ORANGE Echos des Services

"Au plus près des salariés"

Février 2016

Divisions : Non ! Union : Oui !

Le contexte général depuis les attentats de 2015 a créé un climat de suspicion qui pénètre aussi dans nos services. On a même pu réentendre des propos racistes ou xénophobes qui avaient disparus depuis des années.

Alors c'est le moment de le redire : nous sommes tous exploités par le même patron quelles que soient nos convictions, nos origines ou notre couleur de peau. L'unité des salariés a toujours été le meilleur moyen de résister à tous les modes d'exploitation que l'on veut nous imposer. Dans cette perspective, on voit bien l'intérêt que peuvent avoir les gros actionnaires qui nous dirigent à ce que nous soyons divisés.

Un conseiller client quel qu'il soit, subit la même pression stressante de la part des clients qu'il a au bout du fil. Le personnel dans son ensemble supporte la dégradation des conditions de travail qui résulte du non remplacement des départs.

Et c'est tous ensemble que nous pourrons empêcher nos dirigeants de continuer cette politique. On le voit chaque fois qu'il y a des grèves : les salariés se moquent bien alors de toutes les différences qu'ils peuvent avoir entre eux. Et dans des entreprises où il peut y avoir plus d'une dizaine de nationalités c'est possible ! Cela s'est fait à Citroën Aulnay par exemple pour lutter contre les licenciements. Et dans combien d'entreprise des résistances dont on ne parle pas font se côtoyer des travailleurs de toutes origines.

Les patrons, comme le gouvernement utilisent les évènements pour nous museler et empêcher tout mouvement social. L'urgence sociale est pourtant là ! Et bien c'est ce que les salariés doivent affirmer haut et fort ! Il faut imposer des embauches, des augmentations de salaires sans attendre ! Et cela, tous ensemble !

Relaxe des Huits de Goodyear

Huit militants de la CGTde Goodyear viennent d'être condamnés à vingt-quatre mois de prison, dont neuf mois ferme, parce qu'ils se sont battus contre la fermeture de leur usine et ont alors retenu deux cadres pendant plusieurs heures.

Ces travailleurs sont victimes d'un acharnement judiciaire à l'initiative du seul gouvernement puisque la direction de Goodyear et les cadres concernés avaient retiré leur plainte.

S'il y avait une justice, ce sont les tribunaux qui auraient du condamner les dirigeants de cette multinationale pour les 1 143 licenciements qu'elle a réalisé à ce moment là !

Après l'affaire des chemises déchirées d'Air France, derrière le parquet, ce sont Hollande et Valls qui cherchent à faire un exemple et à intimider les travailleurs qui veulent se défendre face aux attaques patronales.

Le gouvernement montre une fois de plus qu'il considère les salariés qui défendent leur emploi comme de vulgaires criminels.

Nous devons tout faire pour obtenir la relaxe de ces camarades ! Pour dénoncer cette attaque visant tous les travailleurs qui veulent défendre leur emploi !

Question d'âge !

A Lagny les jeunes embauchés dans les services de la Fibre à l'UI 77-93 en ont assez qu'on leur parle des accords séniors. Vu leurs âges cela se comprend. Leur retraite, ils ont le temps d'y penser.

Cela dit les seniors et les juniors sont d'accord pour dire qu'il faut que les départs soient tous remplacés !

Surexploitation commanditée

La sous-traitance à L'UI 77-93 prend de plus en plus d'importance du fait du non-remplacement des départs à la retraite du personnel Orange.

Cette sous-traitance entraîne une surexploitation accrue des salariés. Les horaires ne sont pas respectés. Les heures supplémentaires ne sont pas payées. Les règles de sécurité ne sont pas appliquées.

Tout cela est parfaitement connu d'Orange qui se présente, soi-disant, comme une entreprise responsable socialement !

La quille !

La CGT a essayé de faire prolonger le Temps Partiel Senior tel qu'il existait. Mais Orange a décidé de ne prolonger que d'un an le TPS. Cela n'arrange pas tous ceux qui sont nés après1959.

Orange n'aurait pas voulu s'engager parce qu'elle pense qu'il y aura une modification des règles de départ après les élections présidentielles de 2017.

Orange pense peut-être qu'il n'y aura pas de grèves contre l'allongement de la date de départ à 65 ans comme le propose Juppé. Pourtant en 1995 Juppé s'est fait virer pour cela.

Spontanéinité

Pour Orange la convivialité est traitée de manière très différentes suivant les unités : 50 € par an pour la DISU, 12 € à l' UI 77-93. Si certains managers consultent leur équipe d'autres imposent la manière d'utiliser ce budget. Là c'est moins convivial !

La meilleure convivialité reste celle, spontanée qu'on peut avoir entre nous pour n'importe quelle occasion !

Chessy PME

Pourquoi l'Agence PME ne veut pas mettre en application l'accord sur le télétravail ?

Alors que l'Agence Pro, entité où les métiers et les applications sont analogues à l'Agence PME, le télétravail est accepté et certains managers s'accordent à penser que la performance des salariés en télétravail s'améliore.

A l'agence Pro les demandes sont particulièrement nombreuses ce qui entraine des refus, mais à l'Agence PME ces refus sont a priori et les raisons sont tout à fait discutables : manque d'autonomie, manque de ponctualité etc. Au contraire, s'il n'y a pas de trajet (pour le télétravail à domicile) ou peu de trajet (pour le télétravail sur site Orange) la ponctualité ne tient plus et les salariés sont moins fatigués par les trajets.

A l'Agence PME ce n'est qu'un manque de confiance et une infantilisation qui prévaut. Vous vous rendez-compte ! Vous pourriez garder vos enfants en télé-travaillant…..mais si vous êtes tranquille et que votre travail est fait que veut cette direction ?

Les faux problèmes et fausses raisons : il y en assez chez PME !

Droit d'expression

Suite au suicide du collègue de l'Ag Pro en janvier 2014, l'Inspection du travail a relevé, entre autre, l'absence du droit d'expression des salariés à l'Agence Pro qui figure pourtant dans le code du travail.

Les deux directions de Pro d'une part, et de PME d'autre part ont donc été contraintes d'ouvrir des négociations fin 2014.

Plus d'un an après, les deux accords sont mis à la signature des organisations syndicales début janvier. Sur son contenu, ce n'est ni plus ni moins qu'un accord de méthode et d'organisation du droit d'expression des salariés.

Ces réunions de négociations doivent être l'opportunité, pour les salariés, d'être des acteurs de leur activité professionnelle et que les propositions remontées à l'issu de ces réunions soient sérieusement étudiées par les deux directions avec des réponses dans des délais raisonnables.

C'est pourquoi la CGT a pesé sur l'importance de la qualité et les délais des réponses. Si certains syndicats se satisfont du contenu, pour la CGT il est inacceptable que les salariés ne puissent s'exprimer, hors hiérarchie, qu'2hpar semestre sur leur travail, ils devraient pouvoir le faire quand c'est nécessaire et quand ils en expriment le besoin.