

### Edito : La vérité sur nos congés d'été

Des salariés ont contacté leurs représentants CGT sur l'obligation de poser 15 jours ouvrables de congés en été et sur leur incompréhension de cette demande. Anoo mentionne que nous devons "prendre au moins 2,5 semaines de congés consécutives dans la période du 1er mai au 31 octobre de l'année".

Qu'en est-il légalement ?

Le Code du Travail affirme dans les articles L.3141-18 et L.3141-19 que les congés doivent être pris en continu sur au moins 12 jours ouvrables, soit 2 semaines (jour ouvrable : du lundi au samedi, 6 par semaine). L'article L.3141-23 précise la période : du 1er mai au 31 octobre.

Donc obligation de poser 2 semaines continues, soit 10 CA pour la majorité des collègues.

Dans l'accord sur le temps de travail valide à Orange, "l'accord pour tous", il est écrit : "Congés payés : une fraction d'au moins quinze jours ouvrables continus doit être attribuée pour la période du 1/5 au 31/10."

Dit autrement, cela garantit que chaque salarié a l'assurance de pouvoir poser 15 jours ouvrables. Une garantie n'est pas une obligation.

La seule obligation est donc celle du Code du Travail de poser 2 semaines continues dans la période de référence. Sur ce sujet comme sur d'autres, anoo (portail RH) fournit une information erronée.

Faites confiance à la CGT pour garantir, expliquer et défendre nos droits !



### ÇA NOUS CONCERNE AUSSI

### 130 ans de la CGT .

Le 13 juin, la CGT a fêté ses 130 ans sur le parvis de la mairie de Montreuil.

L'événement était gratuit, festif et ouvert à toutes et tous, conformément aux valeurs de la CGT. Ce fut l'occasion de proposer un numéro spécial en direct sur Twitch de l'émission Backseat.

À 20h, un concert a eu lieu avec Ben plg, Astereotypie, Planète Boom Boom, Petite Gueule...

Sophie Binet, Edwy Plenel, Anna Mouglalis étaient présents à cette soirée d'anniversaire.

Fondée en 1895 à Limoges, la CGT compte aujourd'hui 33 fédérations, 97 unions départementales et 12 comités régionaux. Cette soirée était l'occasion de célébrer ensemble les 130 ans d'engagement pour les droits sociaux et le monde du travail, hier, aujourd'hui et demain.

Un moment aussi pour relier l'histoire syndicale aux enjeux sociaux d'aujourd'hui.



## Les enquêtes donnent un carton rouge à la direction d'Orange.

2 enquêtes auxquelles ont répondu les salariés font l'actualité.

"Voice Up" est une enquête qui sert à mesurer l'engagement et le degré d'engagement des salariés du groupe. La formulation des questions de cette enquête est faite pour montrer des résultats positifs. Les résultats sont pourtant mauvais.



Il y a aussi l'enquête triennale sur les conditions de travail et le stress, pilotée par le Comité National de Prévention du Stress. C'est la sixième fois que cette enquête a lieu et les résultats sont très mauvais pour les salariés. L'inquiétude pour leur emploi et face aux réorganisations a fortement augmenté. 68% des répondants vivent ou s'attendent à vivre un changement indésirable dans leur situation de travail. 47% estiment en 2024 que leur sécurité d'emploi est menacée contre 26% en 2021. 55% des répondants estiment que les procédures de travail sont mal définies et 41% estiment qu'il est parfois impossible d'appliquer les consignes.

Les réorganisations qui s'accroissent, loin de simplifier le travail et son organisation les dégradent encore plus. 53% des salariés qui ont subi 2 réorganisations ou plus disent recevoir des demandes contradictoires contre 36% pour ceux n'ayant pas subi de réorganisations.

**La direction doit arrêter la spirale infernale des suppressions d'emplois et des réorganisations.**

## Salaires et reconnaissance : le malaise est profond.

Cela fait plusieurs années que les salariés d'Orange perdent du pouvoir d'achat. La direction d'Orange privilégie de loin la rémunération des actionnaires par rapport aux augmentations de salaires. Les profits d'Orange augmentent mais le pouvoir d'achat des salariés baisse. Ce sont pourtant les salariés qui par leur travail ont permis ces profits.

Les suppressions d'emploi (par non-remplacement des départs) sont nombreuses : nous sommes 20% de moins en 3 ans à Orange France. Les charges de travail augmentent, les heures supplémentaires non reconnues aussi. Les réorganisations sont de plus en plus fréquentes et désorganisent les collectifs de travail et l'organisation. Les tâches faciles sont de plus en plus automatisées, celles jugées par la direction à moindre valeur ajoutée sont sous-traitées. Les tâches qui nous restent sont donc souvent les plus complexes.

Perte de pouvoir d'achat, travail de plus en plus complexe et désorganisé, les résultats de l'enquête triennale pilotée par le CNPS (Comité National de Prévention du Stress) ne sont pas une surprise. 68% des salariés jugent que leur rémunération est insatisfaisante au vu de leurs efforts. 65% des salariés jugent leurs perspectives de promotion insatisfaisantes.

Pour la CGT, il n'est pas normal que les salariés perdent du pouvoir d'achat, surtout dans une entreprise si bénéficiaire. De plus au vu des efforts que nous fournissons pour faire tourner l'entreprise, notre rémunération doit être revue à la hausse. La CGT Orange exige des mesures concrètes : véritable revalorisation salariale, reconnaissance des qualifications, encadrement du télétravail, droit à la déconnexion, et anticipation des transformations, notamment liées à l'IA.

**Il est temps d'entendre les salariés d'Orange et de repenser le sens du travail.**

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

**Et aux prochaines élections vote pour la CGT !**

