



## L'info SUD DTSI NE N°68 septembre 2023

### Sommaire :

- ARI et IRP : Une Nouvelle Ère et Davantage de Complexité
- Encore une famille endeuillée chez l'un de nos sous-traitants
- Quand nos pylônes deviennent des outils de communication
- Accès bloqué, droit niés !
- Harcèlement, Sexisme et Violence au Travail chez Orange
- Télétravail : Entre Autoritarisme et Archaïsme
- Orange s'engage à nous faire payer son plan de sobriété énergétique
- Le bilan social, l'heure des comptes
- Orange Bank: Braquage entre partenaires
- Les nouveaux documents disponibles

### ARI et IRP : Une Nouvelle Ère et Davantage de Complexité

ARI bousculant les périmètres de DTSI et des 5 DO, l'accord actuel sur le Dialogue social aurait dû être adapté, mais un autre choix a été fait par la direction :

Pendant la période transitoire, jusqu'aux élections professionnelles de fin 2023, pour assurer la continuité du monologue social, la direction a décidé le maintien des périmètres sociaux tant pour les IRP que pour les salariés. Les porteurs de mandat continuent d'exercer dans leur périmètre IRP d'origine jusqu'à la fin de la mandature.

Les CSSCT et RP des UPR, le CSEE DTSI et les DS DTSI restent seuls compétents pour les collègues des équipes NAR et RIP qui rejoignent les UCI ainsi que pour les collègues qui rejoignent les DOR et les DORN.

Nous éprouvons déjà des difficultés à capter l'attention de notre direction, qui se montrait déjà sourde à nos remarques, commentaires et arguments. Avec cette approche opérationnelle, il est manifeste que nos actions seront davantage entravées.

Nous vous encourageons vivement à partager avec nous toute problématique que vous pourriez rencontrer. Vos difficultés, préoccupations et suggestions sont d'une importance primordiale pour nous. Votre

expérience quotidienne et vos témoignages sont essentiels pour que nous puissions agir efficacement et rappeler à nos directions que ne nous ne sommes pas que de simples moyens exploitables.

## **Encore une famille endeuillée chez l'un de nos sous-traitants**

Le 16 février 2023 : La Directrice Générale, Christel Heydemann, présente sa stratégie, «D'ici 2025, Orange se fixe pour objectif d'économiser 600 millions d'euros supplémentaires», alors qu'est annoncée une augmentation de + 7,14% des dividendes; ces économies sont réalisées en grande partie par la réduction de la masse salariale : suppressions d'emplois, fusions, fermetures de sites, filialisations, délocalisations et transferts d'activités à la sous-traitance.

En 2022, les effectifs de la sous-traitance ont atteint 27 269 personnes, soit 31,8% de la force au travail totale!

**Cette politique a son versant humain dont le haut de l'iceberg se traduit en**

### **MORTS AU TRAVAIL .**

Après l'électrocution mortelle de deux jeunes sous-traitants, la mort d'un technicien de la société SPIE retrouvé bloqué dans sa nacelle contre une poutre, la chute d'un technicien de la SNEF de 20m au travers du puits de lumière et bien d'autres accidents, un énième incident tragique vient s'ajouter à la liste déjà beaucoup trop longue.

Fin juin, un technicien de 46 ans, employé par l'un de nos sous-traitants, TIBCO, est décédé lors d'une intervention sur un pylône téléphonique dans la commune de Arques (62).

Alors que l'intervention réalisée à l'aide d'une nacelle était terminée, le technicien pour documenter le dossier technique du site, serait monté sur le pylône pour faire des photos. Il se trouvait sur une plateforme située en haut de l'antenne quand il a chuté.

Cette situation démontre une fois de plus les dangers inhérents à l'externalisation excessive de nos opérations. Les travailleurs de la sous-traitance, souvent poussés à accomplir leur tâche sous certaines contraintes, sont les premiers à en payer le prix.

**Il est temps de dire ÇA SUFFIT !**

À un moment où les profits prennent le pas sur la sécurité des travailleurs, où les responsabilités sont diluées entre différentes parties, et les travailleurs laissés sans défense, il devient impératif qu'Orange renverse la tendance de cette machine à broyer les sous-traitants.

Vos élus SUD ne manqueront pas de rappeler fermement à notre employeur que la préservation de la santé mentale et physique de tous, employés et sous-traitants, est une obligation qui ne peut être ignorée. voir ci dessous

## **Quand nos pylônes deviennent des outils de communication**

Vous ne le croirez peut-être pas, mais il semblerait que les pylônes de nos infrastructures soient soudainement devenus un spot à la mode pour certains de nos dirigeants. Oui, vous avez bien lu ! un mois après le directeur de la corse qui s'est servi d'un pylône comme d'une attraction touristique, Jean François Fallacher Directeur Exécutif d'Orange France décide à son tour de grimper sur l'un de nos pylônes. Si vous

pensiez que c'était une sorte de défi excentrique pour cadre sup en manque de visibilité, vous vous trompez. C'est tout simplement devenu la nouvelle tendance parmi nos hauts responsables.

Nous sommes ravis d'apprendre que nos dirigeants ont soudainement développé des talents cachés pour l'escalade. Cependant, cette compétition de grimpe, sans la moindre formation sur le travail en hauteur, laissant de côté toutes les règles de sécurité de base, transformant un pylône en terrain de jeu pour bureaucrate démontre inconscience et le mépris de nos dirigeants.

Deux poids deux mesures : Si l'un de nos sous-traitants avait eu la fantaisie de monter sur un pylône sans formation, le scénario aurait été tout autre, Orange aurait dégainé la pancarte Pénalités et Exclusion plus vite que vous ne pouvez dire "sécurité négligée". Pourtant, quand il s'agit de nos dirigeants, cela semble être une autre histoire.

Ne cherchez pas les photos de ces exploits, comme par magie, toutes les photos publiées sur les réseaux sociaux et l'intranet semblent avoir fait une disparition soudaine, peut-être une nouvelle compétence secrète de nos dirigeants : l'art de l'invisibilité en haute altitude !

Notre expertise dans le domaine de la sécurité est réservée aux véritables professionnels, et non aux amateurs d'escalade en costume-cravate. Nous espérons que nos dirigeants réaliseront rapidement que les pylônes ne sont pas des lieux tendances pour faire des photos et vidéos sur les réseaux, que les règles de sécurité sont là pour une bonne raison, et que l'exemple qu'ils donnent compte.

**Après tout, si nous étions dans une émission de télé-réalité, ils mériteraient certainement le prix du "Clown d'Or de la Négligence Professionnelle".**

## Accès bloqué, droit niés !

Malgré l'accord sur le dialogue social qui autorise la libre circulation et l'accès aux sites pour les représentants du personnel, la réalité est amère : le syndicat SUD subit une discrimination flagrante au sein d'Orange. Nous rencontrons des obstacles inacceptables pour accéder librement à certains sites relevant de notre périmètre.

Depuis des mois, nous avons fait preuve de patience et de persévérance en adressant des relances au responsable des relations sociales. Notre objectif ? Résoudre ce problème pour garantir l'équité syndicale sur le périmètre DTSI.



Un accès inéquitable aux sites entre les différentes O.S. sape la démocratie syndicale. Notre capacité à partager nos opinions, à collecter vos retours et à porter vos revendications. Cela va à l'encontre du principe fondamental de diversité d'opinions et d'inclusion.

À quelques mois des élections du CSE, cette situation devient intolérable et interroge sur la réelle volonté d'Orange à entraver la circulation des représentants et élus SUD sur nos sites.

## Harcèlement, Sexisme et Violence au Travail chez Orange

Depuis 2014, Orange suit de près les signalements liés au Harcèlement, au Sexisme et à la Violence au Travail (HSVT). L'année 2022 a révélé des chiffres particulièrement préoccupants, avec 138 signalements enregistrés auprès de la cellule dédiée. Ce chiffre ne prend pas en compte les signalements des fonctions Support, une donnée que la direction a choisi de ne pas partager avec nous cette année.

Le nombre de signalements en 2022 dépasse largement toutes les années précédentes, mettant en évidence la gravité de la situation. Une augmentation de 50% a été enregistrée uniquement au sein de la DTSI. De manière frappante, deux sur trois proviennent de femmes et 3% des signalements sont émis par des hommes, agissant en soutien à leurs collègues féminines.

Les actions d'orange sur le sujet sont insuffisantes. Elles ne sont que des artifices pour embellir les statistiques de la formation sans véritable impact. Nous méritons un réel engagement de la part d'Orange pour créer un lieu de travail où chacun puisse s'épanouir sans crainte de harcèlement, de sexisme ou de violence.

Ces statistiques présentées dans le rapport ne représentent qu'une fraction de la réalité, de nombreuses situations demeurent cachées. Il nous incombe de mettre fin à ce silence en soutenant et en accompagnant toutes les victimes.

Le harcèlement moral au travail est une action persistante de mauvais traitements infligés à certaines personnes sur le lieu de travail par d'autres individus. Les moyens employés comprennent la violence verbale, non verbale, psychologique et physique, ainsi que l'humiliation. Les violences sexuelles et sexistes au travail désignent tout acte, tentative, commentaire ou avance de nature sexuelle dirigée à l'encontre d'une, d'un collègue sans son consentement. Elles sont inacceptables et punies par la loi. L'employeur a l'obligation de prendre toutes les dispositions en vue de prévenir, mettre un terme et sanctionner ces violences.

L'engagement de SUD à lutter contre toute forme de harcèlement ou de violence au travail est inébranlable. Dans une période où l'entreprise nous méprise, créant des circonstances stressantes et anxiogènes avec ses multiples plans d'économie, la solidarité et le respect demeurent nos valeurs essentielles.

### NOTICE D'UTILISATION

**Violentomètre** : redigé pour les organisations syndicales, est conçu à partir de l'enquête Violences et RApport de GENe (Virage) publiée par Insee en 2020.

Il vous permettra d'échanger avec vos collègues, syndicalistes, SRH à partir des situations concrètes évoquées, de savoir à quel type d'infraction elles correspondent et de mieux évaluer leur niveau de gravité. Ces situations sont présentées sous la forme d'une gradation (du vert au rouge) qui tient compte du degré de gravité de ces actes et de leur qualification pénale : agissements et outrages sexuels, harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol.

Les victimes et les témoins sont protégés par la loi. Le code du travail, le code pénal et la Loi Paris interdisent et sanctionnent les représailles qui pourraient être faites à leur encontre.

### VIOLENTOMÈTRE Violences Sexuelles Sexistes au travail

Les violences sexuelles et sexistes au travail désignent tout acte, tentative, commentaire ou avance de nature sexuelle dirigée à l'encontre d'une ou d'un sans son consentement. Elles sont inacceptables et punies par la loi. L'employeur a l'obligation de prendre toutes les dispositions en vue de prévenir, mettre un terme et sanctionner ces violences.

EXEMPLES	
1. Vous avez l'impression de faire votre travail couronné de succès.	
2. Les commentaires sont respectueux et réalistes.	Vous êtes blâmé et il s'agit d'un reproche constructif lorsque vous êtes en difficulté.
3. Vous êtes respectueux et équilibrés, vous travaillez dans un bon cadre qui vous motive.	
4. Vous vous déplacez en fait des commentaires ou allusions sur les personnes, leur physique, leur tenue, leur âge, etc.	"Tu es si belle en culotte ?" C'est pas une blague pour une collègue de bureau ?"
5. De vous adresser des courtois salutations.	"Ma fille", "Ma fille", "Ma fille" "Ma fille", "Ma fille", "Ma fille"
6. Commentaires personnels de votre entourage professionnel (collègues, supérieurs ou hiérarchie).	Les hommes sont pas acceptés en tant que collègues au moment de travailler dans les vestiaires.
7. Avoir des yeux, des regards et des "regards" à l'attention d'une personne, agression sexuelle.	Des commentaires de femmes ou d'hommes dévalorisants sont effectués dans les vestiaires.
8. De vous adresser des commentaires, en public ou en privé, de nature sexuelle.	Chaque fois que quelque chose se passe en réunion, j'ai le coup de genou, je suis gênée, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir.
9. Commentaires personnels de votre entourage professionnel (collègues, supérieurs ou hiérarchie).	Des commentaires de femmes ou d'hommes dévalorisants sont effectués dans les vestiaires.
10. De vous adresser des commentaires, en public ou en privé, de nature sexuelle.	"Ma fille", "Ma fille", "Ma fille" "Ma fille", "Ma fille", "Ma fille"
11. De vous adresser des commentaires, en public ou en privé, de nature sexuelle.	Chaque fois que quelque chose se passe en réunion, j'ai le coup de genou, je suis gênée, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir.
12. De vous adresser des commentaires, en public ou en privé, de nature sexuelle.	Chaque fois que quelque chose se passe en réunion, j'ai le coup de genou, je suis gênée, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir.
13. De vous adresser des commentaires, en public ou en privé, de nature sexuelle.	Chaque fois que quelque chose se passe en réunion, j'ai le coup de genou, je suis gênée, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir.
14. De vous adresser des commentaires, en public ou en privé, de nature sexuelle.	Chaque fois que quelque chose se passe en réunion, j'ai le coup de genou, je suis gênée, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir.
15. De vous adresser des commentaires, en public ou en privé, de nature sexuelle.	Chaque fois que quelque chose se passe en réunion, j'ai le coup de genou, je suis gênée, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir.
16. De vous adresser des commentaires, en public ou en privé, de nature sexuelle.	Chaque fois que quelque chose se passe en réunion, j'ai le coup de genou, je suis gênée, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir.
17. De vous adresser des commentaires, en public ou en privé, de nature sexuelle.	Chaque fois que quelque chose se passe en réunion, j'ai le coup de genou, je suis gênée, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir.
18. De vous adresser des commentaires, en public ou en privé, de nature sexuelle.	Chaque fois que quelque chose se passe en réunion, j'ai le coup de genou, je suis gênée, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir.
19. De vous adresser des commentaires, en public ou en privé, de nature sexuelle.	Chaque fois que quelque chose se passe en réunion, j'ai le coup de genou, je suis gênée, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir.
20. De vous adresser des commentaires, en public ou en privé, de nature sexuelle.	Chaque fois que quelque chose se passe en réunion, j'ai le coup de genou, je suis gênée, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir.
21. De vous adresser des commentaires, en public ou en privé, de nature sexuelle.	Chaque fois que quelque chose se passe en réunion, j'ai le coup de genou, je suis gênée, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir.
22. De vous adresser des commentaires, en public ou en privé, de nature sexuelle.	Chaque fois que quelque chose se passe en réunion, j'ai le coup de genou, je suis gênée, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir.
23. De vous adresser des commentaires, en public ou en privé, de nature sexuelle.	Chaque fois que quelque chose se passe en réunion, j'ai le coup de genou, je suis gênée, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir.
24. De vous adresser des commentaires, en public ou en privé, de nature sexuelle.	Chaque fois que quelque chose se passe en réunion, j'ai le coup de genou, je suis gênée, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir.
25. De vous adresser des commentaires, en public ou en privé, de nature sexuelle.	Chaque fois que quelque chose se passe en réunion, j'ai le coup de genou, je suis gênée, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir, j'ai peur de réagir.

VIOLENTOMÈTRE, la notice d'utilisation

Vous êtes en situation de souffrance au travail, de burn-out, de harcèlement et vous ne souhaitez pas faire appel aux dispositifs Orange, nous vous invitons à consulter le site Souffrance et Travail pour en apprendre plus sur vos droits et les bonnes démarches.

L'annuaire des consultations Souffrance et Travail recense plus de 200 consultations réparties sur toute la France,

En plus de SUD, le réseau vous informe, vous accompagne avec ses psychologues, psychiatres, avocats, juristes, Médecins du travail et médiateurs.

**Ne restez pas seuls !**

<https://annuaire.souffrance-et-travail.com/>

## Télétravail : Entre Autoritarisme et Archaïsme

Une fois de plus, à la fin du mois de juin, nous avons été interpellé par un collègue qui s'est vu refuser de nouveau la possibilité de télétravailler trois jours par semaine. La justification avancée est que cette forme de

télétravail ne serait pas en ligne avec la déclinaison spécifiques de l'accord sur notre périmètre. Cette interprétation met en lumière une fois de plus le mépris flagrant que notre direction locale porte aux accords signés.

Face à nos interrogations concernant ce rejet, notre DRH évoque le concept d'autonomie, ignorant peut-être que notre collègue à déjà acquis depuis longtemps une maîtrise totale de son activité. De même, l'argument de la cohésion d'équipe et de la préservation des synergies vole en éclats avec le projet ARI, où la quête effrénée de profits a clairement balayé toute notion de cohésion.

Face à ce refus récurrent spécifiques à notre perimetre, il est légitime de s'interroger sur les motivations qui le sous-tendent. Est-ce une démonstration de pouvoir visant à rappeler qui détient les rênes ? S'agit-il d'une forme de punition déguisée pour ceux qui ont un esprit critique ? Ou simplement ceux qui osent demander des aménagements favorables à leur équilibre de vie ? Quelle que soit la réponse, une réalité demeure : cette façon de gérer les subordonnés d'Orange est archaïque et symptomatique d'un modèle dépassé.

En cas de difficultés, il est important de savoir que plusieurs solutions sont à votre disposition. Vous pouvez compter sur vos représentants SUD pour vous apporter leur soutien

## Orange s'engage à nous faire payer son plan de sobriété énergétique

Dans sa logique du toujours plus pour elle et du toujours moins pour nous, la direction a décidé, sans aucune consultation des IRP, de fermer 16 de ses plus grands sites qu'elle estime « peu fréquentés à certaines périodes de l'année (sic) » projetant déjà « de reproduire et d'élargir cette mesure, à l'avenir sur des périodes de l'année où la consommation énergétique de [ses] bâtiments est significative (sic) ».

### Orange s'engage à nous faire payer son plan de sobriété énergétique

**TRAVAILLEZ POUR VOS SALAIRES**



Dans sa logique du toujours plus pour elle et du toujours moins pour nous, la direction a décidé, sans aucune consultation des IRP, de fermer 16 de ses plus grands sites qu'elle estime « peu fréquentés à certaines périodes de l'année (sic) » projetant déjà « de reproduire et d'élargir cette mesure, à l'avenir sur des périodes de l'année où la consommation énergétique de [ses] bâtiments est significative (sic) ».

Ce lundi 14 août, va lui permettre de tester l'impact de cette décision sur sa RSE mais surtout d'évaluer sa capacité à nous faire renoncer à nos conquits sociaux.

Car, pour contribuer à réduire la consommation d'énergie de l'entreprise, les salarié-es « teste-es » doivent soit poser un CA ou un JTL soit télétravailler ou se rendre sur un site d'accueil à « proximité » du site concerné, après validation managériale.

L'augmentation du temps de trajet contenue dans son plan sert indolument à imposer aux salarié-es le télétravail occasionnel, solution entièrement à leurs frais, (Orange ne payant aucune indemnité liée au télétravail (estimée, avant l'inflation, entre 6 et 10€ par jour), ni la moindre contribution, de sa part, pour leur déjeuner).

De plus, elle s'arroge le droit de déplacer le personnel, sans son acceptation expresse, ni avenant au contrat de travail, au risque de lui porter préjudice en cas d'accident de trajet ou de travail, avec l'outrecuidance d'agir selon ses propres règles, pour mieux ignorer celles du Code du travail.

Par contre, rien n'est dit dans le cas d'un « refus d'obtempérer ».

Le résultat de ce test sera présenté au CSEC... en janvier 2024.

En attendant, le personnel doit s'arranger au gré d'informations dissonantes, comme certaines relayées dans Anoo.

Cette cacophonie aurait toutefois manqué de sel sans les élucubrations de son double qui, pour pallier les manquements de l'entreprise, ne verrait aucun inconvénient à imputer sa demande de tickets restaurants au budget ASC des CSE, au détriment, là encore, des salarié-es.

A l'annonce de cette décision inique, **Sud** a adressé un courrier à la direction demandant expressément que les salarié-es impactés puissent bénéficier d'une journée d'ASA exceptionnelle pour une fermeture exceptionnelle.

L'entreprise n'a pas le droit d'imposer la prise d'un congé lors d'une fermeture exceptionnelle, puisque, de toute manière, pour un pont, le Code du travail ne prévoit pas la prise d'un congé mais seulement la récupération des heures « perdues ».

**Pour Sud, la mise en place du télétravail ne doit en aucun cas être source de discrimination et de dégradation des conditions de travail.**

**Tous les coûts induits par le télétravail doivent être pris en charge par l'entreprise.**



Lundi 14 août a permis à Orange de tester l'impact de cette décision sur sa RSE mais surtout d'évaluer sa capacité à nous faire renoncer à nos conquits sociaux.

Car, pour contribuer à réduire la consommation d'énergie de l'entreprise, les salarié-es testés doivent soit poser un CA ou un JTL, soit télétravailler ou se rendre sur un site d'accueil à « proximité » du site concerné, après validation managériale.

L'augmentation du temps de trajet contenue dans son plan sert insidieusement à imposer aux salarié-es le télétravail occasionnel, solution entièrement à leurs frais, Orange ne prévoyant aucune indemnité liée au télétravail (estimée, avant l'inflation, entre 6 et 10€ par jour), ni la moindre contribution, de sa part, pour leur déjeuner.

Notre tract



## Le bilan social, l'heure des comptes

Le rapport social met en évidence, comme les années précédentes, la tendance établie par S.Richard et ses prédécesseurs : la diminution continue des effectifs.

En 2022, le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure s'élève à 27 269. Cette utilisation de main-d'œuvre externe constitue



De 74 471 employés en 2020, nous sommes passés à 65 674 en 2022, soit une baisse de 12% de notre effectif total. Cette réduction drastique des effectifs, que nous n'avons cessé de dénoncer et de combattre, a des conséquences directes sur notre quotidien. Ce n'est pas les 673 recrutements effectués en 2022 qui suffiront à compenser les 8797 départs depuis 2020. Cette situation met en péril la qualité de notre travail ainsi que notre bien-être mental et physique. La charge de travail s'alourdit, le stress se renforce et les risques psychosociaux augmentent.

Face à ces départs, Orange a choisi de recourir au travail précaire. Par rapport à 2020, le taux de salariés en CDD a augmenté de 20%, tandis que le recours aux travailleurs intérimaires a augmenté de 60%.

En optant pour le travail précaire, Orange maintient de nombreux travailleurs dans un état d'incertitude durable et de vulnérabilité, négligeant ainsi sa responsabilité sociale en matière de RSE.

désormais 31,8% de la force de travail totale d'Orange SA.

SUD tient à dénoncer avec fermeté cette pratique qui met en péril notre stabilité professionnelle. Trop souvent, cette pratique nous cantonne à un rôle de pilotage, nous éloignant ainsi de nos métiers, de nos compétences et dilue notre expertise interne.

Le recours à la sous-traitance entraîne aussi une perte de contrôle sur nos projets, de plus, cette externalisation sacrifie pour le bonheur de quelques uns, la qualité et l'efficacité pour des gains à court terme.

Souvent confronté à des pressions temporelles, à des conditions de travail discutables, SUD revendique depuis de nombreuses années la ré-internalisation du personnel qui travaille au sein des entreprises externes.

### Quelques chiffres en vrac:

Les démissions en 2022 (338) connaissent une augmentation d'environ 60% par rapport à l'année précédente. Les 114 ruptures conventionnelles montrent une hausse encore plus prononcée, augmentant de plus de 80% par rapport à 2021. Les licenciements, en particulier les licenciements pour faute, montrent également une augmentation notable de 61%.

Face à cette augmentation, SUD s'interroge quant à la communication interne, la gestion des conflits et les politiques de discipline au sein d'Orange.

Ces chiffres illustrent clairement l'importance de comprendre les raisons sous-jacentes de ces évolutions et la nécessité pour Orange de mener des analyses approfondies pour identifier les causes (fex desk, politique salariale, manque évolution, avenir incertain etc. ).

Cette hausse des départs doit interpeler nos dirigeants. Il est crucial d'aborder ces tendances avec une approche réfléchie afin de maintenir un environnement de travail positif, d'améliorer nos conditions de travail.

### Rémunération mensuelle moyenne brute

	2020			2021			2022		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Niveau B	2 584	2 489	2 518	2 408	2 474	2 460	2 005	2 621	2 541
Niveau C	2 653	2 701	2 684	2 625	2 640	2 635	2 763	2 791	2 782
Niveau D	3 097	3 150	3 127	3 074	3 107	3 093	3 192	3 239	3 219
Niveau Dbis	3 826	3 942	3 899	3 857	3 942	3 909	3 929	4 002	3 973
Niveau E	4 967	5 125	5 072	5 031	5 191	5 138	5 120	5 263	5 215
Niveau F	7 310	7 536	7 458	7 432	7 653	7 575	7 523	7 688	7 629
Niveau G	14 408	15 034	14 850	14 512	15 296	15 059	14 676	16 018	15 589
<b>Ensemble</b>	<b>4 215</b>	<b>4 522</b>	<b>4 408</b>	<b>4 335</b>	<b>4 615</b>	<b>4 511</b>	<b>4 527</b>	<b>4 772</b>	<b>4 681</b>

Alors que la communication d'Orange met en avant son engagement en faveur de l'égalité professionnelle, il est incontestable que les chiffres moyens reflètent une réalité bien différente : le chemin vers une égalité salariale véritable entre les genres au sein d'Orange est encore considérable.

La rémunération moyenne brute mensuelle chez Orange pour l'année 2022 se situe à 4 681 €. Cette moyenne enregistre une évolution de 3,7 % par rapport à l'année précédente, avec une augmentation de 4,4

% pour les femmes et de 3,4 % pour les hommes. Cependant, l'analyse du tableau ci-dessus révèle que cette progression est à peine perceptible.

Cette disparité choquante entre les réalités salariales des employés et les privilèges accordés à quelques-uns remet en question l'éthique de l'entreprise et sa véritable reconnaissance envers ceux qui la font fonctionner au quotidien.

Quand l'on considère les généreux dividendes accordés aux actionnaires et les indemnités exorbitantes octroyées aux dirigeants, nous ne pouvons constater que la politique salariale d'Orange est clairement orientée en faveur d'une minorité. Nous méritons des rémunérations équitables qui reflètent notre contribution essentielle à l'entreprise. Il est temps de réaffirmer des valeurs d'équité, de respect et de reconnaissance en reformulant la politique de rémunération d'Orange et c'est ce que SUD continuera de défendre aux prochaines négociations NAO.

## Orange Bank: Braquage entre partenaires

Encore par voie de presse et avant que les Instances du Personnel n'en soient informées, la direction d'Orange décide de se séparer d'une autre activité, et pas des moindres, la « banque en ligne ». Ce n'est pas la première fois que la direction est susceptible d'être en délit d'entrave.



la suite dans notre tract



## Les nouveaux documents disponibles :

### Documents du CSEE

- [CSEE communication incidents accidents à la CSSCT](#)
- [CSEE Consultation du CSE DTSI sur le projet d'externalisation du SI Cuivre](#)
- [CSEE Information sur le projet d'évolution de l'organisation des domaines Domaine des Offres et de la Commande Livraison et Domaine Facturation Paiement Assistance Réclamation](#)
- [CSEE Information-consultation sur le Projet campus Lyon lumière](#)
- [CSEE Note d'information sur la mise en oeuvre du projet immobilier Marseille Saint – Mauront](#)
- [CSEE Présentation et échanges sur le processus de traitement des AT](#)
- [CSEE Projet de sécurisation de l'activité Data Center en Ile de France](#)
- [CSEE Rapport Annuel de l'Emploi](#)
- [CSEE Rapport de la CSSCT PFC sur le dossier de consultation sur la sécurisation de l'activité Datacenter Ile de France](#)
- [CSEE Rapport de la commission Projets, Economie et Evolution des Marchés](#)

- [CSEE Information sur le projet nouvelle infogérance du poste de travail d'Orange Business](#)

## Documents du CSEC

- [CSEC projet de création d'une joint venture 50/50 entre Orange et Capgemini création de la société « BLEU »](#)
- [CSEC Bilan logement 2022](#)
- [CSEC Information sur la poursuite d'activité de la filiale Orange Prestations TV \(OPTV\) suite à la cession d'OCS](#)
- [CSEC Lead the Future](#)
- [CSEC le projet de désengagement du Groupe Orange du secteur d'activité de banque de détail en France](#)
- [CSEC Information sur les orientations d'Orange en matière d'immobilier](#)
- [CSEC Orientations de la formation à 3 ans UES Orange](#)
- [CSEC Résultats financiers Orange](#)



## SUD: Le guide des salariés en ligne

Vos représentants de proximité sont à vos côtés. Vous avez des questions personnelles ou plus générales? N'hésitez pas à nous contacter. Téléphone, mail et Teams nous sommes à votre dispo

SUD met aussi à disposition de tous les salariés d'Orange la version en ligne du guide pratique que nous éditons sous format papier tous les trois ans.

Cette version en ligne est à jour de l'ensemble de nos droits que nous soyons salariés ou fonctionnaires. Ce guide en ligne traite de tous les sujets qui nous touchent dans notre vie professionnelle ou personnelle

salariés -->

**Le guide des**







Et toujours toute l'info DTSI by SUD sur Piazza.

<https://plazza.orange.com/groups/sud-au-cse-dtsi>

**Vos Délégués Syndicaux SUD (DS):**

DJELLALI Malika 06 38 27 41  
59 [malika.djellali@orange.com](mailto:malika.djellali@orange.com) Lille  
e

MATUSZEWSKI Mireille 06 81 79 79  
96 [mireille.matuszewski@orange.com](mailto:mireille.matuszewski@orange.com) Lille

BRIQUET Hervé 06 43 13 44  
58 [herve.briquet@orange.com](mailto:herve.briquet@orange.com) Lille  
e\*

DAVID André 06 38 48 69 29  
[andre1.david@orange.com](mailto:andre1.david@orange.com) Vandœuvre-Lès-Nancy

**Vos Représentants de Proximité SUD (RP):**

VANEXE Laurent 06 43 46 74  
41 [laurent.vanexe@orange.com](mailto:laurent.vanexe@orange.com) Lille

WATRIN Lionel 06 75 84 16  
92 [lionel.watrin@orange.com](mailto:lionel.watrin@orange.com) Vandœuvre-Lès-Nancy

BRIQUET Hervé 06 43 13 44  
58 [herve.briquet@orange.com](mailto:herve.briquet@orange.com) Lille

**Vos représentants SUD à la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT):**

DJELLALI Malika 06 38 27 41  
59 [malika.djellali@orange.com](mailto:malika.djellali@orange.com) Lille

BRIQUET Hervé 06 43 13 44  
58 [herve.briquet@orange.com](mailto:herve.briquet@orange.com) Lille

**Vous souhaitez nous contacter sans utiliser les moyens de communication de l'entreprise?**

**l'adresse suivante est pour vous:**

**[sudptt59@sudptt59.com](mailto:sudptt59@sudptt59.com)**

**Vous désabonner de la Newsletter**

**Inscrire un collègue à la Newsletter**

**Adhérer à SUDPTT**

