

Edito : Avec le printemps, la sève monte !

Avec un retour progressif à la normale qui coïncide bizarrement avec les prochaines élections, le port du masque dans les lieux de travail n'est plus obligatoire ! Attention car l'épidémie repart à la hausse ! Les règles du télétravail liées au COVID ne sont donc plus appliquées et c'est le cadre strict des avenants signés qui s'applique.

Qu'attend notre employeur pour maintenir le système de jour de télétravail supplémentaire ?

Car à cette crise du Covid toujours d'actualité s'ajoute malheureusement celle de la hausse des prix du transport : les prix des carburants flambent et venir au travail en voiture revient de plus en plus cher. Surtout que la politique immobilière d'Orange éloigne de plus en plus les salariés de leur lieu de travail

Nous sommes actuellement en négociations salariales (NAO—Négociations Annuelles Obligatoires) avec une inflation galopante de presque 3,6 % en mars : c'est en augmentant les salaires que nous pourrions financer nos carburants, l'énergie et les aliments de première nécessité.

L'Etat pourrait faire un effort sur les taxes prélevées sur les carburants : n'oublions pas qu'il peut rapidement nous restituer du pouvoir d'achat en freinant la gabegie des pétroliers (en 2021 Total a dégagé un bénéfice net part du groupe de 16 milliards de dollars) et en baissant les taxes sur les carburants (qui représentent approximativement 60 % de la note totale).

Les promesses électorales ne valent pas de vraies décisions et les salaires doivent augmenter fermement.



ÇA NOUS CONCERNE AUSSI

Si tu veux la paix, gagne la justice sociale

Résultat du Monopoly que se livrent les puissants sur cette terre boursouflée de misère... rendue possible par le déséquilibre qui s'accroît entre ces milliards amassés par quelques-uns et le peu laissé à tous les autres... la guerre est là, en Europe, et frappe le peuple Ukrainien.

Ce conflit, comme tous les autres, aura des répercussions sociales dans l'ensemble de l'Europe et dans le monde, rappelant à ceux qui n'ont jamais connu la guerre que la paix est le bien commun le plus précieux des peuples.

Les batailles que la CGT mène dans le pays pour la revalorisation des salaires, l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, préserver et développer l'emploi... les coopérations qu'elle développe et les solidarités actives qu'elle entretient avec les syndicats dans le monde pour faire respecter les droits et faire entendre la voix des travailleurs ... sont le plus sûr des chemins pour la paix.

ScaleUp : un bilan qui appelle d'autres solutions

Tous les salariés auront pu le constater, la politique d'Orange est tournée vers une baisse régulière des effectifs associée au recours à la sous-traitance. Le plan Scale-up avec DTSI Demain, et le dernier accord intergénérationnel vont dans ce sens. Parmi leurs conséquences, il y a notamment un désencrage territorial avec un regroupement sur des grandes métropoles régionales et pour les salariés des temps de trajets en augmentation et un budget transport qui explose. Le télétravail à domicile peut alors apparaître comme une solution mais est-ce bien la solution idéale ? Le télétravail a eu un essor considérable pendant les deux années de pandémie, le gain réalisé par Orange est tout autant proportionnel. Dans les faits, le télétravail à domicile aura permis aux salariés de fuir les nouveaux espaces de travail générateurs de contraintes car trop bruyants, sans possibilité de respect de confidentialité, etc. La dégradation des conditions de travail sur site Orange a rendu aujourd'hui indispensable le télétravail. Derrière des aspects positifs pour le salarié, l'entreprise se décharge d'une partie de ses responsabilités, et ne compense pas les frais induits.

La CGT est en première ligne pour agir contre cette politique d'Orange néfaste aux intérêts des salariés. Nous entendons l'entreprise exprimer la volonté de développer le nearworking : la CGT souhaite sa mise en place pour qu'enfin les salariés retrouvent un site ou travailler à moins de 30 minutes de leur domicile.

Nous serons vigilants pour que cela ne se transforme pas en éco-blanchissement ni en effet d'annonce sans suites. Le recours au télétravail sur un site déporté permet l'utilisation des installations de l'entreprise en assurant la proximité du domicile et dans le respect de l'équilibre vie privée/vie professionnelle, le maintien du lien social.

De plus depuis des années, nous assistons avec inquiétude au recours toujours plus croissant par Orange à la sous-traitance. A la DTSI, on l'a vu avec l'externalisation d'activités vers des sous-traitants externes pour les supervisions réseau mobile ou pour l'exploitation maintenance d'activités du réseau historique RTC. On le voit aussi pour des activités du SI assurées par des filiales comme Sofrecom. Les conséquences pour les salariés sont considérables : les salariés Orange doivent une fois de plus s'adapter à ces choix financiers et servent toujours de variable d'ajustement aux économies forcées. Quant aux salariés de la sous-traitance ils vont continuer à subir la pression financière imposée par Orange, en témoignent les renégociation et redistribution des contrats de sous-traitance. La CGT défend aussi ces salariés qui contribuent à notre qualité de service, s'oppose à tous ces mouvements de personnel improductifs et destructifs.

Une seule solution pour la CGT , la ré internalisation de l'emploi à Orange, ce serait un bel exemple de Responsabilité Sociale d'Entreprise.



Les espaces dynamiques

Un des buts de l'environnement dynamique est la mise en place d'un mode hybride de travail, présentiel/distanciel. La stratégie d'Orange semble être de forcer le personnel à renoncer à son bureau individuel, de mutualiser en « quartiers » les équipes, les espaces variés et hybrides (cabines, bulles etc) et pousser au télétravail avec des bureaux de proximité en nombre insuffisants dans certains territoires.

Pour la CGT, les sites d'orange doivent garantir la qualité de vie au travail des salariés au sein de l'entreprise. Ces derniers ont besoin d'aménagements qualitatifs, répondre aux prérequis en confort basique afin de répondre aux exigences des diverses activités, ne pas s'aventurer aveuglément vers la flexibilité.

L'émancipation et la valorisation de soi au travail ne peuvent exister sans un environnement favorable, un bureau adapté à chacun et une place définie au sein du collectif de travail. Sans cela on risque de voir progresser la souffrance au travail.

Une récente expertise, demandée par le CSEC, met en évidence des problèmes récurrents tels que le bruit : ainsi 92% des salariés interrogés subissent des nuisances sonores.

La perception du bruit est différente pour chaque salarié mais n'est pas prise en compte. Pourtant les conséquences sur la santé sont considérables : gêne, fatigue cognitive, stress, irritabilité et difficulté de concentration. Et la direction se désengage de ses responsabilités se contentant de mettre en place des règles de vie, rajoutant quelques cloisons de-ci de-là, alors que l'utilisation de matériaux plus performants dès la construction aurait permis de meilleurs

résultats.

Pour certains, l'usage des bulles devient le lieu de travail privilégié afin d'échapper au bruit ou au manque de confidentialité. Mais faire cohabiter des espaces de travail avec des espaces de convivialités ou de détente apporte des effets néfastes, le bruit du babyfoot ou du jeu de fléchettes peut agacer et malheureusement les conflits entre collègues ou collectifs peuvent éclater.

Les élus CGT dénoncent régulièrement une mise en place des espaces dynamiques ou du Flex office au détriment de l'amélioration des conditions de travail des salariés. Nous revendiquons que chaque salarié ait

le choix entre un bureau dédié et un Flex desk librement consenti, afin d'apter notre espace de travail à nos activités.

Les nouvelles organisations des équipes mettent en danger les repères collectifs,

l'appartenance à un groupe, ce qui peut dégrader la culture d'entreprise. Nous ne sommes pas au travail pour que les conditions de travail se dégradent : travailler au bureau ne doit pas être une souffrance,

télétravailler ne doit pas être une échappatoire aux problèmes du temps de transport, ou palier à une baisse du pouvoir d'achat.

Les espaces dynamiques sont utilisés à la réduction des surfaces de bureau et le télétravail à domicile favorise cette stratégie. Car une diminution des surfaces de bureaux génère des gains financiers plus importants à redistribuer aux actionnaires, et rien de plus pour les salariés.



NAO : des propositions indécentes de la direction

Après 4 réunions de négociation sur les augmentations de salaires (NAO), pour la CGT, c'est clair, le compte n'y est pas, et de loin. Rien qu'en 2021, l'inflation a eu pour conséquence une perte de pouvoir d'achat de 2% en moyenne pour les salariés d'Orange et cette année s'annonce bien pire (plus de 4%).

Suite à la réunion de négociation du 5 avril, la direction affiche un taux directeur de 3,3%, mais attention c'est de l'affichage, ce n'est pas un taux garanti pour tout le monde. Seule une partie des salariés touchera ce taux ou plus.

La réalité, ce sont des mesures garanties de 1,35% pour les fonctionnaires non-cadres, 2,8% pour les contractuels non-cadres et seulement 1,2% pour les cadres. C'est bien loin de répondre au maintien du pouvoir d'achat et à l'amélioration du niveau des salariés doublement pénalisés par les effets de la pandémie et de la guerre en Ukraine.

Le budget alloué pour la reconnaissance des compétences et qualifications n'est que de 0,6% de la masse salariale, ce qui est loin d'être à la hauteur des enjeux notamment celui des plus 20 000 salariés en attente d'une promotion depuis plus de 10 ans. Grâce à l'acharnement de la CGT et des autres organisations syndicales les mesures pour les mobilités et

accompagnements professionnels ont été retirées de ce budget. Heureusement, ça revenait à prendre dans les promotions pour payer les primes liées aux réorganisations. L'ex-dispositif ARCQ que les salariés rejettent en masse a été reconverti en décision unilatérale qui dans les faits accompagne les pertes de compétences.

Avec des budgets alloués proches du néant, soit 0,2% de la masse salariale des femmes pour l'égalité salariale et 0,2% pour l'évolution professionnelle des femmes, il faudra des décennies pour parvenir à une réelle égalité. La CGT propose de combler des inégalités de salaires en 3 ans avec un budget total de 60 millions d'euros, ce qui correspond à 2 centimes de dividendes. Quand on veut on peut !

Les revendications de la CGT ne sont pas irréalistes. 2,3 milliards d'euros seront distribués en dividendes 2022. Il faut une meilleure redistribution en faveur des salariés. Par exemple, 10 centimes d'euros de moins sur le dividende 2021 aurait permis de libérer 220 millions d'euros pour la NAO.

Si l'on veut que les choses changent il sera nécessaire de se mobiliser. La CGT œuvre à créer les conditions d'une mobilisation, la plus unitaire possible, pour satisfaire les revendications des salariés.

La négociation salariale 2022 à Orange a débuté. L'urgence sociale est aux augmentations collectives des salaires !

TON AVIS COMPTE POUR LA CGT !

Exprime-le via la pétition ici



Vous souhaitez nous contacter
pour **adhérer**
à la CGT Fapt Orange

Contactez la CGT
Fapt Orange

