

Résultats de la consultation CGT pour les salaires, NAO 2025

Voici les résultats de la consultation CGT dans le cadre des NAO 2025 (Négociations Annuelles Obligatoires, c'est-à-dire les négociations salariales). Ces résultats sont à la date du 29 janvier 2025.

Nous donnons ici les résultats complets (sauf les mails des collègues souhaitant être informés par la CGT 😊).

La **première partie** de ce document donne les **réponses aux questions revendicatives**.

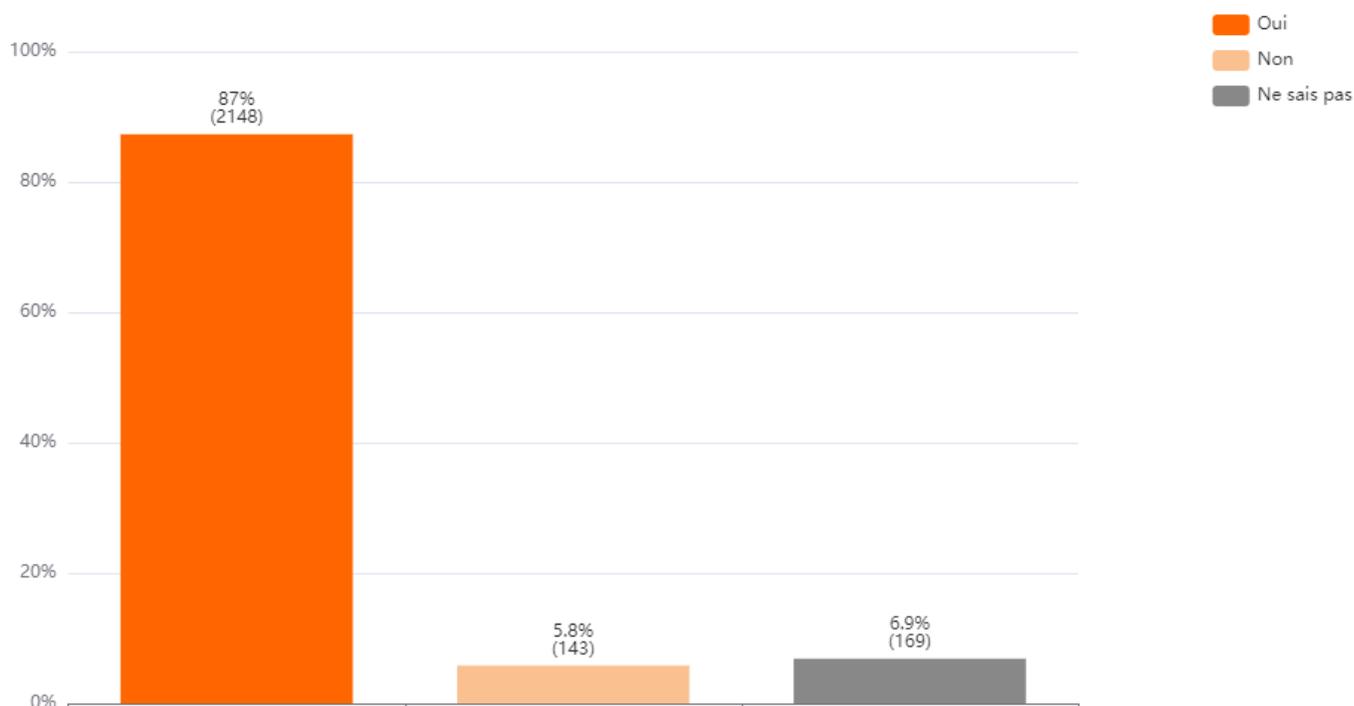
La **seconde partie** donne des **statistiques sur les répondants**. Cela permet de voir que nous avons eu un échantillon en grande correspondance avec la sociologie des salariés d'Orange France concernés par ces NAO.

La **troisième partie** donne l'ensemble des **suggestions** d'actions pour améliorer le rapport de force, sans filtre.

Première partie :

Pouvoir d'achat

Estimes-tu avoir perdu en pouvoir d'achat ces 3 dernières années ?



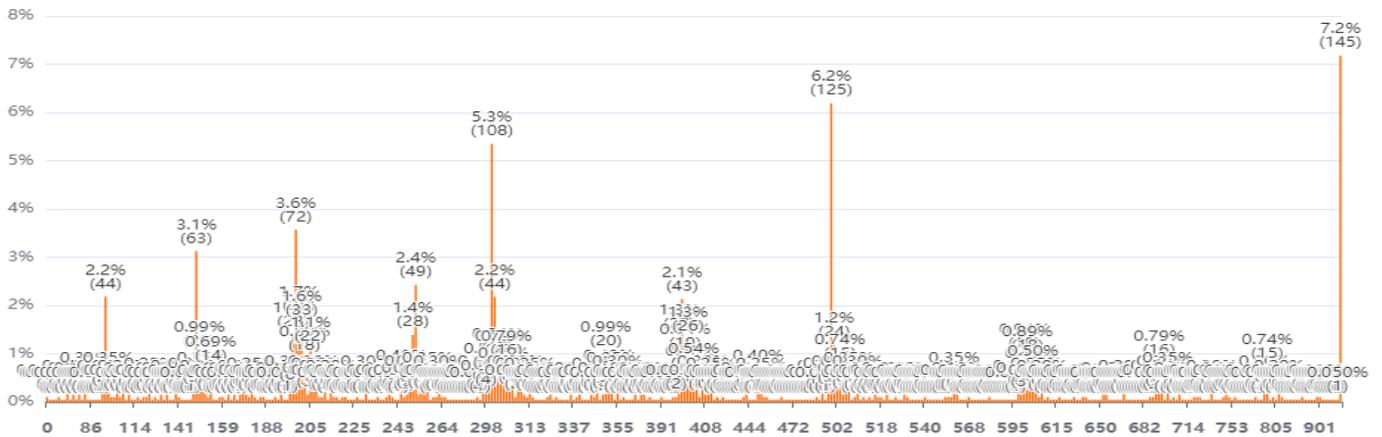
question à 1 réponse, total de 2460 réponses

Estimation de la perte de pouvoir d'achat

Si oui, à combien estimes-tu ta perte de pouvoir d'achat mensuel net en € ?

NPS / DeltaSat -70.8

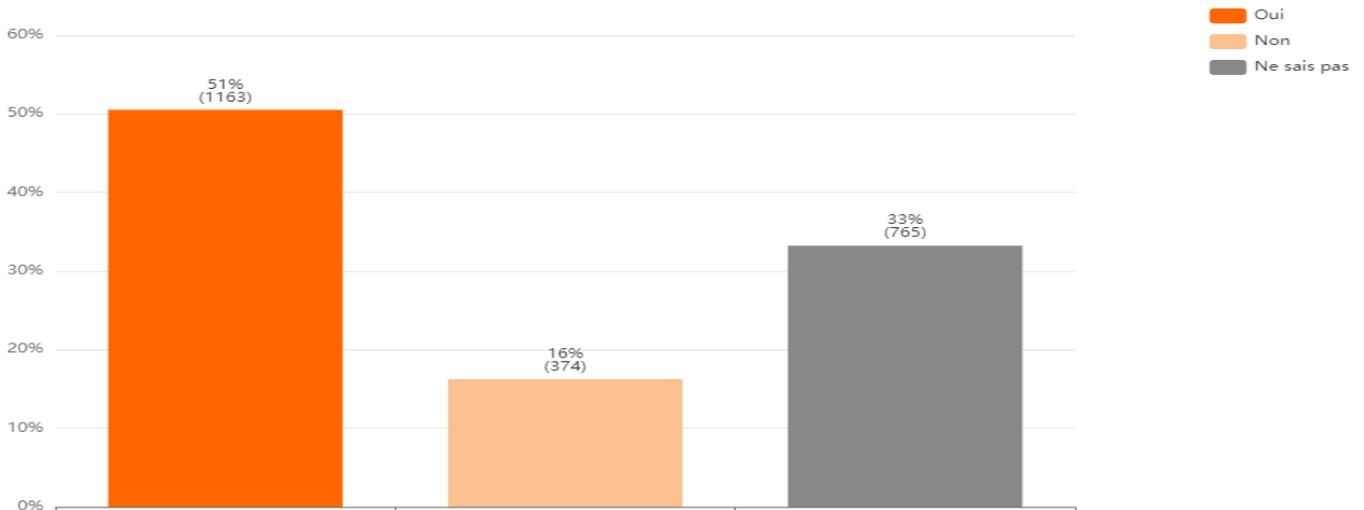
note moyenne **405.1**



question curseur de 1 à N, total de 2020 réponses

Positionnement par rapport aux collègues

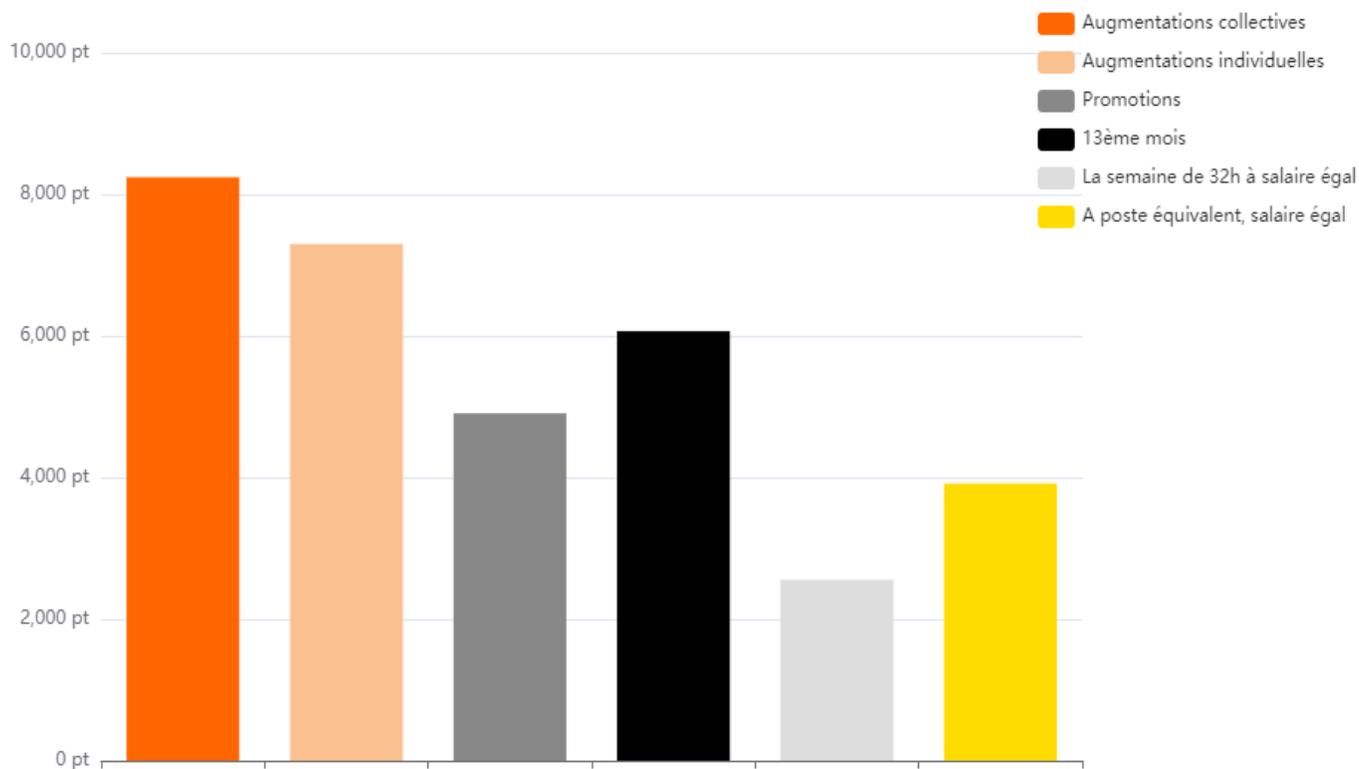
Estimes-tu être moins bien payé(e) que tes collègues, qui font le même travail que toi ?



question à 1 réponse, total de 2302 réponses

Priorisation des revendications

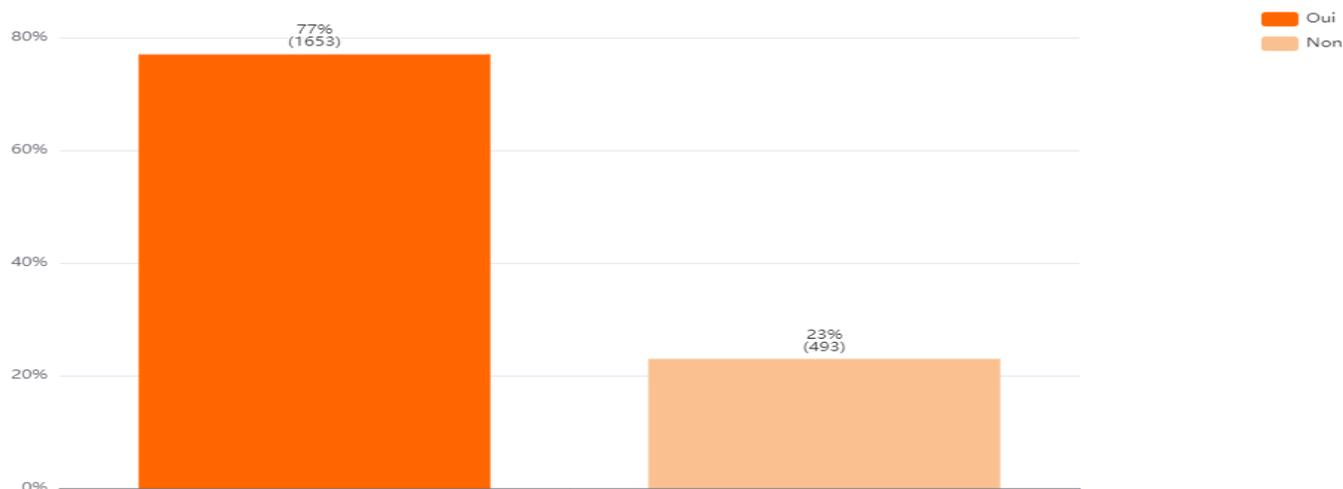
Classe les revendications que tu souhaites que la CGT FAPT porte en priorité lors des négociations ? (du plus au moins important pour toi)



question avec classement, total de 2199 réponses

Action intersyndicale de 2024

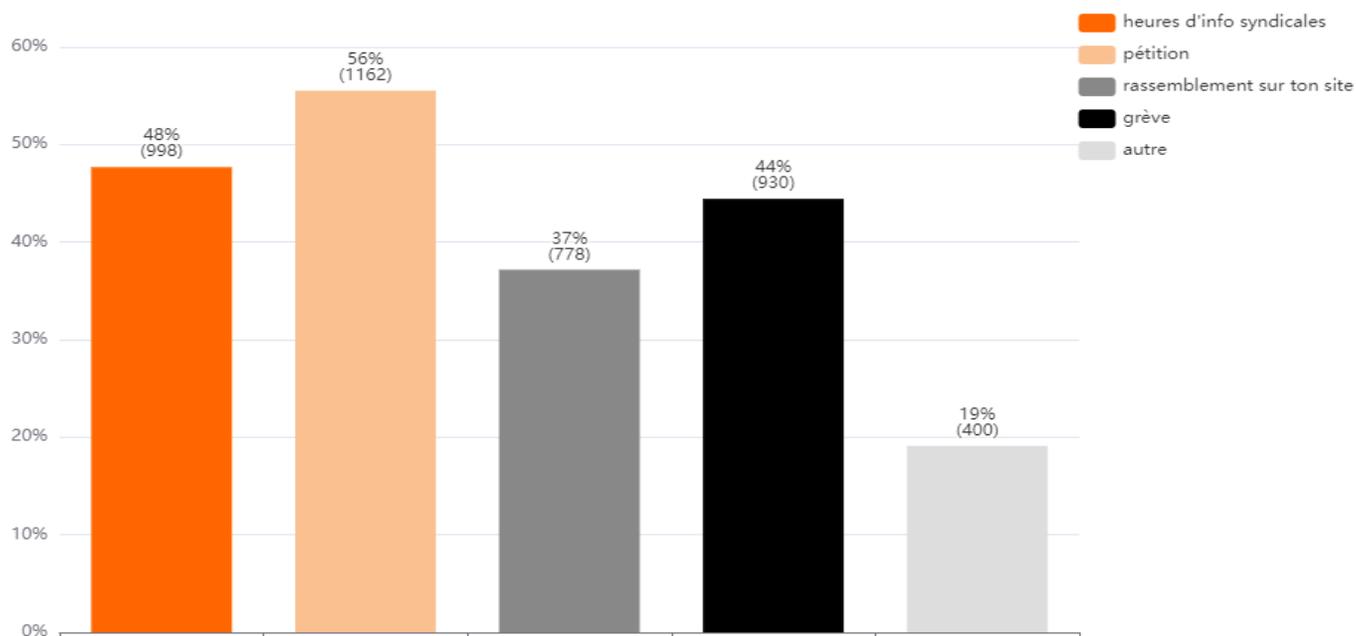
As-tu approuvé l'action syndicale unitaire menée pour les négociations salariales au printemps 2024 ?



question à 1 réponse, total de 2146 réponses

Priorisation des actions

Quelles actions juges-tu utiles pour gagner sur tes revendications ?



question à N réponses, total de 2093 réponses

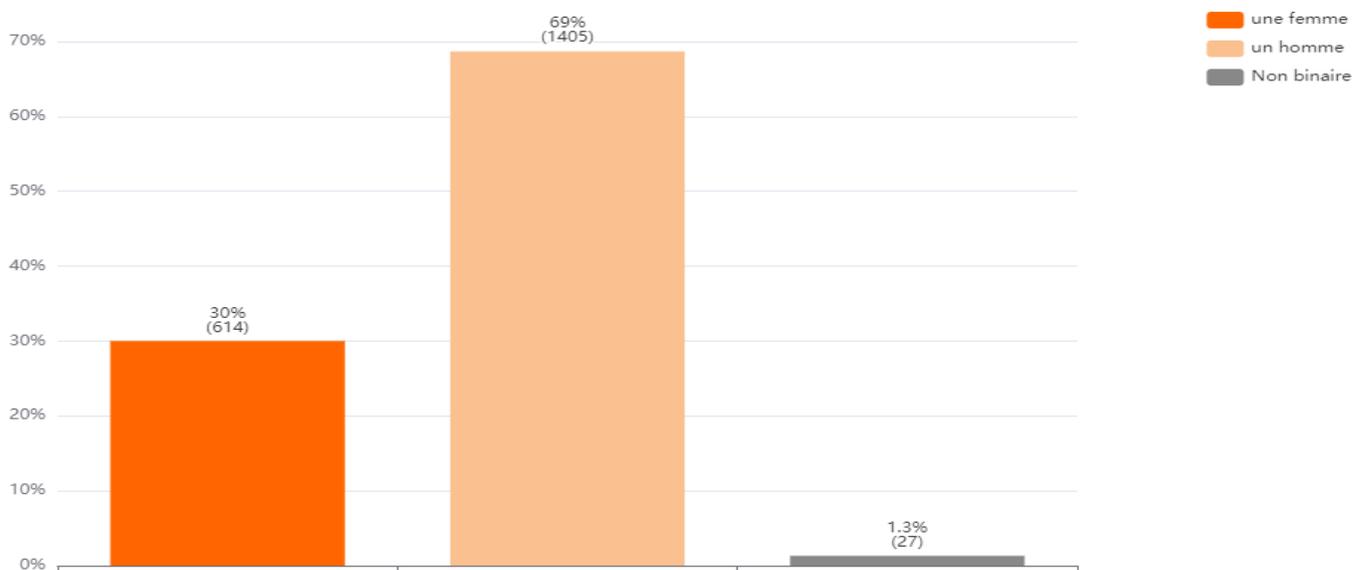
2° Partie : Information sur les répondants à la consultation.

Les 2 460 répondants, représentent 4,77% des effectifs d'Orange, sont un échantillon bien représentatif de la sociologie de l'entreprise (âge, sexe, grade, branche d'activité).

Sur le total de répondants aux questions (varie selon les questions),

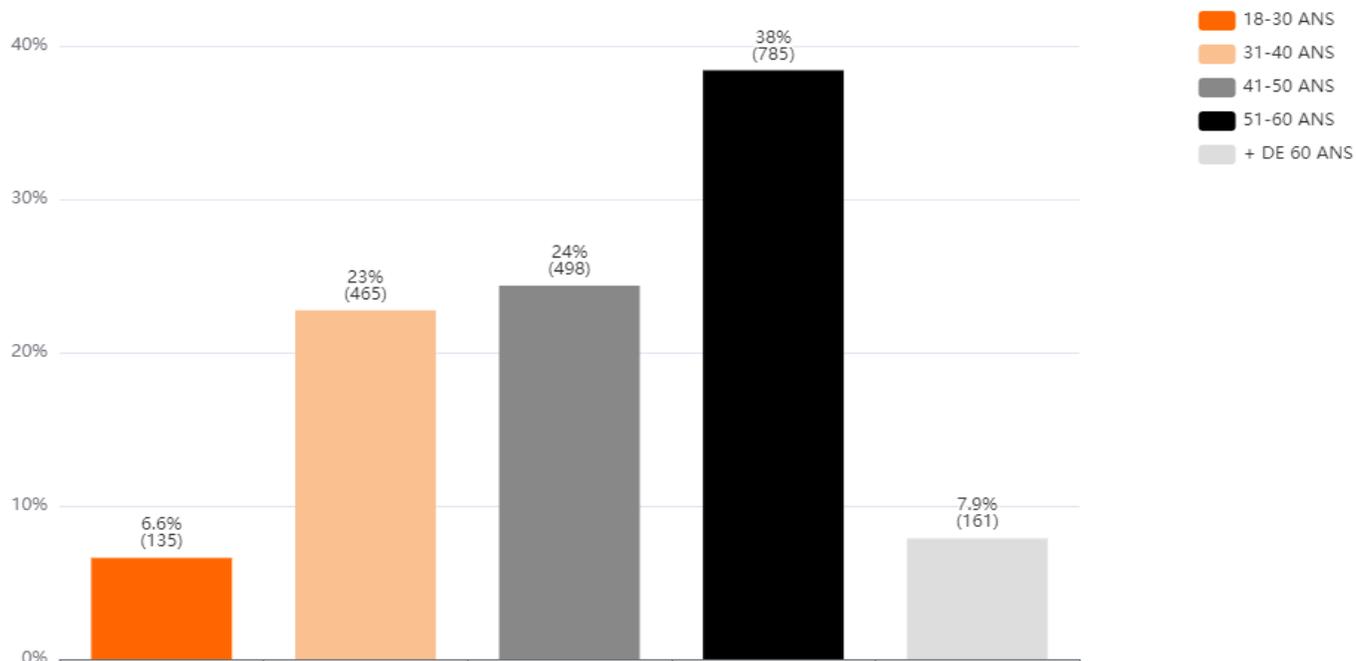
- o 55% sont cadres dont 32% cadres supérieurs, 23% cadres et 40% sont Maitrises ; 5,2% employés
- o 30% sont des femmes
- o 75% sont des salariés de droit privé, 24% fonctionnaires et 1% (CDD, alternants, stagiaires..)
- o 27% sont Intervention, 24 % sont USC, 14% sont Informatique, 9,1% sont Conduite de projets, 3,5% sont management, 1,9% sont finance, 1,9% sont RH, 1,5% sont marketing et communication et 1,2% recherche et développement

Tu es :



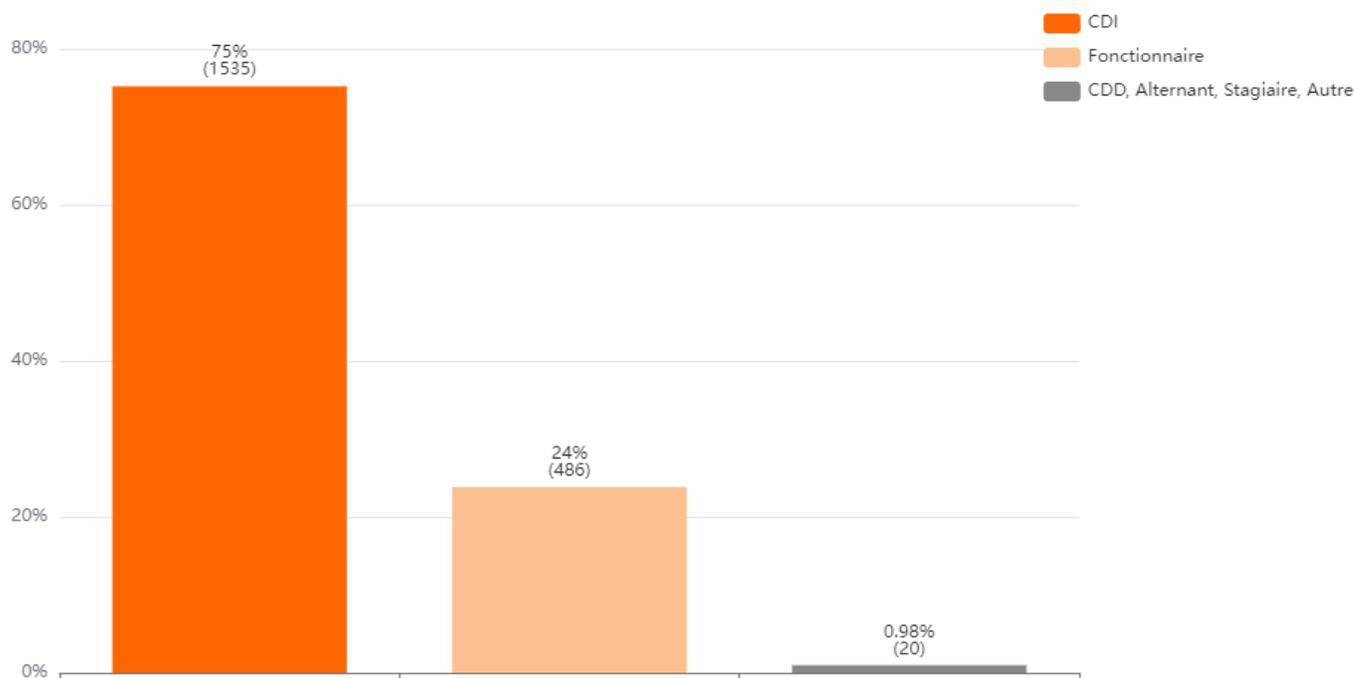
question à 1 réponse, total de 2046 réponses

Quelle est ta tranche d'âge ?



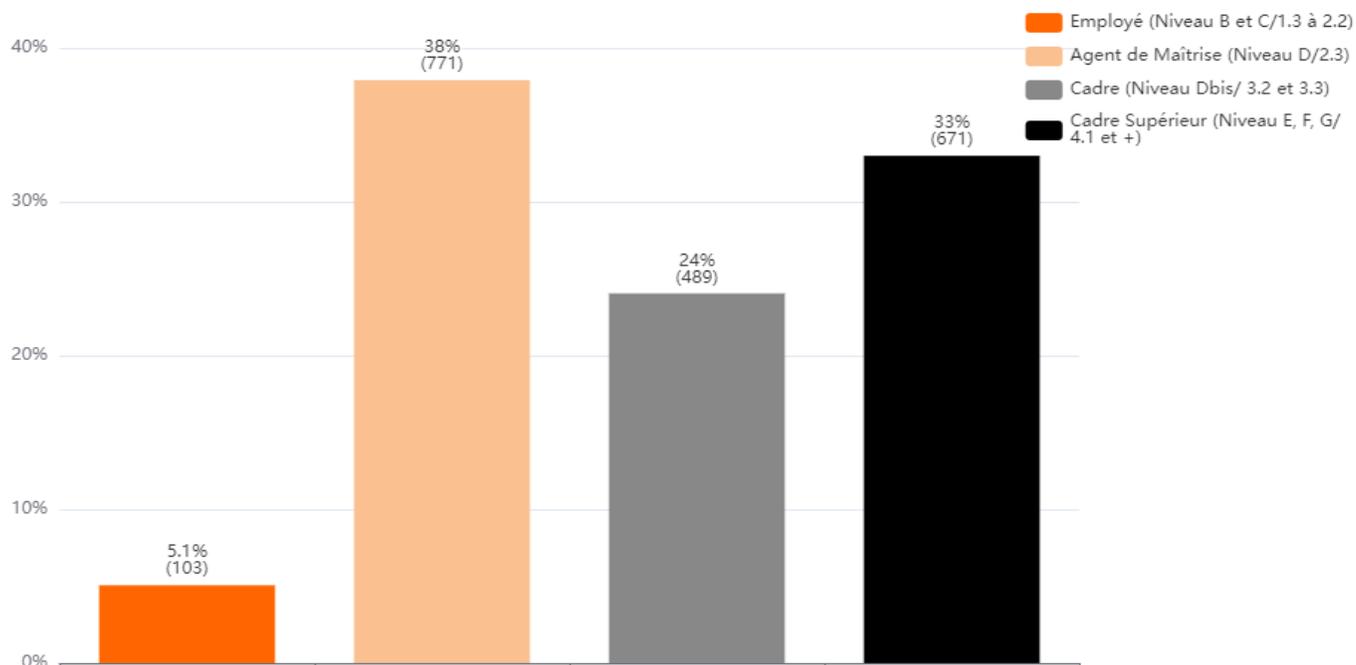
question à 1 réponse, total de 2044 réponses

Tu es:



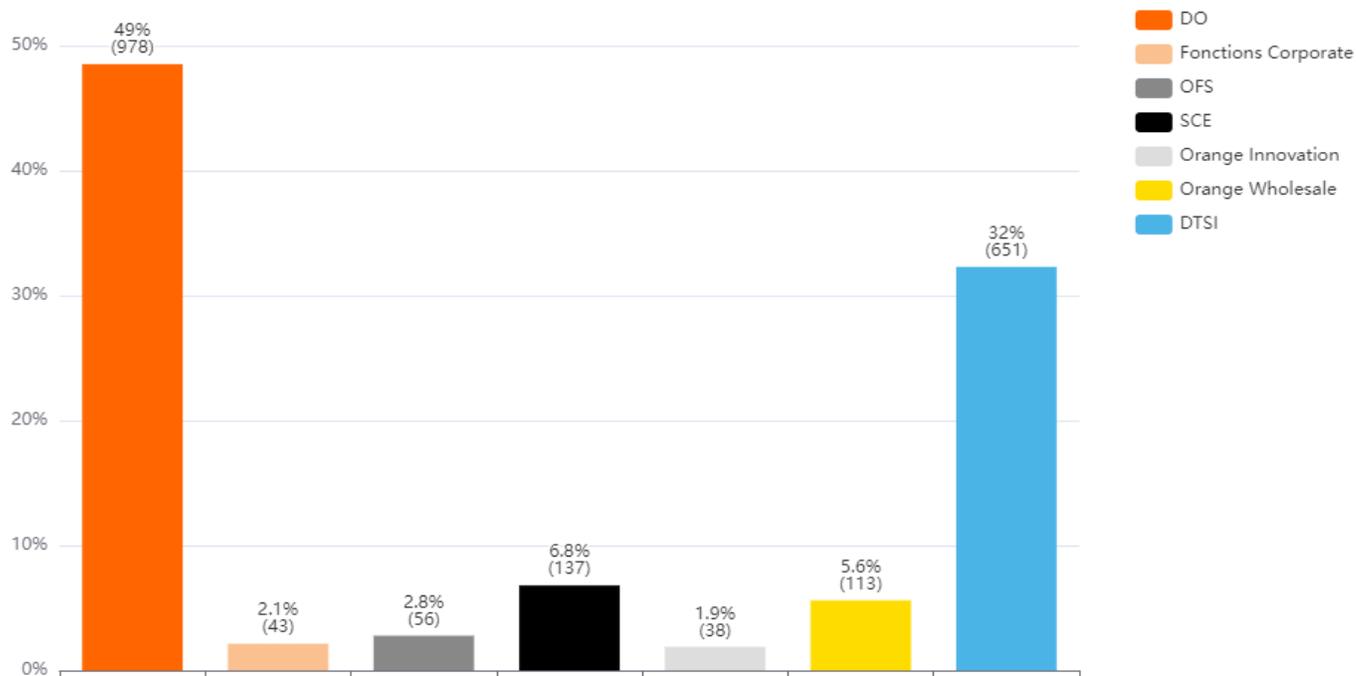
question à 1 réponse, total de 2041 réponses

Quel est ton niveau ?



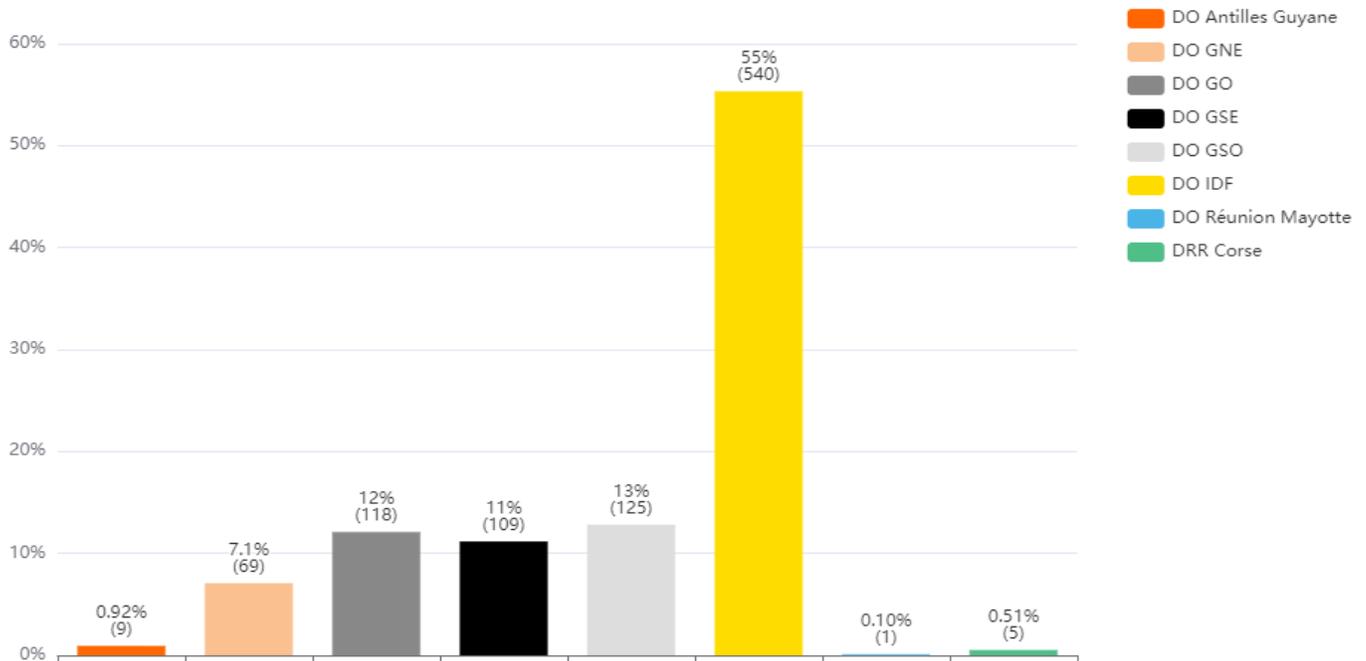
question à 1 réponse, total de 2034 réponses

Dans quelle entité travailles-tu ?



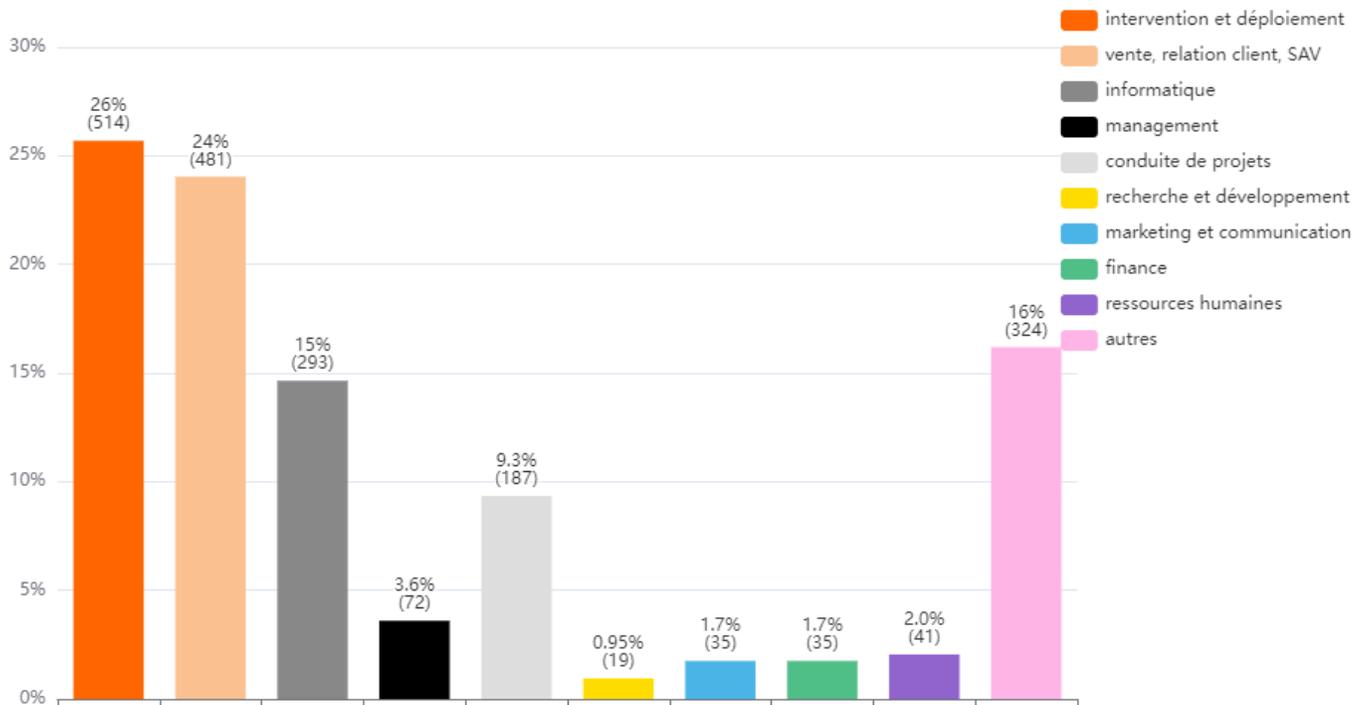
question à 1 réponse, total de 2016 réponses

Merci de nous préciser ta DO



question à 1 réponse, total de 976 réponses

Quel est ton domaine métier ?



question à 1 réponse, total de 2001 réponses

Troisième partie :

Suggestions d'actions :

Quelles sont tes suggestions d'actions à entreprendre pour améliorer le rapport de force ?

- Ras
- bonjour pas grand chose il n'y a presque plus de corps social d'agents mais seulement des cadres et cadres sup aux ordres; il faut continuer de demander le taux de promotion des non cadres CDI et fonctionnaire vs les cadres et savoir le taux et le type de population non promu depuis + de 10 ans et demander un vrai état des lieux au comex sur ces personnels. continuer de porter à la presse les faits marquants de démantèlement et expliquer aux maires pourquoi l'agrume est absent sur le territoire.
- ras
- Débrayer mais sur plusieurs jours de suite
- Blocage ou pétition à faire signer dans tous les services. Ne pas accepter une décision unilatérale
- Négociation, utilisation de la presse
- le manque de reconnaissance n'a jamais incité les employés a se donner d'avantage. La perte de confiance en l'avenir , de la fierté de travailler pour une entreprise avec une certaine éthique sociale aura un impact certain sur l'engagement des employés. voila le message à faire remonter. Je ne travaille pour la pérennité d'une entreprise dont je peux être fier. les bons éléments partiront pour des entreprises qui paieront pour leur engagement leur expérience. et tant pis pour orange
- Les mettre devant le fait accompli face aux écarts salariaux en faisant jouer des juristes. Communiquer beaucoup plus sur les salaires honteux et cadeaux d'actions de nos hauts dirigeants (l'afficher partout, le répéter sans arrêt).Compter le nombre de fois ou l'on nous dit merci et le transformer en euros
- Il faudrait vous renseigner : les inégalités salariales hommes/femmes sont un mythe. Les patrons ont plein de défaut mais ils sont pas stupides : si on pouvait engager des femmes pour faire le même travail pour moins cher, alors tous les hommes seraient au chômage.
- Aucune de légales
- Se rendre dans le bureau du responsable de site et/ou RH/N+2, N+3, pour porter les revendications des salariés à faire remonter vers les directions.
- => ce qui n'a jamais été fait et qui est sous responsabilité syndicale: exiger la modification des grilles indiciaires qui n'ont pas évoluées depuis 1997 pour les fonctionnaires Toutes les autres grilles indiciaires catégorie A ont évolué dans toutes les fonctions publiques sauf ... chez Orange ! corps des commandants , des professeurs etc) EN DIMINUANT LE DELAI ENTRE LES INDICES d'un an en moyenne. Les grilles 4.1 et 4.2 sont associées EN UNE SEULE GRILLE dans LES AUTRES FONCTIONS PUBLIQUES
- Réunions syndicats direction
- RAS
- Info à la presse, ds les réseaux sociaux, rdv avec les politiques....
- négo continues
- publications de tous les rapports du positionnement salarial par bande et par sexe, y compris en bande G. Répartitions des ces positionnement dans les différents postes & services & entités
- plus de sollicitation vers les medias afin de montrer le mépris de la direction concernant les sujets impactant les salariés
- discussions productives avancées partagées !
- Trop extrême pour répondre à cette question dans ce pays
- Maintenir la volonté dans l'investissement des salariés. Rien ne sert de venir si c'est sans motivation pour faire de la qualité pour le client
- Un dialogue constructif Une rémunération liée à la performance et à l'engagement

- Des actions fortes des syndicats hors grève.
- Disposer de Comités d'entreprises cohérents et justes entre chaque direction. Même droits Stopper les dépenses inutiles
- ras
- Communications sur les réseaux sociaux
- Pourquoi toujours parler de "rapport de force", il faut négocier.
- Presse
- Des émissions intéressantes sur YouTube pour apprendre sur nos droits de manière désinvolte et ludique
- Pas de rapport de force à avoir de chaque côté. Une audit serai bien.
- Je ne sais pas
- Des cellules de réflexions sur 1) d'autres moyens de pression, en complément de la grève (qui certes bloque la production, mais aussi les salaires et potentiellement les services pour les usagers), et 2) comment reprendre le contrôle de notre outil de production.
- Demander à l'inspection du travail d'obliger ORANGE a augmenter les salaires comme l'ont fait qu'autres entreprises plus généreuses qu'Orange . S'allier avec d'autres organisations syndicales sur ce sujet pour contrer la direction . Mettre en garde la direction sur les augmentation de suicides récentes (pas de réédition du triste et sinistre épisode Lombard ...)
- Médiatiser les problèmes et inquiétudes ?
- Des négociations pied à pied
- Boycotter les interventions de Mme HEYDERMANN et des autres dirigeants. Communication dans la presse. Envahissement assemblée générale des actionnaires
- Grève !!!
- negociation avec la direction
- Grèves perlées type SNCF pour bloquer au max l'entreprise sans pénaliser au max les salaires des grévistes
- Sortir du rapport de force et négocier pour que tout le monde soit gagnant
- discussions constructives
- sensibiliser en incluant bien les changements que peuvent apporter telle ou telle proposition dans la vie au quotidien du collaborateur
- Je ne sais pas
- Ne plus traiter ou geler les commandes
- a vous de voir
- sabotage
- Filmer/Enregistrer la négociation pour que chacun puisse assumer face aux salariés ses positions.
- mieux négocier
- Communications dans les médias
- Il n'y a plus de rapport de force le syndicat est mort
- Rester cohérent sur les revendications et solidaires
- Communiquer auprès des médias sur la dégradation du climat social, sur le manque de perspectives qu'une boîte comme Orange peut offrir à des jeunes qui rentrent sur le marché du travail, le retour de la machine à broyer
- Arrêter les luttes inter syndicats afin de se concentrer sur la défense des salariés. La lignes managérial a bien compris les luttes de pouvoirs et en retiré un grand avantage. Passons sur un logique plus corporatiste afin de montrer un front unique et fort... Ce que les syndicats ne sont plus. Il faut savoir évoluer pour une bonne efficacité
- Que chaque salarié demande une entrevue RH pour demander une augmentation de salaire individuelle (à défaut d'être collective) compensant au minima l'inflation.
- Si une pétition est mise en place, que quelqu'un vienne sur chaque site pour recueillir le maximum de voix
- Je souhaiterai que les Syndicats s'assurent que les budgets affichés par les RH soient réellement affectés/consommés. A périmètre de salariés constant (c-a-d de comparer 2 groupes de salariés présents encore dans le groupe Orange, à contrat de travail/temps de travail inchangés entre Année N et N+1. - avoir

la masse salariale Année N (paies de Janvier année N) - avoir la masse salariale Année N+1 (paies de Janvier année N+1) Taux de progression est-il identique à celui affiché dans l'accord ?

- négociation raisonnée avec la direction (nuage des points, benchmark avec nos concurrents/l'écosystème...)
- Intervenir dans la presse nationale pour dénoncer la gabegie des dividendes qui consomment tout le bénéfice et en décorrélent complètement avec les augmentations salariales
- Union des salariés et syndicat
- Interruption de service.
- Plus de médiatisation des mouvements et revendications
- Négociations
- Sondage salarié par une société indépendante
- être dans un rapport de co-construction et de collaboration avec la direction et pas dans l'opposition permanente
- ralentissement des activités opérationnelles
- En fait, je ne sais plus ce qui pourrait être susceptible de faire bouger mes collègues... même pour la NAO rien ne bouge!
- Arrêter de demander tout en même temps mais focaliser sur les augmentations individuelles
- Se rassembler sur des sites stratégiques à la pose médiane, entre 12h et 14h. Lors des infos syndicales, exposer des arguments solides aux salariés sur les stratégies Orange, pour les motiver à faire grève et se mobiliser.
- Courriers aux politiciens. Si on fait une grève, elle ne sert à rien s'il n'y a pas de soutien de politiques ou des médias.
- discussions salariés et direction
- être dans l'écoute et le partage afin de trouver un consensus. L'entreprise doit gagner de l'argent mais cela fonctionne si d'en haut de la pyramide jusqu'en bas il y a consensus, respect, de la confiance. Sinon cela ne marche pas
- Manifestation devant les boutiques
- Répertoire les personnes dans ces situations de dépositionnement (Bande ou salaire) et faire remonter à la direction RH sur l'anormalité de ces situations pour une même situation de travail (activité et entité d'appartenance)
- avoir des données concrètes et non contestables
- Syndicats unis avec les mêmes priorités
- effectuer des réunions inter salariés pour récolter les opinions de chacun
- Négociation avec la direction
- transparence sur les salaires
- Il y avait une chose à faire pour ka NAO, c'était poser un préavis pendant les JO. Aucune organisation Orange ne l'a fait. C'est honteux. Vous nous proposez juste de faire grève quand ça a que peu d'impact. Ça fait juste faire des économies à la direction. Qui met ça en avant pour demander des augmentations aux actionnaires.
- communiquer auprès des usagers qu'il serait souhaitable que le réseau fibre soit nationalisé, car aujourd'hui ce sont les collectivités territoriales qui contribuent le plus à son financement (déploiement et demain maintenance) . Dans le même temps, en qualité de FAI, les opérateurs privés (compris Orange) récupèrent la valeur ajoutée du réseau fibre financé par nos impôts ! Tout ça pour satisfaire l'appétit vorace des actionnaires!
- je l'ignore
- Plus de communications
- des témoignages venir lors de réorganisations échanger sur place dans les bureaux et se recentrer sur le temps de travail, la pression au travail plutôt que le pouvoir d'achat
- Ce genre de sondage ça coûte moins que des réunions syndicales et peut donner une forte participation y compris de non-inscrits.

- Pas d'action bras de fer qui pourrait impacter le CA d'Orange. Mais plutôt une entrée en négociation ferme mais non jusqu'au boutiste
- - Syndicat qui doit être à l'écoute de ses salariés (comme vous le faites actuellement) - Fédérer les luttes (écologiques, sociales...) - Multiplier la présence sur les canaux digitaux et physiques (mais pas simple depuis les lois Macron) - Ramener de l'unité chez les salariés (faire comprendre à ceux qui créent de la valeur, c'est-à-dire les salariés qu'ils se font voler les fruits de leur travail par des gens qui sont intéressés à le faire d'Orange, distributions des actions...)
- Mixité afo/aco/prestataires, pas évident de fédérer....
- Faire venir la presse locale lors des manifestations regroupement de site
- Arrêtez de se perdre dans des tâches improductives
- médiatiser les actions, la hiérarchie n'écoute plus, en mettant en avant sur la scène publique les actions, ils sont obligés de les prendre en compte
- Informations/Communication dans les médias. Mise en avant du climat social. On ne parle jamais d'Orange mais toutes les semaines de la SNCF, autres
- Faire passer une manifestation (le weekend) devant les domiciles de la DG et du Président du CA, Distribuer des brassards noirs aux salariés pour porter le deuil de nos salaires, Demander aux salariés de rapporter les mugs Jeux Olympiques généreusement offerts pour remercier notre implication pour monter un mur de la honte avec ces « mugs de la honte ».
- faire diminuer les choses
- Trouver un langage commun qui discrimine la haute hiérarchie et leurs actions, arrêter de les respecter dans la pensée et donc le langage.
- Plus de cohésion entre syndicat et meilleur dialogue avec la direction pour éviter les décisions unilatérales.
- PASSER AU INFORMATION = télé
- Echanges constructifs avec la direction
- du factuel SVP, pas des trucs tiercer à quatre épingle et surtout évitez de refaire l'histoire des revendications PTT oui de la SNCF....on est en 2024
- actions avec nos moyens (comme la SNCF ou les agriculteurs)
- Il faut d'avantage réunir les revendications et unir les différents syndicats pour ne porter qu'une voix. A force de grève unitaire, la direction s'en fout. Au même titre que les actions syndicales externes, il est urgent de porter des actions communes fortes qui fassent ébranler nos gouvernements.
- Ce n'est pas une question de rapport de force
- grève avec blocage complet et illimité.
- Virer un président de + de 70 ans quand Orange sors plan de départ déguisé afficher le taux de sous-traitance par domaine qui est > 50% dans bien des activités et amener les médias à se pencher sur la question
- Union des représentants - et arrêter les guerres entre syndicats
- Hélas je ne sais pas, de moins en moins d'actions fonctionnent sauf à la SNCF... Le patronnat se fou bien de nos revendications, si on est pas content c'est pareille, c'est plutôt dégage si t'es pas content et si tu restes te plains pas et estimes toi heureux d'avoir un boulot, la vraie vie quoi...
- - Publication des salaires sur base du volontariat - Quantification du volume horaire et calcul du taux horaire
- Tout débrancher par intermittence pour faire baisser la QoS
- je ne sais pas quoi faire de plus pour motiver les collègues à ne pas accepter bêtement ce qui se passe
- Positionnement du salarié sur le nuage de point de l'entreprise. Et une rémunération cohérente à ce marché de l'emploi qui devrait être la base de la rétribution. C'est ce qui existe dans toutes les entreprises qui cherchent à être performante.
- Des organisations syndicales plus proches du terrain et vraiment à l'écoute des salariés et pas de leur situation personnelle
- Grève massif avec tt les salariés tous unis
- En parler à la presse

- être plus présent dans les médias.
- Développer des interactions partout
- passage dans le médias
- bonjour il n'y a quasi plus d'agents et collaborateurs comme moi et donc plus de corps social, chez OBS ou je suis il y a plus de 8 cadres pour 1 ou 2 agents comment lutter ?! je souhaite savoir quel est le pourcentage de fonctionnaires vs cdi non promus depuis plusieurs décennies et savoir quelles mesures envisage l'agrume sur ces populations non reconnues . pour les actions je ne sais plus peut être des rassemblements devants les sites et encore plus de pétition. merci pour vos actions.cdt
- Faire appel à l'inspection du travail pour faire toute la lumière sur la trentaine de suicides et si c est le cas faire sanctionner l' équipe dirigeante de Orange (jurisprudence) comme l' équipe de Lombard. Pour l' augmentation des salaires comparer avec les autres entreprises plus généreuse qu Orange et avec l' inspection du travail ou autres organismes compétents obliger la direction d' Orange à augmenter les salaires en pourcentage au minimum celui de l' inflation.
- faire des heures d'information syndicale pétitions réunion avec les collègue pour enclencher une mobilisation et se mettre en grève pour mettre la pression sur la direction et revendiquer
- Je pense que les salariés ne sont pas bien informés. Certaines OS déforment l'information dans la même direction que notre dirigeante.
- Solidarité que l'on devrait avoir pour faire grève mais personne n'est impliqué dans nos services
- Inciter les salariés à s'exprimer sur les dégradations des conditions de travail subies au quotidien avec manque de respect, confiance et donc climat délétère depuis 2023. Les organisations doivent se rapprocher des salariés pour relever le défi de faire bouger les situations de dégradations des organisations de travail, sachant que les médecins du travail, préventeurs et RH Qualité Vie Travail sont informés de ces situations. Le nombre d'arrêt de travail augmentent pour surmenage burn out.
- on compte sur les syndicats
- Arrêter la guéguerre entre syndicats qui contribue au diviser pour mieux régner. Restez soudés.
- Faire des actions cibles ,appel au média. ,grève impactante avec soutien financier d autres collègues qui ne feraient pas greve sur service moins impactant
- Tous ensemble
- sensibiliser tous les salariés sur tous les sites, avoir des relais partout et être plus informer, grève site par site ,
- Tous les salariés en grève 1H régulièrement.
- Se mettre au travail ? on est dans une baisse d'activité, si on ameliore pas la qualité et notre utilité, l'IA nous remplacera et on finira en plan social comme auchan....
- On a rien fait pendant les JO lorsque le rapport de force aurait pu nous être favorable, c'est trop tard
- dialogue, dialogue, dialogue,
- débraillage, interruption d'activité.
- Plus communiquer sur les sites internet visibles à l'extérieur. C'est malheureux de voir que aujourd'hui seule la CFE semble tenir son site update plusieurs fois par semaine.
- -dialogue -responsabilisation des managers sur les objectifs des collaborateurs. -responsabilisation des collaborateurs sur les objectifs. -supprimer des postes pour augmenter ceux qui restent.
- je sais que la grève c'est compliqué pour arriver à mobiliser.. malheureusement c'est ce qui serait efficace.. communiquer sur une posture de grève du zèle peut avoir ses effets, sachant que beaucoup d'entre nous travaillent bien plus que 39h/semaine
- Négocier, c'est le rôle des instances
- Défaitiste peut être mais je n'y crois absolument pas que la direction écoute donc aucune mesure en concret les fera craquer depuis des années les mesures cités avant reviennent et au final pourquoi ? Vous le savez aussi bien que moi que c'est inutile Ce n'est que mon avis
- Je ne sais pas.
- être plus poli et élever la qualité du discours
- Ne sais pas

- question ...
- Union syndicale
- Ne pas rater les négociations comme cela a été fait l'année dernière
- Négociations plus poussées et intenses, peut être unir vos forces avec les autres OS...ensemble ont est plus fort! ça veut dire aussi faire des concessions parfois
- la grève du zèle
- Avoir une action commune sur tous les syndicats pour faire pression sur la direction générale.
- Négociation qu'il faut mettre en application auprès des managers
- Discuter, écouter, échanger sur les points que l'on souhaite faire avancer.
- On menace de tous vendre nos actions au même moment, ce qui ferait du bruit et pourrait faire vaciller le cours ,ça ne ferait pas plaisir à Christelle
- Grève générale
- Bras de fer!
- Être cohérent avec le réalisable
- Salaire net plus élever augmentation individuelle
- prouver par A+B les salariés dépositionnés
- Les jo étaient une occasion unique et rien n a ete fait , j ai fais greve dernièrement noys etions 3 seulent sur mon equipe a la faire et maintenant ns sommes ds le viseur...
- Nous avons effectué une grève importante en Mai dernier, grève suivie nationalement mais qui n'a eu AUCUN IMPACT à ce jour, la PVC n'a pas été revue et zéro augmentation collective dans un contexte économique délicat. Que faut il faire pour avoir gain de cause et avoir des syndicats vraiment efficaces?
- Bloqué les appels détourner vers prestataires. Afin d'inciter la direction à nous écouter. Et tenir leur engagements.
- Demandez à vos dirigeants de faire front commun. Les courriers recommandés cela suffit...
- piquet statique devant les bureaux des concerné(e)s en masse
- Tous rassemblé
- aucune
- Impliquer très fortement les médias, le gouvernement et les réseaux sociaux. FAIRE DU BRUIT ! Il faut qu'on parle de nous. On est méritant et on a assuré pour les JO. A un moment les mots de remerciement de la direction ne suffisent plus. Il faut une vraie mobilisation car malheureusement celle de 2024 n'a rien donné...
- Actions radicales (coupures réseau, débrayages)
- Ensemble plutôt que les uns contre les autres
- difficile à dire car avec le télétravail, les relations à distance, les petits sites tout devient beaucoup plus compliqué pour agir en collectif
- ...
- Remettre en place Chsct
- Meilleure communication envers les salariés mais aussi entre les différents départements et services.
- Un mouvement où tous les CEA, au nom de tous, quittent le travail à 16h en signe de mécontentement un jour de la semaine, toutes les semaines jusqu'à ce que nous soyons entendus. Et on ajoute un jour si besoin d'accentuer ma pression. Ce mouvement, moins contraignant pour les salariés, a également l'avantage de pouvoir générer un effet d'adhésion progressif, alors que les rassemblements ont l'effet inverse.
- .
- des OS efficaces, ouvertes, constructives... bref, on en est loin !!!
- Mettre en avant les chiffres financiers vers l'ensemble des salariés (synthèse, bilan, dividendes...)
- Il faut que les syndicats soient intelligents lors des négociations salariales, vous avez échoué la dernière fois suite à votre manque de pragmatisme. Du coup il n'y a eu aucune augmentation collective et nous avons tous perdu du pouvoir d'achat. Vous avez vraiment été défaillant l'année dernière, espérons que cela ne se reproduise plus.

- travailler avec toutes les organisations syndicales et prendre la même direction pour le bien des salariés . Comme par exemple un CE commun à tous les salariés pour arrêter avec les inégalités
- ras
- Réunion avec la direction avec un retour auprès des salariés.
- Arrêter les heures sup non payées, effectuées juste pour adopter la posture cadre, celle qui mène au statut de CEA, mais à quel prix ? Mettre systématiquement la direction face à ses responsabilités concernant les petits arrêts maladie qui suivent des décisions considérées injustes par le personnel concerné.
- la transparence l'honnêteté le respect
- Couper les centraux téléphoniques
- Utilisation de nouvelle technologie. Invention de nouvelles formes d'actions.
- Ras
- rassurer les salariés sur le non impact d'une signature de pétition . amener plus de cadres sup à signer les pétitions ; comparer avec d'autres entreprises de même CA . insister sur l'importance et le gain de l'entreprise à mieux considérer ses salariés !
- Pas de rapport de force svp, échanges constructifs plutôt
- Bien qu'il ne soit pas nécessaire d'avoir un rapport de force. Comme avec un gouvernement, faisons vivre nos dirigeants dans un HLM avec notre salaire et peut être qu'ils pourront comprendre. Dans leur petit monde doré dans lequel ils n'angoissent pas pour l'avenir de leur enfants et comprendrons peu être que nous voulons les mêmes choses pour nos enfants. Un avenir.
- Difficile car nos actions n'ont pas d'impact sur le travail et ne dérange personne. Malheureusement nos actions dans l'entreprise selon le métier n'ont pour certains services ne bouleverse pas le quotidien des usagers. Nous sommes limités à perdre de l'argent et à rattraper le travail que nous n'avons pas fait en temps de grève. Pas TOP !! Ayant fait grève plusieurs fois pas vu vraiment de gros changement pour ma part sur ma situation.
- Augmenter l'actionnariat détenu par les salariés
- Travailler plus pour se rendre indispensable
- La communication en dehors du groupe sur le climat social. #balance ton orange
- En faire moins pour faire plier l'employeur
- La grève
- Grève du zèle et refus systématique de traiter des sujets transverses ou annexes à notre activité principale (chantiers, etc.)
- NEGOCIER AVEC LES DECIDEURS DIRECT
- l'union des travailleurs
- Augmentation du point d'indice pour les fonctionnaires
- Apporter des arguments en scénarisant ce qui se passerait au sein de l'entreprise si les décisions revendiquées n'étaient pas mises en oeuvre (mais je pense que c'est ce qui se fait déjà, non?)
- Si augmentation de salaire, pas de baisses des prix à la consommation. Les grands groupes se gavent toujours autant, mais prétexteront de ne pas pouvoir baisser les prix des articles qu'ils vendent sous prétexte qu'ils doivent assumer les augmentations de salaires, le coût de l'énergie, et autres. Ce qu'il faut, c'est un retour sur les bénéfices conséquent obligatoire. 22752 euros de bénéfices/salarié. L'action est sur cette somme et toutes les stés ne devraient plus avoir d'excuses et se gaver.
- faire des vis ta vie : exemple celui qui a le plus petit salaire de l'entreprise part 3 jours en vacances chez Christel Heydemann et Christel part 3 jours en vacances chez celui qui a le plus petit salaire de l'entreprise
- Faire parler de ce qu'il se passe au sein du groupe dans les médias Ni les suicides ni les dépressions y sont remontées
- On constate depuis plusieurs années que les mobilisations comme les grèves n'ont que peu d'effet car très peu suivies. On sait également depuis plusieurs années que le rapport de force ne marche pas vraiment. Donc même si les propositions de la Direction sont loin des espérances et des demandes de chacun, une mauvaise proposition et un mauvais accord seront toujours meilleurs que les DU qui suivent. Du coup pour sauver un peu de pouvoir d'achat, il faudrait peut-être signer de temps en temps

- Débrayages perlés
- débrayage
- unité avec les autres syndicats négociation communication savoir prendre et savoir laisser pression à juste mesure
- j'ai le sentiment que les causes communes ne vont pas au bout (ex des lettres envoyées à nos députés ou sénateurs lors de la dernière NAO), sites distants abandonnés par les syndicats, que de la distribution de tracts ...
- Mieux informer les salariés. Un trac posé sur une table n'est qu'un bout de papier sans intérêt. Pour une mobilisation des employés il faut que les syndicats prennent du temps pour informer et discuter avec les employés. Comme rappeler le fait que faire 1 heure de grève suffit à être compté comme gréviste et ne fait perdre qu'1 heure de salaire. Les syndicats Orange font pale figure à côté de ceux de la SNCF et ne représentent en rien une menace pour l'entreprise.
- Que les élus refusent de siéger dans les CSE lors des informations/consultations !
- CONVOQUER LES DRH ET DIRECTEURS ET MANAGERS EN AMPHI
- de continuer une solidarité intersyndicale et de bien anticiper le sujet pour 2025 .. et encore merci de se battre pour nous :-)
- ALERTER LES MEDIAS ET METTRE LES DIRIGANTS FACE A LEUR MEPRIS
- avoir des syndicats honnêtes
- Apprendre à négocier et viser le juste prix! Pas demander trop sinon nous n'aurons rien!
- moderniser les actions avec des community manager fort et des communications sur les réseaux ou via les divers médias avec impact
- Ok
- des représentants syndicaux qui en veulent
- il est nécessaire d'avoir un dialogue et des négociations avec la direction tout au long de l'année afin de remonter les revendications.
- être constructif
- Mouvement de communication diversifiée de l'ensemble des acteurs via tout support
- Organiser une réunion publique et diffusée sur l'intranet avec la direction pour leur faire tenir un discours clair sur leurs objectifs et répondre de façon tranchée à nos questions En tirer une liste d'engagements quand à notre avenir
- trouver un accord
- aucune, vous n'avez aucun pouvoir
- Moins d'actions et plus d'impacts un collectif fort
- Déposer des préavis boutique par boutique ou entité par entité
- Je pense qu'il faut en informer les médias. Orange ne s'inquiète que de son image donc une action avec les médias serait permanente pour moi
- plus d'information par mail / HIS permet de discuter avec les collègues, ce qui pourrait mener à une mobilisation plus forte (pas sûre) Cet été suite à la mobilisation sur les NAOs, on a plus eu d'info du tout
- rester à la table des négociations et informer les salariés

question ouverte (texte), total de 223 réponses