la cgt
POUR LE DROIT À LA COMMUNICATION
fapt activités postales & télécoms

C'est@nous

L'EXPRESSION SYNDICALE D'ORANGE - N°31 - OCTOBRE 2021

Fédération nationale des salariés du secteur des activités postales et de télécommunications CGT
263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex • Tél. 01 48 18 54 00 • Fax 01 48 59 25 22 • www.cgt-fapt.fr • fede@cgt-fapt.fr

Les salariés de la boutique d'Orange à Béziers se sont mobilisés face à la volonté de la direction de transformer la boutique Orange et de la transférer vers sa filiale la Générale De Téléphonie. La pratique est de plus en plus appliquée au niveau national. L'opération permet de diminuer les droits et garanties des personnels. La CGT a proposé un modèle alternatif au projet et a organisé la mobilisation avec les salariés qui ont décidé d'un préavis de grève illimité. Des rassemblements ont eu lieu et ont été soutenus par la population. Après 15 jours de lutte, c'est la victoire ! Ils ont pu ainsi maintenir leurs emplois et leur régime de travail.
La CGT a démontré que lutter collectivement et ne rien lâcher peut faire reculer les attaques du patronat et permettre aux salariés de gagner sur leurs revendications.

ÉDITO Le dialogue social en péril

Après avoir annoncé son plan d'économie « Scale up » que la direction débute les négociations des augmentations salariales, la GPEC et l'intergénérationnel. Très vite, les négociateurs de la CGT se rendent compte que les salariés seront encore les perdants de ces négociations.
La direction restant sourde aux demandes des salariés pour une meilleure reconnaissance. La CGT a construit un rapport de force avec les autres syndicats à Orange (seule la CFE/CGC n'a pas pris part à cette action) contre la politique d'économie de l'entreprise.
C'est à l'initiative de la CGT que le front syndical s'est construit et a abouti à plusieurs initiatives comme une pétition inter OS ayant réunie près de 15 000 signatures soit 20 % du personnel, des boycotts d'instances et de négociations.

Le 21 septembre, nous avons obtenu une journée de mobilisation unitaire et inédite autour des attentes et des revendications des salariés notamment sur : l'emploi, la reconnaissance et les augmentations de salaires, sur l'amélioration de leurs conditions de travail, l'inquiétude pour leur avenir et l'arrêt de tous les projets de restructurations et de démantèlement progressif de l'entreprise et l'externalisation des activités. La direction ne peut pas continuer à rester sourde aux attentes des salariés d'Orange.

La CGT fera tout pour maintenir le rapport de force unitaire et portera avec force la voix des salariés dans toutes les négociations et toutes les instances. La bataille continue.

0,9 %

INDÉCENT, C'EST L'AUGMENTATION SALARIALE COLLECTIVE POUR LES SALARIÉS D'ORANGE EN 2021, BIEN LOIN DE 2 % D'INFLATION ET DES 8 % DE DIVIDENDES OCTROYÉS AUX ACTIONNAIRES. LE BUDGET DES AUGMENTATIONS SALARIALES SERA DE MOINS DE 60 MILLIONS D'€ PENDANT QUE LES ACTIONNAIRES PERCEVRONT 2,6 MILLIARDS D'€.

La CGT met en débat la durée hebdomadaire du travail à 32 heures !

Fin 2020, les salariés de LDLC, distributeur de matériel informatique, ont signé un accord d'entreprise entérinant le passage à la semaine de travail de 4 jours sans perte, ni gel des salaires. Dans la même veine, en juin dernier, Telefonica en Espagne a signé un accord d'expérimentation sur 3 mois de 32 heures par semaine avec une augmentation de 1 %, une prime de 300€, le maintien des garanties d'emploi et 2 jours de télétravail par semaine basés sur le volontariat. La CGT verse alors au débat public chez Orange, l'idée d'une réduction du temps de travail à 32 heures hebdomadaires, sans diminution de la rémunération. Aujourd'hui l'IA s'invite dans nombres de services, entrainant l'automatisation de certaines tâches, le travail en mode Agile met à mal le temps de travail et le télétravail s'accompagne d'une productivité en hausse d'environ 25 %.

Cette course effrénée vers une augmentation de la production des salariés n'a qu'un seul objectif : répondre aux besoins court-termistes de la financiarisation. La question de la répartition de ces nouveaux gains est posée et trouve pour seule réponse la faiblesse des augmentations salariales. Certains salariés affirment n'avoir déjà pas le temps de tout faire en une semaine ! Sauf que, ce n'est pas le temps de travail qui est interrogé, mais la charge de travail !

Parce que le vrai débat se situe entre une réduction du temps de travail imposée par le patronat et une réduction du temps de travail choisie et négociée.

Parce que le temps de travail est le 1er facteur d'inégalités Femmes-Hommes, avec les temps partiels très majoritairement pris par les femmes.

Parce qu'il y a un lien direct entre dépassement du temps de travail et les maladies graves comme les AVC.

Parce que, selon un rapport du 9 août de La Banque de France, l'activité économique a presque retrouvé son niveau d'avant la crise sanitaire.

À quoi servirait le progrès technologique s'il n'était pas utilisé pour réduire le temps de travail et améliorer les conditions de travail ? ■

International

Scale Up affecte l'Europe

Si la France est le principal contributeur du énième plan d'économie « Scale Up », ce plan dont l'objectif est la réduction nette de 500 millions d'euros de masse salariale, touche également les autres pays européens. Au mois de mai 2021, Orange a annoncé la diminution de 15% des effectifs en Espagne, soit 485 emplois détruits. La CGT FAPT a immédiatement interpelé la direction et apporté son soutien aux salariés d'Orange Espagne. Ce plan de licenciement sera ramené à 400 suppressions suite à l'intervention des organisations syndicales Espagnoles.

Le Royaume-Uni a également subit un plan de restructuration avec la moitié des effectifs décimés. 89 sur les 175 postes existants ont été supprimés à travers le plan « Edison ». Au fil des promesses de reclassement non tenues, nombres de ces collègues ne sont plus aujourd'hui dans le groupe.

C'est aujourd'hui la Pologne qui est dans l'œil du cyclone. Pour rappel en 2006, l'entreprise comptait lors de son rachat 50000 salariés, pour à peine 12000 aujourd'hui. Conformément aux engagements pris auprès des marchés financiers, la Pologne risque aussi de connaitre encore un nouveau plan social.

En Europe comme en France, faute d'être capable de développer nos activités, la direction s'efforce à multiplier les plans sociaux. Dans le même temps, les actionnaires percevront en 2021 2,6 Milliards d'euros de dividendes, soit une augmentation de 80% par rapport à l'an passé. Même en pleine pandémie, la financiarisation de nos activités bat son plein, et, quel que soit le pays où l'on travaille pour Orange, les victimes de ces politiques restent les mêmes : les salariés. Au niveau des instances nationales et internationales d'Orange, la CGT porte la mise place d'une réelle stratégie industrielle favorisant le développement des activités, l'emploi et l'amélioration des conditions de travail. ■

L'Interview

Magali Vallée
Candidate à l'élection au Conseil d'Administration liste employés/ maitrises (non cadre)

DU 16 AU 18 NOVEMBRE 2021, LES SALARIÉS DU GROUPE ORANGE SERONT APPELÉS À VOTER POUR ÉLIRE LEURS REPRÉSENTANTS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA). MAGALI VALLÉE SERA NOTRE CANDIDATE SUR LE COLLÈGE EMPLOYÉ/MAITRISE.

Peux-tu te présenter, s'il te plaît ?

Recrutée en CDD en 1997 au 1014 de St-Nazaire, j'ai obtenu un CDI en 1999. J'ai travaillé en Agence Distribution et me suis engagée en tant que représentante du personnel pour défendre les droits des salarié.es. Si je suis élue administratrice salariée CGT, j'aurai à cœur de porter la voix de tous les salarié.es au plus haut sommet de notre entreprise.

Est-ce que tu peux nous rappeler le rôle du Conseil d'Administration ?

Le Conseil d'Administration est une instance composée évidemment d'administrateurs qui délibèrent sur les décisions relatives aux grandes orientations stratégiques, économiques, sociales, financières et technologiques du Groupe. Il définit la politique générale, décide de l'avenir de nos métiers et emplois et fixe la communication financière.

Et quel rôle peut y jouer un salarié ?

Le rôle d'un administrateur salarié CGT est de porter la voix des salariés en interpellant l'instance sur les problèmes rencontrés dans les services, mais aussi l'État, premier actionnaire du Groupe, sur les risques stratégiques des décisions pour le pays. La récente panne des numéros d'urgence ne fait que renforcer le constat sur les risques des arbitrages financiers entre qualité, sécurité et profits.

Pour la CGT, ce sont évidemment les salariés qui sont les mieux placés pour connaitre les réalités du travail et identifier les enjeux de l'entreprise. La plupart des administrateurs sont des énarques issus du monde des affaires et leurs seules préoccupations sont : Combien ça coûte et combien ça rapporte ?

La CGT a-t-elle des propositions concrètes ?

La CGT propose de réduire le coût du capital et d'utiliser cet argent pour les salaires, le recrutement, la formation, un télétravail encadré et de qualité, l'investissement dans les réseaux, la réouverture de boutiques sur tout le territoire... Bref, favoriser un développement économique, social et humain durable pour le Groupe.

À cet effet, nous proposons également à Orange la réduction du temps de travail, sans baisse de salaire. Si l'idée peut paraitre à contraire à la pensée « dominante », le droit à la déconnexion et la nécessité de « fibrer » l'ensemble du territoire, défendus par les CGT, étaient aussi des idées soi-disant inenvisageables, du point de la direction, il y a quelques années... Et pourtant l'histoire a donné raison à la CGT !

Cette réduction du temps de travail est nécessaire car notre modèle social en dépend. Les gains de productivité à Orange se font aujourd'hui uniquement par l'intensification du travail, la robotisation et l'automatisation. Ils ne créent pas d'emploi. Avec la révolution numérique, il faut une autre répartition des richesses de l'entreprise au-delà des intérêts égoïstes des grands patrons et actionnaires.

NAO salaire 2021 : Orange sacrifie les salariés

Tout au long de la négociation salariale 2021, la direction d'Orange a adopté une attitude provocatrice et déloyale pour imposer une rigueur salariale aux personnels par le biais d'une nouvelle décision unilatérale. Elle s'inscrit dans un énième plan de réduction des couts d'un Milliard d'euros : « Scale Up ». La CGT refuse que les salariés soient à nouveau les sacrifiés de cette redistribution des bénéfices injuste et intolérable. Comment peut-il en être autrement quand le partage des richesses dans l'entreprise fait la part belle aux actionnaires qui percevront 2,6 M d'€ de dividendes pendant que les salariés auront un budget de moins de 60 M d'€ pour les augmentations. Les mesures collectives seront en moyenne que de 0,9 %. Elles ne compenseront même pas la perte de pouvoir d'achat avec une inflation estimée à 1,9 %.

La CGT a initié un rapport de force unitaire pour faire s'opposer à la direction notamment par plusieurs initiatives de boycott des négociations nationales GPEC, intergénérationnelle, salaires et des instances CSEC et CSEE et avec une pétition signée par 15 000 salariés (soit près de 20 % de l'effectif global).

En résumé, en 2020 les salariés continuent de payer la crise sanitaire alors que les actionnaires eux ont déjà compensé leurs pertes de 2019 !

Le compte n'y est pas. La bataille doit continuer, rendez-vous lors des mobilisations !

Elections au Conseil d'Administration du groupe Orange

Les élections pour désigner les administrateurs salariés se tiendront du 16 au 18 novembre et du 24 au 26 s'il y a un second tour. Trois sièges sur les quinze qui composent le Conseil d'Administration seront attribués par ce vote : un pour les employés/maitrises et deux cadres. La voix de la CGT y est importante car elle apporte un regard critique sur les décisions qui fondent la politique de l'entreprise, notamment la stratégie et la répartition de la valeur et l'emploi.

Ainsi, Engage 2025 et la cession des actifs réseaux marquent le début du démantèlement de la maison mère. Cette orientation souhaitée par les marchés financiers fait courir à moyen terme un risque important pour Orange. A travers ces opérations les actionnaires y voient l'assurance de dividendes maintenus sur les prochaines années. La CGT défend pourtant la logique d'un opérateur réseaux et services avec le maintien des équipements et le recrutement de renforts pour les effectifs, un modèle plus pérenne et plus efficient d'un point de vue industriel.

En 2021, l'entreprise compte verser 2,4 Milliards d'euros de dividendes, une hausse de 80 % par rapport à 2020, alors même que les résultats du premier semestre annoncent 2,6 Milliards d'euros de pertes (effet de dépréciation de l'Espagne). Gardant la même ligne, les mesures salariales sont annoncées au plus bas et la direction prépare la destruction 7000 emplois en trois ans. Pourtant les difficultés s'accumulent : la faiblesse de couverture fibre et 4G et les défauts d'entretien de la boucle locale cuivre démontrent bien que les besoins existent. Au Conseil d'Administration s'opposent alors deux visions de l'avenir : la première qui dilapide les biens du groupe avec la promesse de forts dividendes, et la seconde, portée par la CGT, qui mène une politique industrielle solide avec une maîtrise de toute la chaîne de valeur par les salariés. Il est donc important de voter CGT aux prochaines élections pour exercer ce contre-pouvoir que les salariés méritent, dans leur intérêt et celui de l'entreprise. ■

Panne des numéros d'urgence : la foire aux questions !

Début Juin, Orange s'est faite remarquée à nouveau par une panne aux conséquences dramatiques impactant les numéros d'urgence. Il y a matière à se poser de nombreuses questions auxquelles la direction et l'Etat doivent répondre afin que des problèmes de ce type ne se reproduisent jamais et ne soient plus minimisés.

Comment Orange peut indiquer que l'entreprise respecte ses contrats quand la notion européenne des numéros d'urgence implique un service sans interruptions ? Comment expliquer que les autres opérateurs puissent avoir accès à ces numéros sans aucun souci alors qu'ils passent par des systèmes Orange ? Comment peut-on demander aux hôpitaux de payer leur raccordement à un système full-IP ou fibre dans une entreprise responsable ? Comment peut-on continuer les réductions d'effectifs dans les mêmes équipes qui ont dû gérer la crise et dont on dit que la réaction n'a pas été assez rapide ? Dans la même veine, comment peut-on demander à la sous-traitance de remplacer les internes sur des activités d'Orange sans formation adaptée, sous forme de « variables d'ajustement » pour la charge des services ? Comment peut-on décemment penser qu'il ne s'agit que d'un problème logiciel, dont le constructeur est responsable, quand le disfonctionnement est identifié en 2016 et que les 6 serveurs nationaux se retrouvent dans le même état, principes antagonistes à une quelconque notion de redondance efficace ? Comment l'Etat, premier actionnaire d'Orange, se permet-il de punir une stratégie de l'entreprise qu'il est censé avoir validée en Conseil d'Administration ? Comment ne peut-on pas définir une gestion spécifique des flux d'appels d'urgence ? Pourquoi ne pas investir massivement dans les réseaux des réseaux solides et de qualité sans que leurs utilisateurs, et notamment les services de l'Etat, doivent payer une part lourde de l'installation ?

Autant de questions que la CGT compte poser à la direction et au Conseil d'Administration concernant la stratégie de l'entreprise et de ses conséquences désastreuses sur les salariés et la qualité des services .■

Vos droits

Restauration mutualisée : pourquoi l'indemnisation de 5,55 euros par jour de télétravail liée à la pandémie s'est arrêtée ?

Suite à la décision du Commission Nationale de la Restauration les salariés ont perçu sur leur paie d'Août une deuxième indemnité compensatrice, sauf les personnels des services de SCE et OFS, non intégrés dans la CNR. Le montant reçu correspond à une indemnité de 5,55 euros par jour travaillé à domicile. Les salariés ayant une convention de télétravail et donc étant en possession d'une carte Titre Restaurant ont eu la possibilité de commander des titres supplémentaires qui peuvent être commandés jusqu'à fin 2021.
Selon les règles de l'URSSAF en vigueur, la possibilité d'une indemnité compensatrice n'est plus autorisée dès lors que la restauration collective est à nouveau opérationnelle. Avec la réouverture des restaurants à compter du 1er juillet, nous ne pouvons plus mettre en œuvre la même solution. Par ailleurs, le budget de la restauration qui fait partie des Activités Sociales et Culturelles n'est pas extensible. Il ne permet pas de financer simultanément les restaurants lorsque vous êtes sur site et une indemnité compensatrice lorsque vous êtes en télétravail non conventionné. La CGT est consciente de l'inégalité de traitement qui est faite entre les salariés en télétravail avec avenant, qui disposent d'une carte Titre Restaurant subventionnée de 5,55 euros par jour de télétravail, et les salariés en travail à domicile lié à la pandémie qui eux ne perçoivent rien.
Pour ces raisons, nous avons demandé à l'entreprise un budget supplémentaire qui nous permettrait de mettre fin à cette situation. Pour l'instant c'est une fin de non-recevoir. Pire, par endroit l'entreprise communique en rejetant la responsabilité sur les représentants des CSE ! A situation exceptionnelle mesures exceptionnelles ! Les salariés ont déjà fait les frais de la crise sanitaire lors des deux dernières Négociations Annuelles Obligatoires, et maintenant c'est sur la restauration !

Avec la CGT, faites entendre raison à l'entreprise et manifestez votre mécontentement auprès de votre hiérarchie ! Plus nous serons nombreux à agir, plus nous aurons de chances d'être entendus ! ■

Béziers synonyme de victoire !

Depuis le 19 janvier et durant plus de 3 mois, les salariés de la boutique d'Orange à Béziers se sont mobilisés contre le dumping social proposé par la direction. En effet, un transfert vers une filiale, la Générale de Téléphonie, est prévu avec une mobilité forcée des personnels. La pratique, de plus en plus appliquée au national, n'est pas bien perçue. C'est avec une forte mobilisation, la mise en place d'un protocole de décision démocratique et d'une adaptation des modes de communication (coopnet, Whatsapp) que la section syndicale locale a pu établir un modèle alternatif à présenter en opposition au projet de la direction. Fort de cette proposition, les salariés ont décidé une grève illimitée, aboutissant à des rassemblements de plus de 60 personnes, avec des sympathisants cheminots et retraités, relayés par la presse. Et après 15 jours de lutte, débutés le 22 Juin, c'est leur victoire ! Ils ont pu ainsi maintenir leurs emplois et leur régime de travail, acquis à la suite d'une autre mobilisation en 2010. Les salariés se félicitent de ces nombreux soutiens et les remercient chaleureusement !
La CGT a démontré que lutter et ne rien lâcher peut faire reculer les attaques du patronat. Ce genre d'évènement renforce l'influence du syndicat auprès des salariés du groupe ! Gageons que cette victoire puisse servir à d'autres et que dès la rentrée prochaine tout le monde sache que celui qui combat peut perdre, mais celui qui ne combat pas a déjà perdu ! ■

Vous voulez en savoir plus ?
Rendez-vous sur le site internet de la CGT…

Directeur/directrice de la publication : **Cédric Carvalho**
Rédaction : 263, rue de Paris - case 545 - 93515 Montreuil cedex
Commission Paritaire : (demande en cours)
Imprimerie : **Rivet Presse Édition** *- 87022 Limoges cedex 9*
Conception-Réalisation : **mediris.fr / 06 21 48 99 00**

Bulletin de syndicalisation CGT

Nom ..... **Prénom** .....

Adresse .....

Code Postal ..... **Ville** .....

(Facultatif) Téléphones → perso ..... → pro .....

Grade/Classification ..... Métier .....

Service/Bureau (nom et adresse) .....

Date de naissance .....

Fédération nationale des salariés du secteur des activités postales et de télécommunications CGT • 263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex -
Tél. : 01 48 18 54 00 - Fax : 01 48 59 25 22 -C.C.P. Paris 20376 D • www.cgt-fapt.fr • e-mail : fede@cgt-fapt.fr