est le centre de tout, n'oubliez pas ce que c'est nous qui faisons la richesse de l'entreprise. L'entreprise, elle, l'a bien compris.

La CGT estime que nous travaillons déjà bien assez gratuitement, et quand on voit l'état de la prise en charge de l'âge ou du handicap dans notre pays, nous émettons de gros doutes quant au résultat de cette mesure.

REGAIN à la DTOF : l'efficacité comme alibi à la casse

REGAIN, c'est la désorganisation méthodique de la DTOF.

Sous couvert d'« Aligner les pratiques » et « Renforcer la compétitivité », Orange centralise, rapproche, découpe, harmonise, ... : de la violence qui va amplifier un climat professionnel anxiogène. Le nouveau découpage territorial en 9 DO, sans leviers opérationnels, accentue la déconnexion entre national et terrain. Les UCIs sont éclatées : l'Intervention passe sous pilotage national, l'Infrastructure devient un silo industriel, et une Direction Stratégie Industrielle surgit sans lien réel avec le terrain.

Les objectifs affichés ? une liste à la Prévert, hétéroclite. Traduction : suppression de couches managériales, de fonctions support, réduction des effectifs internes, mutualisation des fonctions, polyvalence forcée, cloisonnement renforcé.

Le discours sur la montée en valeur masque mal une logique dictée par les résultats, pas par les réalités. La promesse de « Un poste pour tous » n'est qu'une plaisanterie ! La GEPP 2024 affiche depuis mars des suppressions d'emplois déguisées, par exemple dans les fonctions support. La DTOF, pilier technique d'Orange et ses salariés méritent autre chose qu'une Restructuration punitive.

La CGT exige des garanties sur l'emploi, sur la charge de travail et sur les conditions d'intervention.

Non à REGAIN ! ne laissons pas Orange sacrifier la technique sur l'autel des résultats.

Emplois, salaires, conditions de travail, c'est ton avenir, rejoins-nous, adhère à la CGT !

Et aux prochaines élections vote pour la CGT !

