

Edito : Le pognon public aux entreprises

Au moment où le financement des retraites est en débat, il nous faut prendre conscience du maquis de près de 2 000 aides publiques consenties aux entreprises sans contrepartie ! En 2007, un rapport public a évalué le total des aides à 65 milliards d'euros, puis en 2019 un rapport de l'Inspection générale des finances a avancé un montant exorbitant de 157 milliards d'euros équivalant à 6,4 % du PIB (contre 2,4 % du PIB en 1979) ou encore de plus de 30 % du budget de l'Etat !

La nature de la dépense publique se transforme : on veut d'un côté raboter l'accès aux prestations sociales et aux services publics des ménages, et de l'autre on étend l'intervention publique en faveur des entreprises. Pour financer ces baisses d'impôts, la fiscalité des ménages a été accrue : l'impôt sur le revenu représentait un quart des recettes totales de l'Etat en 2019, une part en hausse de plus de 7 points par rapport à 2007. On transfère ainsi une partie du pouvoir d'achat des ménages aux entreprises.

Le rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale (REPSS) en apporte une démonstration impressionnante. En 1995, les entreprises représentaient 65,2 % du financement de la Sécurité sociale, cette part est tombée à 46,9 % en 2020. Les ménages sont aujourd'hui, à travers leurs impôts, les premiers financeurs d'une protection sociale progressivement privée de recettes pour cause d'aides aux entreprises. Les entreprises contribuent de moins en moins au financement collectif tout en en bénéficiant de plus en plus. Plutôt que d'innover, beaucoup d'entreprises françaises préfèrent attendre de l'Etat qu'il leur distribue des béquilles fiscales ; les entreprises ne réclament plus le retrait de l'Etat mais sa transformation à leur profit.

Un pognon de dingue mais pour qui ? Les représentants patronaux qui se plaignent du niveau élevé des dépenses publiques et de la dette doivent avoir l'honnêteté de pointer du doigt les vrais profiteurs !

ÇA NOUS CONCERNE AUSSI

Solidarité financière avec les grévistes

Contre la réforme des retraites, plus de 3 millions de concitoyens dans les rues depuis le 19 janvier 2023. Face à cette vague de contestation, la CGT a créé une caisse en solidarité aux grévistes mobilisés pour gagner une réforme des retraites plus juste et plus solidaire.

L'engagement dans la grève reconductible de nombreux secteurs professionnels donne confiance et espoir pour gagner l'abandon et un autre projet de réforme du système de retraite. Nombreux sont ceux qui souhaitent apporter leur soutien, leurs encouragements aux salariés en lutte.

Si vous souhaitez apporter votre soutien financier aux salariés engagés dans la grève reconductible, la CGT organise la solidarité financière. Taper « solidarité gréviste » sur internet pour votre don.



La direction n'est pas Flex sur l'Office

A Orange, les projets SDIT (aménagement de nouveaux campus, réaménagement de sites existants) ne tiennent pas compte des préconisations de l'expertise de Technologia sur les espaces dynamiques diligentée par le CSEC.

Les activités des salariés sont insuffisamment prises en compte avec le risque de conflit et de dégradations des conditions de travail.

L'accompagnement des managers est le moindre des soucis de la Direction.

Il n'y a aucune visibilité sur le télétravail en coworking.

Les projets ne donnent aucune visibilité sur la sécurité des personnes dans des sites de plus en plus denses où la notion de [serre files](#) devient problématique à mettre en œuvre.

Quant aux espaces de travail, la CGT ne peut accepter des surfaces qui se réduisent : la direction se réfère à l'indicateur SUBL (Surface Utile Brute Locative, comme dans un bail de location par exemple) alors que l'indicateur SUN (Surface Utile Nette qui identifie les surfaces utiles aux espaces de travail) est bien plus pertinent. Il en résulte des conséquences sur la densification des espaces et des problèmes de confidentialité dans certains services. La direction ignore les nuisances sonores par soucis d'économies en utilisant des matériaux ayant des coefficients d'absorption acoustique à moindre coûts et se gargarise avec des bâtiments certifiés HQE. La certification HQE (ce n'est pas une norme) regroupe 14 critères pour son obtention mais ils ne nous sont pas communiqués : certification HQE ne veut pas dire amélioration des conditions de travail des salariés.

Chaque projet immobilier, depuis la loi climat 2021 doit désormais être évalué au

niveau de son bilan carbone. Un projet ne pourra être réalisé que si son bilan carbone rentre dans le budget carbone annuel de l'entité qui le porte. Mais cette obligation est traitée par-dessus la jambe à Orange : sans inclure l'impact dû à l'augmentation des déplacements ou lié à l'activité professionnelle en télétravail à domicile.

L'organisation du travail n'est jamais évoquée dans les projets de SDIT, alors que souvent leurs mises en place mettent à mal les collectifs.

Quant aux travailleurs handicapés, les nouveaux espaces de travail ne sont pas forcément synonymes d'amélioration de leur mobilité, la commission handicap des CSE devrait avoir son mot à dire pour chaque projet.

Les conditions de travail des salariés ne s'améliorent pas et les poussent à fuir ces nouveaux espaces avec le télétravail à domicile pour limiter leurs temps de trajets, pour fuir des espaces de travail qui ne sont pas en adéquation avec l'activité (au détriment de transfert de compétences dans certains métiers).

La direction passe systématiquement outre les expertises des cabinets externes et l'avis négatif donné par les élus en CSE. Elle renvoie vers les salariés ses responsabilités et son obligation de donner un espace de travail à chacun. Les salariés en subissent les coûts et Orange en capte les bénéfices.



Négociations salariales : le mépris de la direction

Les négociations salariales (NAO) ont commencé fin janvier. Après 3 années de Décisions Unilatérales, il est important pour la CGT d'arriver à un accord qui garantisse une augmentation collective qui, à minima, couvre les pertes de pouvoir d'achat pour l'année dernière et celle à venir pour cette année. Le coût de la vie a tellement augmenté que le pouvoir d'achat est aujourd'hui une priorité.

Cela ne doit pas nous faire oublier le reste. Malgré les beaux discours de la direction, une expertise du CSEC sur les rémunérations a montré qu'à Orange les femmes ont un salaire en moyenne 5,7% inférieur à celui des hommes. C'est inacceptable. Les budgets ridicules que la direction y consacre mettront des dizaines d'années à corriger la situation. Lors de la réunion de négociation du 9 février, la direction propose de n'y consacrer que 0,1% de la masse salariale des femmes. Quel mépris.

Les reconnaissances des compétences et qualifications sont aussi importantes. Maintenant qu'ARCQ est enterré, il faut aller au-delà des frustrations qu'il a généré. Nous vivons des transformations importantes et rapides. Les salariés s'adaptent en permanence dans un contexte de plus en plus tendu. C'est une implication qui doit être reconnue par la direction. Plus de 18 000 salariés n'ont pas eu de promotion depuis plus de 10 ans. Ce sont les départs de l'entreprise (retraites essentiellement) qui font baisser ce chiffre, pas les promotions. Mépris.

Face à ces besoins, les propositions de la direction sont scandaleuses. Jamais elle n'a proposé des augmentations aussi inférieures à l'augmentation du coût de la vie. 3,75% garantis pour les non-cadres de droit privé et 1,25% d'augmentation individuelle, 1,4% garantis pour les cadres et 1,2% d'augmentation individuelle, 1% pour les fonctionnaires non-cadres.

La direction consacre 110 millions d'euros pour les négociations salariales alors qu'elle va distribuer plus de 2 milliards d'euros en dividendes. Mépris. Pour la CGT il faut un autre partage des richesses.

Beaucoup se disent que les revendications de la CGT ne sont pas réalistes. Nous allons prendre un exemple : à Orange les femmes ont un salaire en moyenne inférieur de 5,7% à celui des hommes. La CGT propose de régler cette situation en 3 ans en y consacrant 20 millions d'euros par an, soit 60 millions d'euros. C'est beaucoup ? Un centime d'euro de dividende correspond à 32,86 millions d'euros. En y consacrant 2 centimes d'euros de dividendes sur 3 ans, soit 0,66 centimes d'euros de dividendes par an cette inégalité scandaleuse serait réglée. C'est une question de volonté, pas de moyens. Les demandes de la CGT sont réalistes.

Alors que nous nous battons pour nos retraites, contre une réforme injuste, n'oublions pas que des salaires plus élevés génèrent des cotisations retraites plus élevées.

UN CONTEXTE DE PLUS EN PLUS DIFFICILE POUR LES PATRONS



Retraite et climat, même combat !

Contre la réforme des retraites, des ONG environnementales défilent aux côtés des syndicats pour faire du social et du climat un même combat.

Le message est de dire que les deux sujets nécessitent en effet un changement de modèle économique qui maltraite les travailleuses et travailleurs, détruit notre environnement ; les classes moyennes et défavorisées sont durement frappées dans les deux cas.

Plus globalement repousser l'âge légal de départ à la retraite, va de facto augmenter la production et la consommation de biens, dont on sait qu'elles aggravent la crise.

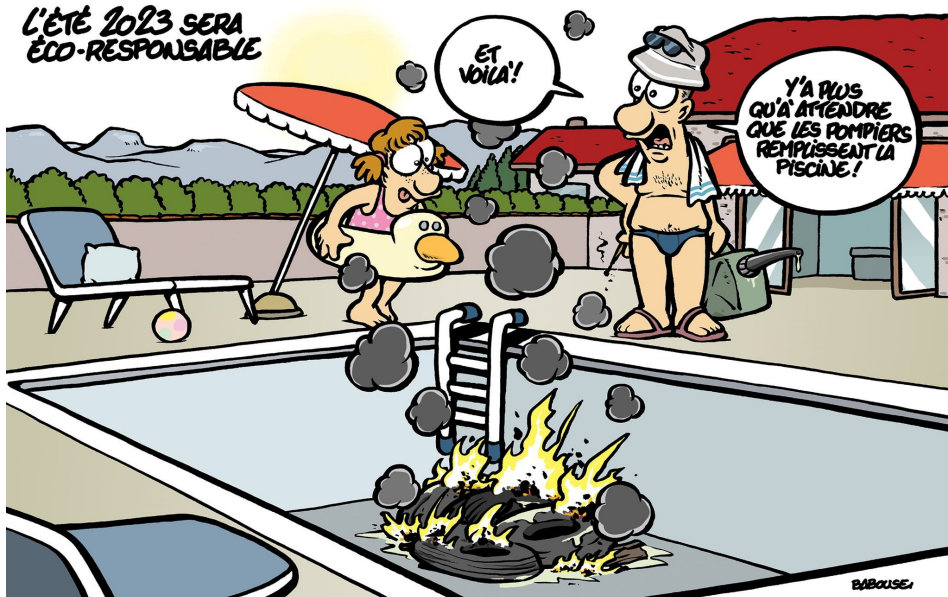
La question du partage des richesses n'a pas été mise sur la table pour équilibrer notre système de retraites. Un « ISF climatique » permettrait de dégager des financements pour la transition écologique, tout comme la taxe sur les superprofits engrangés par des grandes entreprises.

Le gouvernement reste enfermé dans une logique productiviste où l'augmentation du travail marchandisé reste un objectif majeur, alors qu'il est urgent d'aller vers une diminution du temps de travail et de repenser le rapport au travail dans le contexte de crise climatique.

Autre point important : cette réforme des retraites risque clairement d'encourager la retraite par capitalisation. En imposant soit de cotiser et travailler plus longtemps, soit de toucher une pension de retraite diminuée, cette réforme poussera de nombreux travailleurs et travailleuses à se tourner vers d'autres dispositifs de retraite « supplémentaire » par capitalisation.

Or, qui porte actuellement ce système de retraite par capitalisation ? Des banques, assureurs et fonds d'investissement qui financent largement les énergies fossiles (pétrole, gaz, charbon). Ces organismes contribuent directement à l'aggravation de la crise climatique, nous éloignant un peu plus des objectifs climatiques de l'accord de Paris. Un glissement dangereux, que ce soit du point de vue social ou environnemental, contre lequel la CGT se mobilise.

L'ÉTÉ 2023 SERA
ÉCO-RESPONSABLE



Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom : Prénom :
Adresse :
.....
Code Postal : Ville :
(facultatif) Téléphone perso : pro :
Grade/ Classification : Métier :
Service/Bureau (nom et adresse) :
.....



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 C.C.P. Paris 20376 D Site : www.cgt-fapt.fr Mail : fede@cgt-fapt.fr