



# C'est @ nous

L'EXPRESSION SYNDICALE D'ORANGE - N°43

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



Amplifions la lutte, rejoignez la CGT FAPT !

ÉDITO

## POUR LA CGT FAPT, PAS D'ACCORDS AU RABAIS !

Orange ouvre plusieurs négociations sous un rythme effréné. La direction vise à conclure ces nouveaux accords avant la fin de l'année.

Depuis début septembre, les discussions sur la « Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP) », le Handicap et l'« Égalité professionnelle, équilibre vie privée-vie professionnelle et lutte contre les discriminations » ont commencé. xz

Pour la CGT, notre priorité est claire : **\*\* Not Without les salariés \*\***. Nous refusons de renégocier des accords au rabais. Nos négociateurs s'engagent pour obtenir des droits supplémentaires pour toutes et tous, et garantir des engagements forts pour l'emploi au sein du Groupe.

Alors que la direction d'Orange France évoque le « reskilling » ou comment faire mieux avec moins de salariés, la CGT sera attentive afin que l'entreprise embarque tous les salariés, et que personne ne soit laissé-pour-compte. Les trois ambitions de la direction - être responsable, audacieuse et attentionnée - doivent d'abord s'appliquer à l'ensemble des salariés, afin de leur permettre de trouver leur place dans l'entreprise de 2030.

La CGT rappelle que, sans les salariés, et sans un véritable plan d'accompagnement, l'entreprise ne peut prospérer. Sans un véritable plan pour recruter des jeunes, il sera difficile de se projeter dans l'avenir. Nous devons inverser la pyramide des âges et faire d'Orange une entreprise attractive, ce qui nécessite un engagement fort de la part de la direction.

7 %

C'EST LE TAUX DE RENDEMENT DU DIVIDENDE ORANGE EN 2024. IL EST 3 FOIS SUPÉRIEUR À LA MOYENNE DU CAC40. ORANGE FAIT AINSI FIGURE DE VACHE À LAIT POUR LES INVESTISSEURS ÉTRANGERS, COMME BLACK ROCK, QUI DÉTIENNENT PLUS DE 2/3 DU CAPITAL D'ORANGE. 1 CENTIME DE DIVIDENDE = 26,50 MILLIONS D'€. LA CGT EXIGE LA BAISSSE DU DIVIDENDE POUR AUGMENTER LES SALAIRES ET RÉINVESTIR DANS UN PROJET INDUSTRIEL PÉRENNE.

## ORANGE QUITTE LA BOURSE DE WALL STREET

À suite de la décision du Conseil d'Administration du 24 septembre, Orange a annoncé son intention de retirer ses American Depositary Shares (ADS) de la cote du New York Stock Exchange (NYSE) et de se désenregistrer auprès de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (SEC).

La décision de se retirer volontairement du NYSE et de se désenregistrer de la SEC a été prise après un examen approfondi, par le Conseil d'Administration, tenant compte des exigences financières et administratives significatives liées au maintien de la cotation sur le NYSE et à l'enregistrement auprès de la SEC.

« Cela participe à la simplification du fonctionnement

interne et à l'efficacité d'Orange, tout en maintenant les normes les plus élevées de gouvernance d'entreprise et de transparence dans le reporting financier.

Orange reste pleinement engagé dans un dialogue ouvert et fréquent avec ses investisseurs américains. Cette décision ne devrait avoir aucun impact sur les clients et partenaires d'Orange ou sur sa présence commerciale aux États-Unis », justifie l'opérateur dans son communiqué.

Pour la CGT FAPT, cette course aux économies à tout-va est en lien avec la politique actuelle de recherche de diminution des coûts dans le Groupe. Sur le principe, on peut estimer que c'est une bonne chose de quitter la bourse de Wall Street. Sur le fond,

des questions subsistent notamment quant à la possibilité offerte aux salariés américains de participer aux prochaines Offres Réservées au Personnel ou de bénéficier des LTIP.

Cette opération sera donc au détriment du personnel travaillant aux États-Unis... Il a été indiqué qu'ils percevraient peut-être du cash à la place... mais sans aucune garantie ! On peut craindre un manque de transparence à l'avenir.

L'assurance d'avoir les mêmes droits dans le monde lorsque l'on travaille chez Orange est une fois de plus remise en question par cette décision.

La CGT FAPT dénonce une atteinte aux droits des salariés et revendique les mêmes droits pour toutes et tous au sein du Groupe Orange. ■

## L'Interview



**Vincent Musanger,**  
Délégué syndical  
central adjoint  
CGT UES Orange

### Vincent, peux-tu te présenter ?

Je suis entré à France Télécom en 1997 sur un poste de magasinier à Dijon. J'ai effectué pas mal de métiers différents durant 15 ans : adjoint du responsable entrepôt, gestionnaire automobile et budget, superviseur de conduite d'activité en UI. J'ai également été en ADV Pro, téléconseiller recouvrement... C'est en 2003 au moment de la lutte contre la réforme des retraites que je me suis syndiqué. Dès la mise en place des Instances Représentatives du Personnel en 2005, j'ai été élu Délégué du Personnel (DP). C'est à ce moment-là que j'ai commencé à militer dans les services.

### Quelles sont tes principales activités à la CGT FAPT ?

J'ai exercé les mandats de DP, membre CHSCT, Délégué syndical (DS), DS Coordinateur de 2014 à 2019 sur la DO Est et au Syndicat départemental en tant que membre de la Commission exécutive et du secrétariat. Lorsque la Fédération m'a proposé de prendre un mandat de DS central adjoint qui est un mandat national, c'est naturellement que j'ai accepté. Dans l'équipe des DSCA à Orange, j'apporte ma contribution et mon expérience à l'activité courante de la CGT Fapt. En ce moment, je co-pilote la négociation GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) qui est une négociation triennale importante sur le périmètre Groupe France (Orange et les filiales).

### Partage-nous une de tes expériences avec la CGT FAPT

Justement, dans un agenda social particulièrement riche et nécessitant un engagement syndical très important, nous portons dans la négociation sur l'emploi - GEPP comme principales revendications :

- La défense de l'emploi des salariés dans la maison mère et les filiales.
  - L'adhésion à la CCNT (Convention Collective Nationale des Télécommunications) de toutes les filiales, et ainsi stopper le dumping social orchestré par Orange entre maison mère et filiales.
  - Gagner les meilleurs droits possibles pour les salariés sur la partie seniors avec les dispositifs Temps Partiel Senior, Temps Partiel Aidé...
  - De réelles perspectives d'évolutions professionnelles : carrières, accompagnements, formation, etc.
- L'entreprise doit :
- S'engager sur la pérennité des emplois là où nous vivons et apporter des garanties aux salariés pour qu'ils puissent s'épanouir dans leur travail.
  - Proposer un CDI à chaque alternant diplômé qui le souhaite. Actuellement le taux est de 25 %.
- Malheureusement, l'entreprise utilise la GEPP pour réaliser ses objectifs financiers où l'emploi devient une variable d'ajustement et une source d'économies. Ce n'est pas pour rien si le dernier accord signé date de 2014.

### Vincent, que pourrais-tu nous dire pour conclure ?

J'invite à la prise de conscience collective concernant les orientations stratégiques de l'entreprise, et l'accélération de la casse de l'emploi engendrant la souffrance au travail. Un dividende à 0,75 € a des conséquences négatives énormes sur l'emploi, les carrières professionnelles des salariés et leur rémunération. Dans cette négociation GEPP, la délégation CGT réclame un changement urgent de stratégie en remettant le salarié au cœur des préoccupations.

Merci Vincent

**En bref**

### NAO salaires 2025

La CGT FAPT se prépare activement pour les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) salariales 2025 à Orange.

La CGT FAPT dénonce les choix de la direction d'Orange d'une répartition inéquitable des bénéfices d'Orange, avec environ 1,9 milliard d'euros reversés aux actionnaires, soit 95 % des bénéfices !

Cette politique favorise les actionnaires avec un dividende dont le rendement est de 7 % contre 2,5 % en moyenne dans le CAC 40. Elle favorise également les hauts dirigeants avec des augmentations de salaire et le versement d'actions gratuites via le LTIP, au détriment des augmentations salariales pour l'ensemble des salariés, dans un contexte d'augmentation constante du coût de la vie.

Pour cette négociation 2025, nous nous appuyerons sur l'expérience de la mobilisation unitaire inédite de plusieurs mois de 2024, initiée par la CGT FAPT pour s'opposer à la décision unilatérale moins-disante actant une nouvelle perte de pouvoir d'achat des salariés. À l'aube des Jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024, les initiatives, Heures d'Informations Syndicales (HIS) nationales, rassemblements, débrayages et journées de grève ont permis notamment un recul de la direction principalement sur les augmentations collectives, étendues à la quasi-totalité des salariés contre moins de 50 % prévus initialement.

La CGT FAPT lance une consultation des salariés pour recueillir leurs attentes et besoins. Nous organiserons également des HIS pour permettre au personnel de s'exprimer et de s'impliquer dans les négociations salariales.

La CGT FAPT entend s'appuyer sur cette dynamique pour construire un rapport de force favorable à l'ensemble des salariés, avec la revendication d'une autre répartition des richesses qui reconnaisse la force au travail à sa juste valeur. Nous aborderons dans les débats notamment les questions du SMIC à 2000 €, de l'indexation des salaires sur les prix, du 13<sup>e</sup> mois et de la réduction du temps de travail à 32 heures/semaine.

**DOSSIER**

## LA DTSI, C'EST FINI ?

La DTSI, Direction Technique et du Système d'Information d'Orange est le plus gros périmètre d'Orange France avec 10 388 salariés (1 salarié sur 6 d'Orange France). Au 1<sup>er</sup> octobre 2024 elle a été coupée en 2: la Direction Technique d'Orange France (DTOF) d'un côté, la Direction du Système d'Information (DSI) de l'autre. Ces 2 entités restent aujourd'hui au sein du périmètre du CSE DTSI. La DTSI avait déjà été réorganisée de fond en comble à l'automne 2021 avec le projet DTSI Demain. Le projet Ancre Réseaux Intervention, à l'été 2023 a touché les UI et un tiers de la DTSI.

Les suppressions d'emplois, recherches de gains de productivité et d'économies sont le quotidien d'Orange depuis de trop nombreuses années. Cela engendre réorganisation sur réorganisation, déroutant et déstabilisant les salariés. Les départs non remplacés font que les collègues partent avec leurs compétences sans avoir pu les transmettre. Ce n'est bon ni pour les salariés, ni pour les conditions et sens du travail, ni pour la qualité de service. La mauvaise QS du SI perçue par ses usagers fait que la direction d'Orange a voulu rattacher directement la DSI à la direction Orange France. Pour la CGT, ces mauvais résultats sont une conséquence des réorganisations, des suppressions d'emplois, des pertes de compétences, des réorganisations et du développement de la sous-traitance. Si la direction veut améliorer la qualité de service, il faut embaucher, développer les compétences, et réintégrer les activités et les emplois de la sous-traitance.

De plus, 120 salariés de Vision 360 ont rejoint la DSI. Cette réorganisation défait ce qu'avait fait DTSI Demain au

niveau du SI. Cela pose la question de l'avenir de Vision 360. Il est probable qu'il y aura d'autres réorganisations à venir touchant DTOF. Quelque part, on revient en bonne partie à l'avant DTSI Demain. Les réorganisations, c'est comme la mode, un éternel recommencement. Sauf qu'à chaque étape il y a du monde en moins, des entités regroupées pour un périmètre plus large. Dans un contexte où la direction cherche à développer les filiales, la séparation du SI et son rattachement à la direction d'Orange France ne peuvent qu'inquiéter. La moyenne d'âge de la DSI fait qu'il y a 400 départs probables à 5 ans, et 1000 à 10 ans. Sans que la direction ne garantisse d'embauches pour les remplacer, même très partiellement. De fait, la sous-traitance va encore prendre une part plus importante. La DSI veut développer l'hébergement d'applications du SI dans le Cloud Public au lieu de développer nos propres solutions de Cloud. Le Cloud est une technologie d'avenir importante dans notre champ d'activité. Pour nous positionner dans cet avenir, il faudrait investir beaucoup plus. Mais « Lead the future », par sa priorité sur les économies, nous empêche d'en faire notre futur.

Tout cela fait qu'à la CGT nous sommes inquiets sur l'avenir de la DSI telle que nous la connaissons aujourd'hui. Vu l'imbrication des infrastructures entre la DTOF et la DSI, les séparer n'a pas de sens technique. Attacher la DSI directement à Orange France peut faciliter un changement plus important à venir.

Pour la CGT, il faut arrêter les suppressions d'emplois, garder et développer nos compétences, investir dans le futur. ■

## LE PARCOURS DU COMBATTANT POUR LES FEMMES À ORANGE

Nous sommes de moins en moins nombreux à travailler en raison de la stratégie d'Orange de réduire la masse salariale. Et pourtant dans ce contexte, Orange a pour obligation de tenir ses engagements à travers les accords internes, au niveau juridique, réglementaire. Les départs de ces dernières années ont été favorables au taux de féminisation, mais ce ne sera plus le cas pour les années à venir.

Le 10 septembre 2024 s'est tenue la commission de suivi de l'accord pour la lutte contre les discriminations, et le 9 octobre les négociations pour l'accord égalité professionnelle ont débutées. Bien que la direction semble se satisfaire et se féliciter de ses résultats, le constat de la CGT FAPT est tout autre.

La CGT lutte pour l'emploi et l'inclusion mais l'embauche ne se discute plus à Orange, les quelques recrues sont des profils pointus. 68 % d'hommes recrutés contre 32 %, si peu de femmes recrutées. L'embauche des personnes présentant un handicap s'éloigne clairement de la stratégie de l'entreprise, reconnaissant le besoin de qualifications spécifiques. La direction dit qu'elle ne sait pas faire et a trop peu de candidatures.

37 % de femmes à Orange, l'égalité salariale à Orange est atteinte, estimant l'écart à 1 % en moyenne entre le salaire des hommes et des femmes. Bien que le salaire ne soit plus un sujet, elle parle d'écart de rémunération (SGB avec primes, PVM...). Pour la direction, le budget de correction salariale n'a plus lieu d'exister, elle souhaite un budget d'Augmentations Individuelles (AI). La CGT ne partage pas

du tout cette analyse craignant la disparition des corrections salariales au bénéfice d'AI au mérite. Nous savons que les ACO embauchés entre 1997 et 1999 sont fortement impactés par cette inégalité salariale, la direction le confirme. La CGT ne cessera d'inviter les salariés à demander leur positionnement salarial..., beaucoup ignorent qu'ils sont concernés.

660 promotions n'ont pas été distribuées à des femmes en 2023..., manque de viviers d'après la direction ou de remontés des divisions. Il est certain que nous déplorons ce constat, peu de femmes ont été promues, l'accompagnement n'était pas au rendez-vous.

Trois-quart du bilan 2023 sur l'Égalité Professionnelle est basé sur de la sensibilisation (formation contre les violences sexistes...) et non sur des actions permettant aux femmes d'évoluer et/ou de conquérir les domaines techniques par exemple, chose à laquelle la direction s'engage. Hello Women, Atalante..., sont des vitrines... peu d'élus, toutes les directions ne sont pas concernées par les programmes. Combien d'entre elles ont suivi des formations qualifiantes? Combien d'entre elles ont accédé à des postes permettant d'évoluer? Aucun élément n'a été partagé.

Et quand bien même ne soyons pas dupe, la promotion ne signifie pas que le salaire suive, la promotion reste l'arbre qui cache la forêt de l'inégalité salariale. La CGT s'engage fermement dans ces négociations et surtout dans les résultats des engagements d'Orange. ■

# TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER MOINS... C'EST NON !

**A** peine les Jeux Olympiques et Paralympiques terminés... ORANGE veut fusionner les astreintes ! Quel mépris pour les techniciens Réseaux Structurants ! Eux qui ont été en première ligne pendant les JOP...

Mais c'était sans compter la CGT PACA ! Des tracts pour alerter dans les services. Des Heures d'Informations Syndicales en Teams pour regrouper les techniciens RS dispersés dans de petites équipes sur toute la région PACA.

Et finalement, une grève suivie à 90 % avec l'obtention d'une ouverture de négociation. Bref, la démarche CGT mise en pratique !

La fusion des astreintes va entraîner une perte de salaire, un élargissement de la zone d'intervention et une obligation de montée en compétence pour les TECH RS.

Certains techniciens RS vont perdre jusqu'à 4 000 € par an ! Orange fait des économies sur le dos des techniciens. La fusion des astreintes sur l'UCI PRM représente 125 000 € d'économies par an.

Pendant ce temps, la DG d'Orange augmente son salaire à 208 000 €/mois, ainsi que les rémunérations des 1 600 plus hauts dirigeants de l'entreprise.

Orange doit embaucher pour que les astreintes restent pérennes.

Orange doit prendre à son compte le jour de repos avant astreinte et payer les heures de sortie dès la première heure.

Les zones d'interventions doivent être à taille humaine. (Afin de limiter le risque routier).

Les négociations sont encore en cours et présagent des avancées... Sinon les salariés réagiront encore par la grève !

La lutte paye toujours ! ■

## LE DROIT D'ALERTE

Le droit d'alerte est l'une des attributions des membres du CSE. Il leur permet de demander des explications à l'employeur dans certaines situations (Art. L. 2312-59 du Code du travail).

Dans les faits, il existe plusieurs types de droits d'alerte : pour danger grave et imminent, social, environnemental et économique.

À Orange, un accord d'entreprise permet également aux Représentants de Proximité ainsi qu'aux membres des CSSCT de déposer certaines alertes.

Pour donner suite au dépôt d'une l'alerte, l'employeur a l'obligation de mener une enquête de terrain avec les représentants du personnel afin de remédier au dysfonctionnement identifié. L'employeur doit proposer un ensemble de mesures pour écarter tous les risques identifiés, y compris les risques psychosociaux. À la fin de l'enquête, une fiche de renseignements est adressée à l'inspecteur du travail.

En cas de désaccord entre l'employeur et le membre du CSE, l'employeur réunit le CSE dans un délai maximum de 24 heures.

L'employeur peut être mis en demeure par la DREETS de remédier à la situation relevée.

Lorsque vous constatez la dégradation de vos conditions de travail, il est important de le signaler à vos représentants CGT afin qu'ils puissent agir rapidement. ■

.....



*Vous voulez en savoir plus ?  
Rendez-vous sur le site internet  
de la CGT FAPT Orange...*

*Directeur de la publication : Cédric Grimaud  
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 / 07 67 62 98 21*



### 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 .....	