

EDITORIAL : La pandémie met à mal l'égalité professionnelle

Ce 8 mars était la journée internationale de lutte pour les droits des femmes mais les inégalités existantes ont été démultipliées avec la pandémie provoquant un recul de plusieurs années sur le sujet.

Alors que le rôle essentiel des femmes dans le domaine de la santé et face à la pandémie a été douloureusement rappelé, les professions où elles sont majoritaires restent peu valorisées, sous-rémunérées et précarisées. Elles sont surreprésentées dans les secteurs de l'économie les plus durement touchés par la pandémie. Déjà injustement réparti avant la crise, le poids du travail domestique non-rémunéré s'est alourdi. Les violences conjugales ont explosé pendant les périodes de confinement. La lutte contre les inégalités femmes-hommes mérite plus d'attention, et la France ne fait pas exception à ce constat mondial.

A Orange, même si l'écart salarial entre hommes et femmes s'est réduit, la féminisation des recrutements reste bien en deçà des objectifs fixés par le précédent

accord Egalité Professionnelle pour la période 2018-2020. Et lors de la nouvelle négociation entamée le 8 octobre 2020, la direction montrait son manque d'ambition proposant de réduire l'objectif du taux de féminisation à atteindre, jugeant le précédent trop ambitieux !

Pour la CGT, défendre les droits des femmes, tous les jours, c'est défendre les droits de tous les salariés sans discriminations de genre : de meilleures conditions de travail, une réelle égalité salariale et donc des cotisations sociales permettant un meilleur financement des protections sociales.



ÇA NOUS CONCERNE AUSSI

Elections T.P.E. Faisons voter CGT

Repoussées à deux reprises, les élections dans les Très Petites Entreprises (TPE) auront finalement lieu du 22 mars au 4 avril 2021. Elles concernent près de 5 millions d'électeurs, salariés d'entreprises ou d'associations de moins de 11 salariés ou employés à domicile.

Nous connaissons tous des employés dans ces secteurs essentiels et de proximité : parmi nos amis, voisins, famille ou dans votre salon de coiffure, boulangerie, garage auto, librairie, cinéma arts et essais, restaurant, petits commerces ou artisans, associations sportives ou culturelles, etc.

La CGT est plus que jamais à côté et à l'écoute des salariés de ce secteur dans la situation difficile actuellement.

Le vote CGT permet de faire évoluer les droits et garanties collectives des salariés des TPE et de gagner ensemble un monde juste, solidaire et respectueux de la planète.



Le droits des femmes dans les gênes de la CGT, cliquez sur l'image

La casse de l'emploi !

Qui croire ? Stéphane Richard qui déclare qu'il n'y a aucun plan visant à réduire les effectifs à Orange ou bien certains media qui annoncent 7500 emplois menacés à Orange d'ici 2023 ?

Ne soyons pas dupes ! Orange est sur la même trajectoire que SFR qui vient d'annoncer la suppression de 1700 emplois, la seule différence est le vocabulaire utilisé. D'un côté on parle de plan social et de l'autre c'est une politique de non remplacement systématique des départs en retraite. Mais le résultat est toujours identique et après une diminution de 5,3% des effectifs en 2020, Orange n'en restera pas là et c'est bien plus de 6600 emplois qui vont disparaître d'ici la fin de 2022 et c'est bien 10 000 emplois qui auront disparus en 3 ans à Orange.

Avec « Dégage 2025 », le processus de liquidation continue. Pire, profitant de la pandémie, Orange et la DTSI accélèrent leurs projets et accentuent délibérément la mise en danger des salariés. Les moyens sont multiples : filialisation, sous-traitance, départs non remplacés avec pour conséquences: la perte de compétences, la remises en cause des métiers et un sentiment de dévalorisation avec un management à distance qui devient la règle.

Dans l'exploitation et la maintenance de nos réseaux, la DTSI n'est pas à la traîne pour supprimer les

emplois. Après 660 emplois de moins en 2019, il y a récidive en 2020 avec de nouveau 580 emplois qui passent à la trappe. Là aussi, beaucoup d'incertitudes sur l'avenir du fait du transfert progressif des activités vers la sous-traitance dès que les ressources internes ne sont plus suffisantes. C'est une technique bien rodée qui devient la norme pour toutes les réorganisations.

En externalisant une partie des activités, nos directions transfèrent leur responsabilité sociétale d'employeur vers des sous-traitants au sein desquels les accords collectifs sont le plus souvent inexistant et où l'emploi précaire est la règle quasi générale.

Ces réductions d'effectifs permanentes, au détriment de l'emploi des jeunes et du transfert de notre savoir-faire, ne visent en réalité qu'à réaliser toujours plus de profit au bénéfice de la finance, et au mépris des salariés, appelés « les héros du réseau » quand cela sert de propagande et qui font la réussite de notre entreprise puisque Orange ne connaît pas la crise.

Pour la CGT, les jeunes subissent de plein fouet cette crise sanitaire et leur galère continuera quand il s'agira de trouver un emploi dans une entreprise qui ne choisit pas la jeunesse pour son avenir, car à Orange un départ en TPS ou la retraite ne veut pas dire embauche ! **Ensemble réagissons !**



Prime retraite : Certains partent encore d'Orange avec 0 € !

Avec l'accord sur la prévoyance pour les fonctionnaires, Orange s'approche du traitement équitable entre ses salariés de droit privé et les fonctionnaires. Mais il reste encore un élément où subsiste une inégalité, il s'agit de la prime de départ en retraite.

En effet, les salariés de droit privé bénéficient d'une indemnité de retraite en vertu de l'article 4.4.2 de la Convention Collective Nationale des Télécoms (CCNT), et c'est tout à fait légitime. Celle-ci varie de 20 à 60% du salaire annuel brut en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

Les fonctionnaires bénéficient aussi d'une prime de départ en retraite de 2 440 € à partir de 25 ans d'ancienneté sauf s'ils sont cadres et dans ce cas il n'y a rien du tout.

Il existe bien une prime de départ, qui varie de 0 à 24 mois de salaire, dite DG51 que Orange avait mis en place en 2009, mais si au début cette décision concernait tous les départs de l'entreprise, elle est aujourd'hui restreinte aux salariés entrant dans des dispositifs de fin de carrière (TPS et TPSH) à l'exclusion des départs directs en retraite.

De plus, cette décision est applicable à tous les salariés, quel que soit le statut et donc ne corrige pas fondamentalement la différence de traitement. C'est une décision managériale et n'a rien à voir avec un article de la CCNT qui s'applique de façon automatique aux salariés dépendant de cette convention.

Certains peuvent penser que la prime CCNT compense les différences des retraites entre le privé et le public, mais la réalité est plus contrastée. Aujourd'hui, la pension de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) pour les salariés de droit privé est de 50% du salaire calculé sur les 25 meilleures années et la pension d'Etat pour les fonctionnaires est de 75% du dernier traitement indiciaire, avec un minimum de 6 mois sur le dernier indice.

Selon les études du Conseil d'Orientation des Retraites, le taux de remplacement (ratio entre la première pension et le dernier salaire) est en moyenne de 65% pour les fonctionnaires (les primes

n'étant pas incluses dans le calcul des 75%), de 70% pour les salariés de droit privé non cadres, et de 55% pour les cadres de droit privé. A noter que pour les salariés de droit privé, ce taux de remplacement inclut les versements de la CNAV et ceux des complémentaires AGIRC / ARCCO.

Pour Orange, l'absence d'indemnités de retraite pour les fonctionnaires est la conséquence du statut du personnel et l'entreprise n'a pas la main pour corriger cet état de fait. Or cette argumentation ne tient pas. En effet il y a une dizaine d'années, France Télécom, à l'époque, a instauré le Complément France Télécom (CFT), devenu Complément Orange depuis. Orange a donc pu augmenter la rémunération des fonctionnaires indépendamment de la Fonction Publique.

Donc Orange peut parfaitement adresser à ses fonctionnaires une prime automatique de départ en retraite sans que cela soit illégal. Cela le serait si l'entreprise versait une nouvelle indemnité.

Bien entendu, il paraît utopique étant donné les âges moyens des populations concernées de l'aligner purement et simplement sur la CCNT, mais tous les salariés, quel que soit le statut, doivent pouvoir bénéficier d'une prime de retraite prenant en compte l'ancienneté dans l'entreprise.

Nous allons porter cette revendication, de justice, dans les prochaines négociations salariales, car la CGT ne peut se résoudre au maintien des inégalités de traitement selon le statut.

Vous serez certainement mis à contribution pour donner votre avis sur cette revendication.



NAO : A vous de jouer ! (Il est l'OR mon seignOR)

Les négociations obligatoires annuelles (NAO) dont fait partie la négociation salariale, vont bientôt démarrer à Orange.

Cette négociation salariale porte sur les augmentations des salaires pour 2021, mais aussi sur le budget dédié à la promotion (ARCQ) et celui des mesures spécifiques à certaines catégories de personnel (jeunes, femmes, salariés sous-positionnés, etc...). C'est la somme de ces budgets qui définit le contenu de l'accord, lorsqu'il y en a un...

En effet, l'an passé les propositions d'Orange étaient tellement faibles qu'aucun syndicat n'a signé ... et une décision unilatérale honteuse a été mise en œuvre par Orange .

Tous les salariés, fonctionnaires et de droit privé, cadres et non cadres, sont concernés. Lorsqu'il y a des augmentations collectives tout le monde en bénéficie.

Dans la majorité des entreprises, le personnel pèse sur la négociation salariale. C'est ce que la CGT vous propose en créant les conditions d'une réelle négociation collective. Vos revendications sont légitimes : êtes-vous rémunérés à la hauteur de votre implication dans l'entreprise, de vos qualifications ? Trouvez-vous que les arbitrages financiers pris par

l'entreprise soient justes et équilibrés entre les actionnaires et les salariés ? Si oui, arrêtez de lire cet article ...

Sinon, il est important de vous mobiliser pour donner plus de poids aux négociateurs des organisations syndicales qui ne pourront pas grand-chose sans le soutien des salariés.



Et pourtant, de l'argent, il y en a. Les dividendes augmentent pour les actionnaires. Orange a aussi reçu 2,2 milliards d'€ de l'Etat suite à une contestation fiscale. N'oublions pas que seul le travail des salariés crée les richesses.

En 2020, les salariés ont fait preuve d'une implication remarquable pour que l'ensemble des activités continuent en France et au-delà, et Orange n'a pas souffert des différents confinements grâce aux héros du réseau et les commerciaux... C'est pour cette raison que l'entreprise doit présenter un projet d'accord salarial à la hauteur de cet investissement. Il ne suffit plus de nous remercier dans des mails larmoyants et fleurant bon le paternalisme. Il ne suffit pas de promettre des primes. Il nous faut du concret ! **Soyons donc mobilisés pour que les négociateurs qui nous représentent soient en position de force et fassent bouger les lignes ... budgétaires ...**

Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom

Adresse

Code Postal

[Facultatif] **Téléphones** → (perso)

Grade/Classification

Service/Bureau (nom et adresse)

Prénom

Ville

→ pro

Métier