



C'est @ nous

L'EXPRESSION SYNDICALE D'ORANGE - N°28 - MARS/AVRIL 2019

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



ÉDITO

GAGNER L'ÉGALITÉ, UNE EXIGENCE DE LA CGT

Le terme d'inégalité recouvre une multitude de situations diverses et leur point commun est l'injustice qui en découle. La CGT se bat contre toutes les inégalités qui, de plus, sont sources de rejet de l'autre et de repli sur soi. Dans les entreprises, la stratégie des hauts dirigeants est d'entretenir, à différents niveaux, des situations inégales (salariales, contractuelles, etc...). Parfois même de les créer. Cette stratégie patronale a pour objectif de diminuer les droits des salariés ; tant en termes de rémunération que de conditions de travail et de protections sociales. C'est ce que l'on appelle le dumping social ; pratique qui vise notamment à abaisser les coûts de production en abaissant le coût de la main d'œuvre. Et ce, afin qu'une minorité puisse continuer à s'enrichir. Pour rappel, au niveau mondial, ce sont 82% des richesses créées en 2017 qui sont allées au 1% des plus riches.

Chez Orange, les choix politiques de la direction visent ce même objectif qui consiste à réduire les acquis des salariés pour encore plus rémunérer actionnaires et hauts dirigeants. Ainsi, les inégalités perdurent. On les constate toujours entre les femmes et les hommes ou entre les différents statuts (AFO / Fonctionnaires vs ACO / Contractuels). Pour alimenter les inégalités et en tirer profit, la direction a recours aux contrats précaires, CDD et intérimaires, aux contrats pro, aux autoentrepreneurs...

C'est la mise en concurrence de tous les salariés entre eux. Dans l'entreprise et en dehors. Entre les différentes filiales du groupe en France, aussi bien qu'au niveau international. En recourant massivement à la sous-traitance, la direction se désengage de ses responsabilités sociales en les transférant aux sociétés prestataires. Elle fait généralement le choix du moins-disant social en tirant les conditions des contrats au plus bas. C'est pourquoi, la CGT a la volonté de réunir l'ensemble des salariés et de leur faire mesurer ce que nous avons en commun. C'est tout l'investissement de la CGT au niveau des instances telles que le Comité de Groupe (qui réunissent l'ensemble des représentants des différentes filiales), que ce soit au niveau de la France (CGF), européen (CGE) ou monde (CGM). C'est aussi notre engagement au sein de l'alliance Orange (cf. article international, page 2).

Quel que soit le sujet de négociation dans l'entreprise, nous veillons à ce que les droits acquis par les uns ne se fassent pas au détriment des autres. Nous avons besoin d'en prendre conscience, car chaque recul social pour les uns entraîne fatalement des reculs sociaux pour les autres. Gagner des droits de hauts niveaux pour tous, gagner l'égalité, c'est un gage de démocratie, de solidarité, de développement humain durable et de progrès social et économique.

**825
MILLIARDS**

UNE RÉCENTE ÉTUDE EUROPÉENNE MONTRE QU'EN 2015 L'ÉVASION FISCALE A REPRÉSENTÉ 825 MILLIARDS D'EUROS DE MANQUE À GAGNER POUR LES ÉTATS MEMBRES DE L'UE. POUR LA FRANCE, LA FRAUDE FISCALE EST RESPONSABLE DE PLUS DE LA MOITIÉ DU DÉFICIT PUBLIC ET S'ÉLÈVE À PRÈS DE 118 MILLIARDS. DES MESURES URGENTES S'IMPOSENT POUR LUTTER EFFICACEMENT CONTRE CETTE DÉLINQUANCE !

BAROMÈTRE SALARIÉ 2019 : UN CAMOUFLET POUR LA DIRECTION.

Les résultats du baromètre salarié viennent d'être publiés. Comme nous le pressentions à travers nos visites de service et aux alertes des médecins du travail, ces résultats marquent un fort repli de la satisfaction de nos collègues sur la plupart des items. Les baisses les plus marquées concernent la confiance dans les dirigeants (-6%), dans la stratégie (-6%), dans la capacité du groupe à apporter la qualité de service promise à nos clients (-5%), quand, à contrario, la confiance dans le management de proximité progresse (+2%). Il est vrai qu'une communication bien huilée ne suffit plus à masquer les incohérences entre les discours et les faits, ni à faire oublier les tensions liées notamment à une charge de travail accrue dans les services. Car, entre la promesse de l'employeur digital et humain et le vécu au quotidien, le fossé se creuse : Le numérique devait apporter plus de souplesse et plus de simplicité dans le travail mais on assiste à une complexification de tous les métiers, notamment à travers la mise en œuvre d'ARCQ (fusion de 400 métiers vers moins de 150). Cette polyvalence se réalise à marche forcée, sans travailler en amont, par exemple, à la simplification du SI. Ces transformations, ces fusions de métiers décidées sans concertation, marquent l'écart grandissant entre réalité opérationnelle et décisions prises par des directions nationales qui semblent de nouveau déconnectées de la réalité du terrain. Les relais de

croissance ne sont pas au rendez-vous faute de moyens suffisants déployés, notamment en R&D. Les plans d'économies « Chrysalid » et « Explore 2020 » dont l'ambition est avant tout la baisse des coûts, ont réalisé près de 7 milliards d'économies avec les conséquences qui en découlent : 10 000 emplois détruits sur la France ces trois dernières années. Les départs naturels en retraite et de compétences qui vont avec accroissent la charge de travail et font perdre des savoirs nécessaires à l'exploitation du réseau. Cette politique de baisse drastique des emplois sur la France se fait avec une forte augmentation des activités sous-traitantes où la recherche du coût le plus bas – et la qualité qui va avec – est légion.

La CGT souhaite qu'une analyse fine soit réalisée sur ces résultats par la direction. Par ailleurs, la CGT demande l'ouverture d'un débat sur le rôle et la place de l'opérateur historique dans les quartiers et les territoires, sur un projet d'entreprise pour la satisfaction de tous afin de redonner du sens au travail et fournir une qualité de service de haut niveau à nos clients.

Donner plus de moyens au local, travailler à une vraie transversalité entre les services, mieux reconnaître les salariés, donner un sens à notre activité autre que celle de satisfaire l'actionariat, définir ce que sera un opérateur de télécoms dans 10 ans à l'heure des GAFAM, sont autant d'enjeux auxquels la direction devra nous répondre. ■

International

VERS L'ÉGALITÉ MONDIALE CHEZ ORANGE ?

Dans le cadre de l'Alliance Orange*, des négociations sur l'égalité professionnelle Femmes/Hommes, la lutte contre les discriminations et les violences, l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle au niveau mondial se sont ouvertes en février.

Pour la CGT, c'est à partir des besoins et des situations exprimées par l'ensemble des salariés dans le monde que nous pourrions avancer dans cette négociation. C'est pourquoi, à partir de notre souhait d'un bilan comparé de la situation dans les entreprises et de l'expression des revendications, notre but est de supprimer, sans attendre, toutes les inégalités et ce de manière définitive.

La CGT a demandé à ce que cet accord comporte des mesures concrètes visant à supprimer les écarts salariaux, de permettre à l'ensemble des salariés d'accéder à tous les postes, sans distinction, de pouvoir prétendre à la même évolution dans l'entreprise, d'accéder à la formation – qui

permet de relever les défis liés à l'évolution dans l'entreprise mais aussi accroît les qualifications – ainsi que la reconnaissance des qualifications.

La CGT a porté la nécessité de mettre cette négociation en cohérence avec les besoins exprimés sur les conditions de travail des salariés des entreprises de la sous-traitance. Cette négociation nécessite donc un budget et des engagements précis de la direction afin qu'aucun salarié ne soit laissé de côté. ■

* Alliance Orange : instance de dialogue social au niveau du monde pour l'ensemble des entreprises où Orange détient, soit la majorité du capital, soit dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises ou nomme plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance et dont la CGT est membre fondateur.

L'Interview



Nolwenn Le Meur
Membre CGT
à la commission de suivi
Égalité Professionnelle

8 MARS : JOURNÉE DES LUTTES POUR LES DROITS DES FEMMES

Depuis plus d'un siècle, le 8 mars est la date des luttes pour les droits des femmes. Cette journée de manifestations à travers le monde est aussi l'occasion de faire un bilan sur l'égalité Femmes/Hommes.

Quel constat faites-vous sur les inégalités Femmes/Hommes chez Orange ?

Les chiffres du rapport sur la situation comparée sur l'égalité professionnelle sont éloquentes ! Ils pointent des écarts de salaire de 9 % entre hommes et femmes. De facto, les femmes travaillent gratuitement chez Orange à partir du 29 Novembre. L'entreprise connaît une baisse continue du taux de féminisation de l'effectif global qui chute à 36,2 %. Le taux de promotions s'écroule à 39,9 %, soit presque de 9 % par rapport à 2014 et celui de féminisation dans les recrutements atteint tout juste 25 %, soit une baisse de 7 points en 2 ans.

Quelles sont les perspectives d'avenir pour les femmes à Orange ?

Elles se raréfient. Les chiffres de féminisation restent très inférieurs à la moyenne dans les domaines Réseaux, le Système d'Informations et l'Innovation. La baisse du taux de féminisation en CDI sur le domaine des métiers Clients perd 2,5 points. La stratégie de l'entreprise, qui vise à faire disparaître les services autrefois fortement féminisés, contribue à ce faible taux, accompagnant la décroissance de l'emploi. La transformation de la Relation Client, notamment à travers le développement de la digitalisation, présage la suppression d'emplois occupés surtout par des femmes. De plus, pour les futurs Comités Sociaux Economiques (CSE), la direction envisage de noyer la commission égalité F/H dans une commission plus large. Cela montre le peu de considération que la direction d'Orange consacre à supprimer les différences de traitements, notamment en termes d'évolution professionnelle pour les femmes.

Par quels moyens la CGT tente-t-elle de gagner des avancées pour l'égalité ?

L'égalité F/H est indispensable au progrès social. Laisser perdurer les inégalités et s'exercer les violences contre les femmes, c'est porter une responsabilité sur le fait que les idées rétrogrades progressent. C'est pourquoi, chaque année, la CGT appelle à se mobiliser le 8 Mars. Cependant, dans l'entreprise, les salariés doivent se saisir de toutes les occasions pour gagner l'égalité. A Orange, les négociations salariales ont débuté fin février et le volet « égalité professionnelle F/H » y est posé. La CGT restera force de propositions pour obtenir de nouvelles avancées et améliorer les rémunérations et les conditions de travail des femmes. Elle y réitérera notamment l'égalité H/F immédiate car les résultats financiers 2108 le permettent allègrement.

Consultation salaires CGT : Les salariés plébiscitent la démarche

Au cœur d'une crise sociale sans précédent, la question du pouvoir d'achat et du niveau des salaires revient dans tous les débats comme une des priorités. Ces préoccupations sont portées au quotidien par la CGT. C'est en ce sens que la CGT a décidé d'aller à la rencontre des salariés dans tous les services d'Orange pour échanger sur ces thématiques et que nous avons organisé une grande consultation sur les salaires afin de construire et porter avec eux les revendications dans les négociations salariales qui se sont ouvertes début mars. Même si cette consultation n'est pas terminée, nous pouvons dire que les premiers résultats sont encourageants. Elle est bien accueillie par les salariés, enthousiastes de pouvoir s'exprimer sur ces sujets. Un bilan de cette consultation sera présenté dans les prochaines semaines. En attendant, pour la négociation salariale 2019, la CGT revendique toujours 6% d'augmentation immédiate et le 13ème mois. Pour participer et vous exprimer sur les salaires, merci d'utiliser le lien ci-dessous :



Accord Reconnaissance des Compétences et des Qualifications : Quelle ARCO-NAQUE !

Signé en février 2017 entre la direction, la CFE/CGC et la CFDT, l'ARCO est en phase de déploiement et se concrétise. Pour rappel, la CGT n'a pas signé cet accord car il est très loin de répondre aux attentes des salariés en terme de reconnaissance. La notion de qualification y est quasi inexistante et vise surtout à reconnaître la montée en compétences des salariés dans un contexte de baisse d'effectif et donc d'augmentation de la poly compétence. Depuis sa mise en œuvre en fin d'année 2018, les premiers retours du terrain sont conformes à ce que prévoyait la CGT : Les managers sont une nouvelle fois mis en difficulté, obligés d'appliquer un politique de quotas pour garantir le respect des budgets et paradoxalement, ils sont contraints de persuader leurs équipes du bien fait de cet accord. Pour la grande majorité des salariés, la désillusion est grande. Ils s'estiment bafoués voire exclus par ce nouveau système qui ne reconnaît ni leur travail ni leur engagement dans l'entreprise. Preuve de l'inefficacité et de l'injustice que créé cet accord, la CFDT et la CFE/CGC qui ont signés un chèque en blanc à la direction ont demandé la révision de cet accord. Ce à quoi la direction s'est opposée en janvier dernier. Elle ne compte pas revenir sur cet accord avant 5 ans et invoque un budget défini et immuable sur les 3 prochaines années. Pour la CGT, la mobilisation du personnel sur le sujet est indispensable afin d'en faire un accord plus ambitieux !

RESULTATS GROUPE

LES RÉSULTATS FINANCIERS 2018 PERMETTENT UNE AUTRE RÉPARTITION DES RICHESSES !

Le groupe Orange a publié ses résultats financiers pour l'exercice 2018. Avec un chiffre d'affaires en progression de 1,3% à 41,4 milliards d'euros, un EBITDA (marge) qui s'améliore de 3,4% et un résultat net qui croît de 5,8% à 2,2 milliards, Orange affiche des résultats qui restent solides dans un marché chahuté par la guerre des prix et la vision à court terme des marchés financiers. Après avoir versé 65 cts d'euros par action en 2018 (pour un résultat net de 59 cts), la majorité du Conseil d'Administration (CA) a validé cette année l'augmentation du dividende à 70 cts d'euros (pour un résultat net de 62 cts par action). C'est la 4ème fois en 5 ans qu'Orange versera plus de la totalité de son résultat en dividende ! A l'heure où nous avons besoin d'investir dans les réseaux de demain, mais aussi dans une stratégie de services pour préserver et générer de la valeur, cette décision est incompréhensible. Cette stratégie où seul l'actionariat compte et que la CGT combat dans toutes les instances, se fait dans un contexte de progression de la dette à plus de 1,5 milliards et dont les conséquences sont préjudi-

ciales pour les salariés et le service rendu. La baisse des investissements annoncée dès 2019 dans le monde est une réponse aux demandes des marchés financiers, alors qu'au contraire les opérateurs doivent faire face à un cycle d'investissement (FTTH, 4G, 5G) pour une vision de long terme de l'évolution de l'entreprise. Ce choix du dividende et de l'endettement contre l'emploi et l'investissement va à l'encontre des intérêts de l'entreprise.

La CGT exige une autre répartition des richesses créées par le travail des salariés-es. Elle doit se traduire par la véritable reconnaissance des efforts de tous les personnels – c'est pourquoi nous attendons un geste fort de la direction lors de la négociation salariale en cours - mais également par une politique d'investissements ambitieuse permettant de relever les défis technologiques, de développer les activités et, ainsi, garantir l'avenir du groupe. La CGT demande également l'ouverture de négociations sur l'emploi, les formations professionnelles qualifiantes et les conditions de travail. ■

PRIME DE FIN D'ANNEE

INÉGALITÉS SALARIALES : LES « NÉCESSITEUX » ATTENDENT MIEUX !

La politique économique et sociale menée par le groupe vise à favoriser toujours plus le capital au détriment du travail. Cela se traduit par des versements de dividendes toujours plus importants et des salaires toujours plus compressés. Négociations salariales 2018, ARCO, prime de fin d'année « Macron », les occasions qui permettraient de mettre en place de réelles mesures de reconnaissance pour les salariés d'Orange ne manquent pas mais la direction en a décidé autrement. Le mépris s'affiche même dans les mots d'un haut dirigeant d'Orange qui aurait déclaré que les salariés qui ont reçu la prime de fin d'année seraient des « nécessiteux »... Alors que Stéphane Richard a multiplié dans la presse les déclarations pavées de bonnes intentions, pour une prise en compte de la colère qui s'exprime dans le pays, des actions contre l'exclusion, une prise en compte des différentes fractures (sociales, territoriales, numériques...) qui déchirent le pays, la réponse donnée par le CA d'Orange, dont il est le président, est celle du capitalisme : la satisfaction des marchés comme unique boussole. Ainsi, alors qu'un écart de salaire perdure entre Femmes et Hommes à Orange, que les femmes représentent

moins de 37% de l'effectif de l'entreprise, seulement 39,4% d'entre elles ont perçu cette prime en fin d'année. La CGT considère que les bénéficiaires auraient dû être plus nombreux. En effet, l'entreprise a calculé le seuil d'éligibilité à la prime sur la base du montant du salaire à temps plein. Ainsi, le personnel à temps partiel a été honteusement spolié de l'éligibilité à la prime. Pour rappel : les congés, l'intéressement, la participation et les différentes primes sont versées sur la quotité de temps travaillé. Il y a donc beaucoup de salariés dont une majorité de femmes qui ont été lésés dans cette opération de communication. La CGT a réclamé la réparation de cette discrimination lors de la réunion de la commission de suivi de lutte contre les discriminations de janvier dernier.

Pour reconnaître les efforts de chacun-e et redonner du pouvoir d'achat à l'ensemble des salarié-es, la CGT revendique des augmentations des salaires, la mise en place du 13^e mois ainsi qu'une réelle reconnaissance des qualifications. C'est en ce sens que la CGT a notamment abordé les négociations salariales 2019.

LES RETRAITÉS NE DOIVENT PAS ÊTRE LA VARIABLE D'AJUSTEMENT DES POLITIQUES BUDGÉTAIRES !

En octobre 2015, le MEDEF avec la CFDT, la CGC et la CFTC ont signé un Accord National Interprofessionnel sur le nouveau financement des régimes des retraites complémentaires Agirc-Arrco. Cet accord a mis en place un dispositif entré en vigueur au 1er janvier 2019 qui a fusionné les régimes de retraite complémentaire. Elles concernent 18 millions de cotisants relevant du secteur privé et 12 millions de retraités pour qui la part complémentaire représente 30 à 56 % du montant total de la pension. La justification de la fusion des régimes Agirc et Arrco pour les signataires de l'époque était le déficit des deux régimes. Force est de constater que le nouveau régime sera lui aussi déficitaire et que la question d'un accroissement des ressources est toujours refusée par le patronat. Depuis janvier, de nouvelles dispositions s'appliquent également, en particulier celle d'un « bonus/malus ». Cette mesure vise les pensions complémentaires des nouveaux retraités nés après 1956 et peuvent être abaissées de 10% pendant trois ans. Jusqu'à présent, les salariés qui prenaient leur retraite à taux plein percevaient une retraite complémentaire versée intégralement. Depuis janvier, les salariés qui, dès lors qu'ils ont droit à une retraite de base à taux plein, demandent à bénéficier de celle-ci et en même temps de leur retraite complémentaire se voient appliquer une minoration de 10 % sur leur pension Agirc-Arrco pendant 3 ans et au plus tard jusqu'à leurs 67 ans. L'objectif est clair: inciter les assurés à prolonger leur activité professionnelle. Les retraites anticipées pour longue carrière seront également concernées. Pour ne pas subir d'abattement, ces retraités devront, eux aussi, différer leur demande de retraite complémentaire d'un an. Si des bonus de 10%, 20%, 30% sont soi-disant prévus pour des départs à la retraite, ils ne s'appliqueront, respectivement, que pour les départs après 8, 12 et 16 trimestres après l'âge légal à taux plein. Ces bonus ne sont que des leurres puisque 56% des salariés ne sont déjà pas plus en situation d'emploi à 62 ans. Nombreux sont les seniors qui terminent leurs carrières inscrits comme demandeurs d'emploi et dès lors qu'ils remplissent les conditions d'une retraite à taux plein, Pôle Emploi cesse de les indemniser. Pour éviter une rupture de ressources, ils n'ont alors pas d'autre choix que de faire liquider leur

retraite. N'ayant pas la possibilité de prolonger leur activité, ils vont donc subir de plein fouet le malus sur leur retraite complémentaire. Sur le plan financier, plus la retraite complémentaire est d'un montant élevé, plus l'impact du malus sera important. C'est pourquoi les cadres seront particulièrement touchés. Les femmes le seront également car ces mesures amplifient les effets des carrières incomplètes et de l'inégalité salariale. Pour rappel les pensions de retraite sont déjà inférieures de 40% à celles des hommes. Selon un récent rapport de l'Insee, les retraités sont les grands perdants des décisions gouvernementales. Les chiffres de l'étude soulignent que les retraités français ont vu leur niveau de vie baisser de 2% en 2018. La perte du pouvoir d'achat se monte en moyenne à 39 euros par retraité chaque mois soit 468 euros pour la même année. Gel de l'indice, augmentation de la CSG, malus de 10%... et bientôt la retraite « à points ». Dans le nouveau système que veut instituer le gouvernement, le pilotage financier des retraites se fera par l'ajustement du niveau des pensions (prestations) et non comme actuellement par l'ajustement du niveau des ressources (cotisations). Sous couvert d'universalité et d'égalité, cette réforme n'a qu'un but, abaisser le montant de l'ensemble des salariés. La CGT appelle les salariés, les retraités, les sans-emplois à la mobilisation sur la réforme des retraites Macron prévue dans les mois qui viennent et présente des propositions de progrès social pour garantir l'avenir du système de retraite. Pour la CGT, le financement doit se faire par la contribution de tous les revenus, par une politique de l'emploi qui ne soit pas au détriment des salaires, par l'égalité salariale femmes/hommes et par une réforme des cotisations patronales. Cela pour pérenniser les trois engagements qui fondent la solidarité entre les générations, socle de notre système de retraite et qui a fait largement ses preuves depuis 1945 : Un niveau de pension minimum de 75% du salaire des meilleures années de carrière, un départ à la retraite possible à 60 ans pour une carrière complète et l'évolution des pensions au même rythme que celle des salaires pour que les pouvoirs d'achat des actifs et des retraités progressent de la même façon : c'est l'exigence de la CGT. ■



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 : Médiris / 04 37 28 93 35



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	