

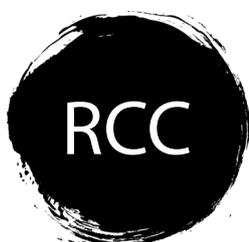
# LE DEMANTELEMENT CONTINUE

## 669 CONTRATS DE TRAVAIL

# SERONT FAUCHÉS

### ⌘ STOP AUX CHANTAGES DE LA DIRECTION ⌘

#### LA PESTE OU LE CHOLÉRA



OU



RUPTURE CONVENTIONNELLE  
COLLECTIVE

PLAN DE DÉPART  
VOLONTAIRE

### ❖ COUPE SÉVÈRE DANS LES EFFECTIFS ❖

669

RUPTURES DE CONTRATS

+ départs  
naturels

FINS DE CARRIÈRE, TPS, ETC.

### ◎ A QUI LE TOUR CHEZ ORANGE ? ◎

Demain, où frapper la grande faucheuse dans l'entreprise ?



salarié-e-s EN **COLÈRE**, ne nous laissons pas faire!

## MOBILISONS NOUS DÈS MAINTENANT

RENDEZ-VOUS  
À EASTVIEW LE

# 22 MARS DÈS 9H

# SudPTT

Fédération des activités postales et de télécommunications.  
25/27 rue des envierges 75020 Paris



@federationSudptt



@federation.Sudptt



@fdSudPTT



sudptt.org



sudptt@sudptt.fr



01 44 62 12 00

# ⌘ LE DÉMANTÈLEMENT CONTINUE ⌘

## orientations d'orange Business : une stratégie de réduction des coûts au détriment des salariés

Un dispositif de rupture conventionnelle collective (RCC) est envisagé sur le périmètre de la division SCE (Services Communications Entreprises). De plus, dans l'hypothèse où la négociation d'un accord RCC n'aboutirait pas, un dispositif de plan de départs volontaires (PDV) pourrait être instruit par la direction. De toute évidence, Orange veut se séparer de 669 salariés. Outre le scandale que représente ce plan social, la direction commet une nouvelle erreur en se séparant de toutes ces compétences, tandis que lors de ses annonces en 2022 elle prétendait vouloir les retenir. Un mensonge puisqu'elle promettait que son projet de fusion «One OBS» n'aurait aucun impact sur les salariés.

669 postes supprimés auxquels il faut ajouter les 900 départs prévus en temps partiel senior (TPS), soit un total de presque 1600 postes supprimés d'ici 2025.

Comment la direction justifie ce plan ?

« L'accélération de la mutation de notre marché nous conduit à devoir déployer un projet de transformation qui aurait pour conséquence de réduire nos besoins en effectifs en 2024. »

**Il y a bien un delta entre ce qui semble filtrer des déclarations (plan stratégique potentiel) de Mme Heydemann et la réalité du terrain.**

## AVENIR DE SCE : DES PRÉDICTIONS NÉBULEUSES ET PAS CONVAINCANTES

Depuis la mise en place de la nouvelle direction d'Orange, le CSE (comité social et économique) de SCE a vivement critiqué la direction sur ses manquements délibérés en matière d'information, lorsqu'à l'automne dernier elle lui a présenté son projet de fusion.

## COMME UN AIR D'ELISABETH BORNE

Avec Christel Heydemann, la nouvelle directrice générale d'Orange, les réorganisations ne cessent pas. Bien au contraire, elles s'accroissent en prenant plus d'ampleur.

D'un côté la direction prétend entretenir un dialogue sociale de qualité, de l'autre elle fonce tête baissée contre l'avis des instances représentatives du personnel. Réorganisations, filialisations et cessions s'enchaînent tandis que les salariés subissent déjà des crises majeures successives. La direction ignore les alertes des instances en axant l'avenir du groupe sur une stratégie purement financière, au profit des actionnaires et au détriment du personnel. Son comportement rappelle étrangement celui d'un gouvernement s'obstinant à imposer de force une réforme des retraites dont personne ne veut.

Dans la nouvelle stratégie d'Orange, les salariés sont plus que jamais devenus une variable d'ajustement pour augmenter les marges de l'entreprise et les dividendes. Voici une méthode bien étrange pour nous fédérer autour des enjeux de demain !



## Cette mascarade doit cesser !

## il est urgent d'agir pour protéger nos emplois !



NOM : .....

PRÉNOM : .....

ENTREPRISE : .....

CONTACT : .....

