

# POUR L'ÉGALITÉ DES DROITS

## Conditions de travail

Emploi, rémunération et promotion ne sont pas au rendez-vous, et pour couronner le tout, la numérisation a pris une large part dans le quotidien des salarié-es d'Orange, révolutionnant tous les pans du monde du travail. En effet, la digitalisation remet en cause les temps privés et professionnels, les lieux, l'organisation, la charge de travail et bien entendu, la forte évolution des métiers ou leur disparition.

THEMATIQUE	OUI	NON	Autre
<b>Conditions de travail</b>			
Pensez-vous que votre charge de travail est réalisable dans la durée du temps de travail ?	51 %	38 %	11 %
Pensez vous que le télétravail a amélioré vos conditions de travail ? - à domicile	25 %	17 %	58 %
- sur un autre site	17 %	21 %	62 %
Si vous êtes équipé-e d'un terminal portable, vous sentez-vous contraint-e de travailler en dehors de votre plage horaire ?	14 %	47 %	39 %
Votre formation est elle satisfaisante pour votre activité ?	51 %	41 %	8 %
Etes vous sollicité-e pour faire de la polyvalence ? - de manière contrainte	30 %	61 %	9 %
- Sur la base du volontariat ?	42 %	41 %	17 %
Etes vous Pour ou Contre le passage du temps de travail à 32 h, sans perte de salaire ?	61 %	25 %	14 %



Un monde digital, c'est aussi la possibilité d'augmenter significativement la productivité de chacun, et donc l'occasion d'accroître les richesses de l'entreprise sur le dos des salarié-es, mais aussi grâce aux données clients, qui deviennent une inestimable marchandise.

Il est donc nécessaire de revoir complètement le partage des richesses que dégage cette numérisation. Plus de productivité, des millions de métiers détruits, c'est aussi l'occasion de réduire le temps de travail. Le maintenir ou l'augmenter, ce serait favoriser la destruction des emplois.

**Ça doit être aussi l'opportunité d'améliorer les conditions et l'organisation de travail de chacun. Cela doit tendre au maximum vers la disparition des tâches dangereuses, pénibles ou répétitives. Parce que nos vies valent plus que leurs profits !**

## Alors on bouge...

Si 68 % des salarié-es connaissent la stratégie d'Orange, seulement 12% l'approuvent. Notre questionnaire démontre largement que toutes nos revendications sur l'emploi, la promotion, la rémunération et les conditions de travail sont légitimes. À travers toutes les négociations d'aujourd'hui et à venir, nous les porterons, dans le but d'aboutir.

## ... pas sans nous !

Pour y parvenir, 36 % des salarié-es priorisent l'intervention collective auprès de la direction et 36 % préfèrent la grève.



S'inscrire à notre Newsletter



orange

Paris, Octobre 2015

# Tout est à nous !

## Du vert chez Orange

Pour la première fois depuis 2009, Orange affiche des chiffres supérieurs au prévisionnel. Un chiffre d'affaires de plus de 10 Mds € pour le 3ème trimestre, et en hausse de 0,5 %. La marge (Ebitda) dépasse les 3,5 Mds €, supérieur aux attentes de 1,1 %. Le revenu par « client » s'est stabilisé en France sur le mobile et le haut débit. Le nombre de clients continue de progresser partout. L'investissement dans le très haut débit avec la fibre et la 4G paie !

Les 30 000 départs dans les services d'ici 2020, pour seulement 5 200 recrutements pour 3 ans jusqu'en 2016, démontrent que le « coût » de l'emploi contribue largement aux économies réalisées pour préserver la marge.

## L'argent est là !

Le Groupe confirme également le versement d'un dividende de 0,60 euro par action pour 2015, soit 1,6 milliard. Et pendant ce temps, les conditions de travail se dégradent et la charge de travail s'alourdit pour de nombreux salarié-es.

**La solution : embaucher et continuer à investir pour préserver les emplois de demain. Et réclamer un autre partage des richesses ! Les bons résultats, c'est notre travail !**



## Rien n'est à eux !

Il est plus que temps d'entendre les revendications des salarié-es dans les négociations pour le nouvel accord intergénérationnel, la reconnaissance des qualifications, la mesure de la charge de travail et la « digitalisation »... et pour le prochain accord salarial de 2016 !

**Ce sont les salarié-es qui font la richesse de l'entreprise et pas les actionnaires !**

[2020passansnous.sudptt.org](http://2020passansnous.sudptt.org)

En février dernier, Sud a lancé un questionnaire à l'intention de tous les salarié-es d'Orange France, afin de faire entendre la voix des salarié-es.



Nous avons choisi d'observer et d'étudier un panel de 1000 réponses. Ce questionnaire confirme le sentiment général connu dans les services sur les questions de rémunération, des reconnaissances de nos qualifications, des conditions de travail et des emplois, de l'égalité Hommes-Femmes et aussi pour la stratégie de l'entreprise.

**Résultat du questionnaire Sud, à l'intérieur...**



# Les résultats du questionnaire Sud : 2020passansnous.sudptt.org

Sud remercie les salarié-es qui ont répondu à son questionnaire.

## Un Contexte social morose

Le contexte social de l'entreprise affiche une morosité qui a tendance à s'installer depuis 2014. En effet, les effectifs fondent à vue d'œil et à la vitesse grand V. Sous couvert de polyvalence, la charge de travail augmente dans tous les services. Le peu de recrutement n'influe pas suffisamment pour assurer de bonnes conditions de travail. Et pour couronner le tout, la reconnaissance du personnel n'est pas au rendez-vous, ni par les mesures salariales, ni par la promotion.

L'entreprise affiche aujourd'hui de bons résultats, il est légitime qu'ils soient redistribués pour l'investissement, garant de nos emplois aujourd'hui et demain, et pour les salarié-es du groupe qui participe largement à contribuer à ce succès.

**Il est temps que ça change !**

## Qui a répondu ?

Tout d'abord, il est rassurant de savoir que 97 % des réponses sont favorables à l'égalité homme-femme. Le taux de féminisation des réponses qui s'élève à 37 % est un peu supérieur à celui d'Orange qui est de 36 %. L'âge médian des personnes qui ont répondu est d'un peu plus de 48 ans, alors que celui de l'entreprise est de 52,8 ans. La répartition par statut est pour notre questionnaire en décalage avec celui de l'entreprise qui se répartit à 59 % d'ACO et 41% d'AFO.

Typologie des réponses	Femmes	Hommes
Moyenne Age	48,55	49,06
Sexe	37%	63%
CDI	26%	27%
CDD	4%	1%
Fonctionnaire	71%	72%

## Rémunération

De plus en plus, le personnel d'Orange SA constate l'écart qui existe entre les performances de l'entreprise et sa politique salariale. Notre sondage démontre bien le ressenti des salarié-es.

THEMATIQUE	OUI	NON	Autre
<b>Rémunération</b>			
L'évolution de votre rémunération est-elle satisfaisante ?	11 %	83 %	6 %
Doit-on revendiquer une augmentation liée à l'ancienneté ?	85 %	8 %	7 %
Sud réclame un 13ème mois depuis des années, êtes-vous pour ?	91 %	8 %	1 %
Pour ne pas creuser les écarts, revendiquer le même montant d'augmentation, pour toutes et tous correspond-il à votre attente ?	65 %	26 %	9 %

L'accord salarial 2015 a mis fin au principe d'une mesure générale pour toutes et tous et a privilégié les mesures individuelles du type MEC (mesure emploi compétence) à attribution discrétionnaire et sans réels critères connus. 11 000 MEC, environ sur un périmètre de 95 000 salarié-es dont 60 % de non-cadres. **Seulement 11,58 % des effectifs bénéficient de mesures individuelles de type MEC.**

**Pour Sud, une autre stratégie est possible avec une réduction immédiate du dividende de 10 centimes par action. Cela permettrait 4 000 embauches supplémentaires et une augmentation de 100€ brut/mois pour 100 000 salarié-es**



## Promotions

Le taux de promotion de l'entreprise est de 9,3 % pour 2014, dont 35% réalisées au titre des mesures de fin de carrière.

**priorité aux cadres sup pour la promo**



C'est-à-dire la consolidation des 15 points à l'entrée du TPS ou 6 mois avant départ retraite des fonctionnaires qui n'ont jamais eu de promotion de leur carrière !

Proprement scandaleux, un grand nombre de salarié-es n'ont jamais eu d'évolution de carrière.

De plus, ces mesures fin de carrière devraient être hors budget promotion !

Les fonctionnaires en 2014 représentent 80 % des promotions, et les contractuels 20 %.

Au final, l'entreprise promeut plutôt des fonctionnaires fin de carrière et distribue plutôt des mesures MEC aux ACO.

THEMATIQUE	OUI	NON	Autre
<b>Promotions / Sous positionnements</b>			
L'évolution de votre activité, est-elle en cohérence avec votre niveau ou grade ?	32 %	61 %	7 %
Votre hiérarchie prend-elle en compte cette évolution ?	21 %	65 %	14 %
Avez-vous comparé votre salaire de base avec les collègues de votre unité (même niveau même ancienneté) ?	35 %	61 %	4 %
Combien de promotion(s) avez-vous eu depuis le début de votre carrière chez Orange ?	aucune 32%	1 à 41 % 2 à 19	3 à 4 %
Doit-on revendiquer une promotion garantie (y compris en intra-bande) ?	79 %	13 %	8 %

**Les reclassé-es sont toujours les banni-es, et les écarts de niveau persistent. Leurs carrières sont souvent dépositionné-es.**

Les plus jeunes et la tranche 40-49 qui représentent une grande part de l'effectif sont les moins promus. Encore une fois, cette "non" politique de promotion, laisse beaucoup de monde sur la touche... Bloqué-es sans plus de perspective.

**Sud revendique la reconnaissance des qualifications déjà acquises et à venir, pour toutes et tous ; ainsi que la création de mesures collectives intra-bande et/ou de l'ouverture de bandes intermédiaires**

## Emplois

Manifestement, la baisse rapide des effectifs de ces dernières années laisse des marques sur l'ensemble des salarié-es qui sont dans l'entreprise.

THEMATIQUE	OUI	NON	Autre
<b>Emplois</b>			
Vos services sont-ils concernés par les baisses d'effectifs ?	87 %	11 %	2 %
Pensez-vous qu'Orange recrute suffisamment ?	6 %	89 %	5 %
Votre activité est-elle également sous-traitée ?	58 %	38 %	4 %

Augmentation de la productivité, polyvalence, dégradation des conditions de travail, sous traitance, perte des connaissances sont le lot de toutes et tous.

Jusqu'en 2019, un autre pic de départ en TPS, puis à la retraite et seulement 1 salarié-e recruté-e pour 4 départs.

**Pour Sud, la contrepartie de ces départs doit être 5 000 embauches dès maintenant et des engagements pour l'avenir, afin d'assurer une vraie qualité de service et des conditions de travail décentes pour celles et ceux qui restent.**

