



# Tenaces et efficaces

Janvier 2025

## Edito : Ce TPS qui cache les vrais enjeux !

Notre directrice générale ne voulait plus entendre parler de TPS. Nous ne savons pas vraiment ce qui lui a fait changer d'avis. Peut-être l'actionnaire majoritaire (l'état) avait du mal à justifier un plan social dans une entreprise qui fait beaucoup de bénéfices alors que le pays croule sous les plans sociaux (voir article ci-contre) ?

Les réactions des collègues montrent combien ce TPS est attendu. On voit bien que la forte dégradation du sens du travail et de ses conditions poussent à vouloir partir, même avec des conditions moins bonnes que les précédents TPS.

Ce TPS génère aussi de l'inquiétude chez celles et ceux qui ne pourront pas en bénéficier. Car le boulot va rester et il faudra le faire, en ne remplaçant qu'un départ sur 20. On connaît le résultat : réorganisations, dégradation des conditions de travail, perte de compétences, augmentation de la sous-traitance, ...

La direction a annoncé le TPS aux salariés. Pourtant l'accord GEPP (Gestions des Emplois et Parcours Professionnels) est encore en discussion. Tout ça pour faire pression sur les syndicats pour qu'on le signe. Nous savons les fortes évolutions à venir (fin du cuivre et du RTC, intelligence artificielle, ...) et mesurons l'enjeu de cette négociation. C'est pourquoi la CGT a du mal à se retrouver dans une proposition d'accord qui cherche surtout à faire partir les salariés plutôt qu'à recruter

fortement pour garder nos compétences et former en profondeur les salariés, seules garanties d'une pérennité de l'entreprise que nous avons construite par notre travail depuis des décennies.

**La CGT demande des embauches pour compenser tous les départs passés et à venir, avec suffisamment d'anticipation pour garantir une passation des compétences. Et des plans de formation ambitieux pour tous les salariés, nous devons toutes et tous être en capacité de relever les défis à venir.**

### VOEUX 20<sup>ème</sup> SIÈCLE



### VOEUX 21<sup>ème</sup> SIÈCLE



## ÇA NOUS CONCERNE AUSSI

### Emplois : danger chute !

Depuis plusieurs mois, la CGT sonne l'alerte : en cette fin d'année 2024 elle recense 286 plans de sauvegarde impactant 300 000 emplois.

La désindustrialisation, par des entreprises qui s'enrichissent toujours plus, entraîne des ravages dans les territoires avec la désertification détériorant tout le tissu économique local et les services publics.

Le chômage plonge les familles dans des difficultés financières, allant jusqu'à la perte de leur logement.

Emmanuel Macron est le premier responsable de ces événements avec les cadeaux faits aux investisseurs étrangers, qui pillent les savoirs et les brevets, puis ouvrent ensuite à bas coûts des usines dans d'autres pays. Paradoxe, ces mêmes pays ne respectent pas les normes écologiques demandées par l'Etat aux entreprises et aux travailleurs hexagonaux, il y a ici un jeu de dupes que nous combattons.

**La CGT a présenté à la presse ses propositions d'urgence sociale, et organise des actions.**

## « De l'audace »

De l'audace, nous répètent nos hauts responsables à chaque Call salariés. Soyons plus audacieux, plus créatifs, plus prompts à nous lancer dans de nouveaux défis, ayons «l'Esprit Startup» quitte à se planter parfois. Audace, ce mot résonne doublement après l'incident qui a eu lieu sur le site de Mougins (06). Les injonctions sont parfois contradictoires et vous allez rapidement comprendre pourquoi.

Là, de l'audace, il y en a eu et dans les deux sens :

L'audace d'abord, d'un salarié, qui, voulant bien faire son travail et respecter les délais, a pris la responsabilité de quitter son télétravail pour revenir sur site après que du matériel ait été livré avec du retard.

Il a eu l'audace de lancer la production tant attendue par des collaborateurs.

Enfin, il y a eu l'audace de faire laisser tourner la machine en son absence, la nuit.

Machine qu'il avait maintes fois utilisée, plusieurs centaines de fois à vrai dire, avec parfaite réussite.

Fort de cette expérience, et des injonctions assénés par nos hauts responsables, il avait fait la balance entre son engagement de livrer très vite, le niveau de risque encouru, les équipes impactées, la fermeture du site à 20h et avait décidé de lancer la production de 'Goodies' qui devaient être livrées le lendemain matin.

Hélas, rien ne s'est passé comme prévu et ce qui n'était jamais arrivé, arriva :

Un départ d'incendie, circonscrit et rapidement étouffé par le manque d'oxygène, a détruit la machine et quelques éléments à proximité. La salle, dont il avait pris tant soin durant toutes ces années, dans laquelle il avait accueilli des centaines de salariés et des stagiaires, dans laquelle il avait organisé tant de conférences et d'ateliers est à présent temporairement inaccessible. Cette salle est passée de 'blanche' à 'noire'. Plus de peur que de mal mais... Quelle faute ! Quel dangereux collaborateur !

Sans audace, sans droit à l'erreur, que ce serait-il passé ? Il serait resté en télétravail. Il aurait refusé de travailler dans une salle où les normes de sécurité n'étaient pas respectées. Il aurait refusé de livrer très vite, car il fallait livrer le lendemain matin. Il aurait, il aurait, il aurait ...

Par contre, si tout s'était passé sans problème, il aurait été gratifié d'un cordial Merci ! et nous n'en serions pas à lire cet article. Si la salle avait été équipée de détecteurs d'incendie, que ce serait-il passé ? Avec des si, on peut refaire le monde mais pas revenir en arrière hélas ! Toutefois, la direction estime important de le sanctionner.

**Conclusion : 24 ans de bons et loyaux services pèsent moins que le résultat malheureux d'avoir eu l'audace de livrer très vite !**



# Sous-traitance : il faut savoir dire stop !

Orange supprime de nombreux emplois depuis des années. Le retour du TPS va en supprimer d'autres, et plus vite encore. De nombreux emplois sont partis, mais le travail est toujours là et il faut bien que quelqu'un le fasse. Alors la direction fait des réorganisations, intensifie le travail. Mais ça ne suffit pas, loin de là. C'est pourquoi la sous-traitance a augmenté avec les suppressions d'emplois.

La direction a utilisé la sous-traitance d'une part pour installer la fibre. Dans la mesure où l'installation de la fibre s'est fortement ralenti et va stagner, cela va générer des suppressions d'emplois chez les sous-traitants. Pour la CGT, il serait plus utile d'embaucher une bonne partie de ces sous-traitants, nous en avons besoin.

D'autre part, la sous-traitance dans le SI, le réseau, les plateformes de service qui a augmenté depuis une quinzaine d'années tend à stagner aujourd'hui. Et la direction annonce une tendance à la baisse. Car pour elle, Sofrecom (C2S) ce n'est pas de la sous-traitance, c'est de l'interne groupe. Tout comme le GNOG. Pour la CGT, il s'agit de délocalisations vers des pays où le droit social est moins disant et où les salaires sont nettement plus bas.

Contrairement aux idées reçues, la sous-traitance ne coûte pas moins cher que des salariés en interne si on prend en compte le coût global incluant de la non-qualité, des coûts plus élevés ne serait-ce que pour suivre leur travail (que nous n'aurions pas besoin de suivre de la même façon en interne). L'argument classique comme quoi on peut se séparer de la sous-traitance n'en est pas un car en dehors de travaux ponctuels, comme l'installation de la fibre à grande échelle, les sous-traitants font le travail que ferait un interne, donc avec la même permanence.

Par contre, la sous-traitance est mauvaise pour l'avenir de l'entreprise. Nous perdons des compétences, en grande quantité. Ce qui fait que d'une part, nous serons de moins en moins en mesure de suivre et contrôler ce que fait la sous-traitance, et donc susceptibles de subir de la surfacturation (il y a de nombreux exemples).

Ensuite, avoir des salariés qui après avoir travaillé sur une technique se forment et travaillent sur une autre, comme on l'a fait avec succès depuis des dizaines d'années, est une richesse pour l'entreprise qui permet de mieux affronter les évolutions à venir. Changer de sous-traitant quand la technique évolue ne donne pas un socle profond et varié de compétence pour notre entreprise.

**La CGT demande l'embauche des sous-traitants qui le souhaitent en CDI, en interne, à Orange et la réinternalisation des activités sous traitées ou délocalisées.**



## Télétravail à la demande de l'employeur - Cauchemar ou réalité ?

M. Vincent Lecerf, le DRH du Groupe Orange, a présenté aux salariés du Groupe Orange, par mail, le 18 novembre 2024, la Négociation Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP).

Pour vos élus CGT, il s'agit d'un plan orchestré pour déstructurer la maison mère et externaliser massivement les emplois vers les filiales, tout en multipliant les reconversions contraintes.

La direction a accepté le TPS, pour faire passer son plan massif de mobilités et de reconversions professionnelles, visant à faire sortir un maximum de salariés de la maison mère.

Pendant ce temps, la direction du Groupe Orange décline son schéma directeur immobilier, enchaînant déménagements et réorganisations. Rien qu'à la DTSI (DFOB et DSI) : Orange Gardens, Orange Village, New Blagnac, ... Avec sur le site d'arrivée, pour la majorité des occupants : des trajets rallongés.

Pour tous : le Flex-Desk, le bruit, la qualité de l'air, la densité en hausse de 0,8 à 0,6 positions par occupant. Dès les premiers jours sur le site d'arrivée, les managers doivent répartir entre les salariés de leur équipe, les jours de 'Co-Présence' et par suite la quantité et les jours de télétravail !

Aujourd'hui, pour la direction, le rapport de force s'est inversé.

Amazon :

Forcer les salariés à revenir au bureau peut s'avérer contre-productif. Sauf si l'entreprise met en œuvre toutes les conditions pour leur donner envie de revenir sur site à temps complet, comme proposer des locaux agréables. Et que le manager, de son côté, arrive à (re)créer du sens au travail, un sentiment d'appartenance collective, des rituels à valeur ajoutée qui méritent de se déplacer, des moments informels et conviviaux constitutifs de la vie d'entreprise.

Ubisoft :

La volonté de « réajustement » du télétravail se traduit dans certaines entreprises par un resserrement de vis : l'entreprise de jeux vidéo, Ubisoft, a enjoint ses 18 000 salariés de travailler en présentiel au minimum trois jours par semaine.

L'Oréal et Publicis durcissent aussi les conditions en interdisant le travail à distance les lundis et les vendredis, ainsi que les jours accolés aux vacances, etc.

Aux salariés de reconnaître à quel projet, celui d'Amazon ou celui d'Ubisoft, ressemble le projet de la direction du Groupe Orange ...

Pour vos élus CGT, il s'agit d'un plan orchestré par la direction qui consiste à dégrader significativement les conditions de travail, les carrières, etc. Ce qui sera susceptible d'accélérer l'attrition naturelle des salariés de la maison mère.

