



C'est @ nous

L'EXPRESSION SYNDICALE D'ORANGE - N°29 - JUIL./AOÛT 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

ELECTION CSE ORANGE 2019

6% d'augmentation, c'est trop demander ?

Actionnaires

+7,7%
de dividendes

PDG

+7%
d'augmentation brute annuelle



84 622
SALARIÉS

+1,75%
d'augmentation brute annuelle moyenne

Pour que mon travail compte, *je vote CGT*

du 19 au 21 Novembre

ÉDITO

POUR UNE DÉMOCRATIE SOCIALE AU CŒUR DES DÉCISIONS DES ENTREPRISES

Le gouvernement et le patronat organisent une attaque globale contre le monde du travail. Tout doit devenir flexible et individualisé : l'emploi, la durée du travail, le salaire, la santé, l'éducation, la retraite, etc... Leur politique d'austérité se traduit par une sape de tous les secteurs d'activité et des milliers d'emplois sont menacés. C'est le cas pour nos industries (General Electric, Ascoval, Ford,...) comme dans le commerce (Carrefour, Conforama, Auchan, Tati,...). Quant à nos Services Publics, ils sont bradés aux appétits de la finance (barrages hydrauliques, SNCF, aéroports, Française des Jeux...) et tout ce qui constitue le service public de proximité, le lien social et la solidarité est dégradé: fermeture de bureaux de Poste, d'accueils et de services de la CAF, de la CPAM, de maternités et d'hôpitaux, sans compter les atteintes portées au tissu associatif. Que nous soyons salariés du privé ou du public, retraités, jeunes ou sans emploi, ce sont aussi nos conditions de vie et de travail qui sont dégradées. A Orange, 10 ans après la crise sociale et sanitaire qui a bouleversé France Telecom, et à l'heure où se termine le procès des dirigeants de l'entreprise de l'époque, les conditions de travail et les méthodes de management ne se sont guère améliorées et le risque d'une nouvelle crise est à craindre. Chez Orange, comme ailleurs, les nouvelles organisations du travail fondées sur la flexibilité et l'auto-exploitation portent en elles les ferments de nouvelles souffrances. Pour s'en

convaincre, il suffit de consulter les rapports des Services de Santé de l'entreprise de 2017 et 2018 ainsi que la dernière enquête stress et conditions de travail 2019 qui confirment encore que la charge de travail s'alourdit et que les conditions de travail sont préoccupantes. Pourtant, l'argent existe pour répondre aux besoins des salariés / fonctionnaires et améliorer leurs conditions de travail. Suffisamment pour améliorer également les conditions de vie des retraités, des jeunes et des sans-emploi. En 2018, les grands patrons et les actionnaires ont touché 57 milliards d'euros de dividendes (+12,8 %), faisant de la France le recordman d'Europe des dividendes versés. Les profits des entreprises du CAC 40 ont augmenté de 24 %, atteignant 94 milliards d'euros. A Orange, le chiffre d'affaires a progressé de 1,3% pour un bénéfice proche de 2,2 milliards d'€. Parallèlement à ces performances, ce sont 4000 emplois qui ont été supprimés l'an dernier. Tandis que les actionnaires et le PDG ont empoché + de 7% en dividendes ou en salaire brut annuel, l'augmentation brute annuelle de plus de 84 000 salariés du Groupe n'a progressé – en moyenne – que de seulement 1,75%. Pour la CGT, le progrès social passera forcément par l'introduction d'une véritable démocratie sociale dans chaque secteur d'activité permettant aux travailleurs et à leurs représentants d'imposer d'autres choix que ceux fomentés par la seule cupidité du patronat.

+ 300 %

L'ASSURANCE MALADIE A RENDU PUBLIC SON NOUVEAU RAPPORT « SANTÉ TRAVAIL » QUI RÉVÈLE QU'EN 20 ANS LE NOMBRE DE CANCERS PROFESSIONNELS A AUGMENTÉ DE 300 %. EN MOYENNE, C'EST 1900 CANCERS PROFESSIONNELS RECONNUS CHAQUE ANNÉE EN FRANCE, PRINCIPALEMENT CHEZ LES OUVRIERS RETRAITÉS ET EN LIEN AVEC L'AMIANTE.

RESTITUTION DE L'ENQUÊTE STRESS 2019 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL SE DÉGRADENT TOUJOURS DEPUIS 2016

Comme tous les 3 ans depuis la crise sociale de 2009, les 1ers résultats de l'enquête Stress 2019 dans le Groupe Orange France (AD, SCO, PRO-PME, AE, OBS, UAT, UI, UPR, DTSI, TGI+WIN, OFS, Fonctions Support et Finances, Moyens Propres des DO et DR hors Métropole) ont été restitués au Comité National de Prévention du Stress (CNPS). Le constat est que ces résultats alarmants sont accablants pour la direction. Ces résultats ne font que confirmer ce que dénonce la CGT depuis longtemps et qui est corroboré dans les derniers rapports des Médecins du Travail concernant la sollicitation psychologique liée à la surcharge de travail. La dégradation importante de cet item relève, encore une fois, la souffrance des salariés face à une direction qui en demande toujours plus sans donner les moyens nécessaires pour exécuter un travail de qualité. L'enquête fait ressortir de vraies inquiétudes communes sur les effectifs tant chez les managers que pour le reste du personnel qui répondent : « Nous ne sommes pas assez nombreux pour le travail à effectuer » et parmi les activités où les répondants sont les plus inquiets pour l'emploi, on distingue deux types de causalité : L'ampleur des départs en TPS par rapport au nombre de recrutements, trop faibles (UI et UAT) et la charge de travail actuelle considérée comme excessive (AD, AE, OFS). De plus, la difficulté de récupérer les heures supplémentaires exprimée par de nombreux salariés illustre également des situations ressenties de sous-effectifs. L'intensité du

travail et la perception d'une quantité excessive de travail, déjà à des niveaux élevés en 2012 et 2016, ont très peu progressé depuis. Le domaine commercial est le plus touché avec le taux le plus important dans les Agences Distribution (60 % des salariés en AD disent avoir une quantité excessive de travail contre 41 % pour la population totale et 88 % disent devoir travailler intensément contre 77 % en général). Malgré des valeurs très élevées pour l'ensemble du personnel, les salariés des AD se distinguent dans leur perception quasi unanime de l'accroissement des exigences de leur travail. C'est aussi le cas de PRO-PME et en AE. D'autres problèmes et inquiétudes persistent : Dans les niveaux de stress très élevé du GHQ12 (outil fréquemment utilisé par les services de santé au travail permettant de mesurer le niveau de stress à un instant « T » du personnel), on constate encore un niveau de stress et de fatigue très élevé pour les AD, AE, PRO/PME et UAT. Les thèmes d'insatisfaction remontés sont : l'informatique et le SI, l'instabilité de l'organisation, la transparence en RH, le harcèlement perçu, les blocages à la promotion... La multiplication des projets de réorganisation, les regroupements des DO (ancrage territorial), les fusions d'entités et les concentrations immobilières engendrent une inquiétude encore accrue face aux changements. Pour la CGT, il est temps que la direction prenne des mesures de prévention rapides et efficaces afin d'éviter une nouvelle crise sociale et sanitaire ! ■

International

CENTENAIRE DE L'OIT : CONQUÉRIR DE NOUVEAUX DROITS DANS LE MONDE

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) à 100 ans. De composition tripartite (États, employeurs et représentant.e.s des travailleurs et travailleuses), elle a été fondée en 1919 au lendemain de la 1ère guerre mondiale, sur le constat qu'il ne pouvait y avoir de paix durable sans justice sociale. Encore aujourd'hui, la CGT considère que la paix est le principe positif des rapports humains fondé sur la libre coopération de tous pour le bien commun alors que le capitalisme ne génère que guerres, inégalités et violences. À l'occasion du centenaire de l'OIT à Genève, du 10 au 21 juin s'est tenue une conférence avec pour ordre du jour le bilan d'application des 189 normes, qui, pour s'appliquer dans un pays doivent d'abord être ratifiées par l'Etat concerné, ainsi que l'adoption d'une nouvelle convention fondamentale (qui doit être appliquée même en l'absence de ratification) sur les violences et le harcèlement. Cette 190ème convention a été portée par la CGT et la Confédération Syndicale Internationale (CSI) au même titre que celle sur le travail des enfants ou sur le droit de grève. La CGT a été très efficace dans la négociation de cette nouvelle convention, destinée à lutter contre les violences au travail, notamment celles faites aux femmes. La convention a recueilli une

majorité et a été adoptée. Maintenant, parmi les luttes syndicales, il faudra gagner la ratification de cette convention dans un maximum de pays. Y compris en France. Question de solidarité internationale et de lutte efficace contre le dumping social. À l'image de ce que la CGT fait à la Confédération Européenne des Syndicats en proposant l'organisation d'euro-manifestations, nous avons porté lors du congrès de la CSI la nécessité d'appeler à une manifestation mondiale à l'occasion de ce centenaire afin d'exiger le renforcement des normes mondiales, du droit de grève et des libertés syndicales et revendiquer l'adoption de la 190ème convention. Ainsi, le 17 juin, à Genève, trois jours après la retentissante grève des femmes qui défilaient pour l'égalité, plusieurs milliers de manifestants ont défilé pour faire entendre la voix des travailleurs. Cette manifestation, internationaliste quoique surtout CGT, est venue enfoncer le clou de la mobilisation syndicale, contribuant utilement au rapport de forces. La CGT à la manifestation internationale de Genève est consciente d'avoir participé à une mobilisation utile, d'autant que l'OIT est trop souvent paralysée par l'entrave exercée conjointement par le patronat et de nombreux gouvernements. ■

L'Interview



Photo de Thierry Franchi
Responsable Juridique
CGT FAPT

UN PROCÈS INÉDIT

Du 6 mai au 11 juillet 2019, se déroule le procès des principaux dirigeants de France Telecom au moment de la crise sociale de 2009. Ils vont devoir répondre devant le tribunal correctionnel au chef d'accusation de « harcèlement moral organisé », ce qui est inédit.

Qu'attend la CGT de ce procès ?

La CGT s'est portée partie civile dans ce dossier et bien que nous attendions que justice soit avant tout rendue aux collègues qui ont perdu la vie à cause de leur travail, et à celles et ceux qui vivent encore avec les séquelles morales d'une organisation du travail déshumanisée à l'extrême, érigée au nom des contraintes économiques du secteur, la CGT ne souhaite pas que ce procès soit uniquement celui des individus qui ont dirigé l'entreprise durant cette période. Pour nous, ce procès doit aussi permettre de faire condamner les choix politiques capitalistes et purement financiers et les méthodes de management brutales et inhumaines, par ailleurs toujours à l'œuvre dans de nombreuses entreprises (ex : la poste). C'est pourquoi, pour la CGT, il manque quelqu'un sur le banc des accusés : l'Etat. En tant que principal actionnaire, il a été responsable sinon complice des choix stratégiques de l'entreprise durant l'époque des faits.

De quels choix stratégiques s'agit-il ?

De la sacro-sainte politique de réduction des coûts qui s'est traduite dans le plan « Next » par la suppression de 22 000 emplois. Malgré l'analyse du contexte qui a conduit à cette crise sociale et les mesures qui ont participé à l'apaisement au sein de l'entreprise, les plans d'économies « Chrysalid » et « Explore 2020 » ont amorcé le retour d'une grande souffrance au travail par de nouvelles suppressions d'emplois massives. Depuis 2012, ce sont 12 188 emplois qui ont été détruits dont 95% au niveau de la maison mère. Et pour chaque emploi supprimé, c'est une charge de travail qui augmente, des conditions d'exercices qui se dégradent et des pressions sur les objectifs qui se traduisent par la remise en cause des droits des salariés et de tensions importantes dans les services.

Est-ce à dire qu'Orange n'a pas tiré les enseignements de la crise sociale ?

Les logiques qui ont conduit à la catastrophe humaine de 2009 sont toujours à l'œuvre aujourd'hui. Les rapports des services de Santé au Travail (SST) et les enquêtes menées par le Comité National Hygiène Santé et Condition de Travail (CNSHST) d'Orange auprès des salariés depuis 10 ans ne cessent de pointer une dégradation alarmante des conditions de travail et de la santé des salariés. La CGT n'a cessé d'interpeller la direction sur les tensions croissantes, notamment formalisées par un droit d'alerte voté à l'unanimité du CNSHST en février 2014 suite à une recrudescence de salariés ayant mis fin à leurs jours. Les restructurations incessantes, les fermetures ou concentrations des sites, la gestion de la décroissance des effectifs, l'augmentation de la charge de travail sans reconnaissance sont autant de facteurs de risques pour la santé et la sécurité des salariés. C'est pourquoi ce procès est l'occasion de rappeler aux partisans de la rentabilité financière immédiate que rien ne justifie qu'un travailleur perde la vie en la gagnant.

Négociation salariale 2019 (NAO) : Un premier pas vers les 6% d'augmentation.

Durant toute la négociation, la CGT s'est appuyée sur les revendications exprimées par les salariés. L'unité syndicale initiée par la CGT a fait avancer la négociation permettant ainsi d'obtenir un budget global de 3%, incluant, les mesures collectives pour tous, l'augmentation du budget promotion dans le cadre de l'égalité femmes/hommes, des mesures de revalorisation des premiers niveaux de salaires et le doublement du budget de correction des anomalies de carrière. À la demande de la CGT, cet accord prévoit également une enveloppe supplémentaire venant compenser ARCO, dont le budget est jugé insuffisant par les salariés. La CGT a notamment gagné :

- La réintroduction de mesures collectives pour tous,
- Les cadres sans plafond (hors bande G) alors que la direction privilégiait les mesures « individuelles »,
- La hausse des mesures collectives de 0,35%,
- Le relèvement des paliers de premiers niveaux de salaire,
- Le doublement du budget « mesures de situations particulières », des salariés ans promotion depuis plus de 10 ans,
- L'augmentation du budget promotion égalité professionnelle.

À l'issue de la négociation, la CGT a été la seule organisation à permettre aux salariés de pouvoir donner leurs avis sur les mesures salariales obtenues. C'est une 1^{ère} étape pour gagner les 6 % d'augmentation et le 13^e mois lors des prochaines négociations.

Supplément d'intéressement 2019 : Un rattrapage décevant.

Le 26 février dernier, Stéphane Richard annonçait le versement d'un supplément d'intéressement pour 2019. Au final, ce supplément n'est pas mirobolant (200 € en moyenne par salarié) alors que les très bons résultats affichés de l'entreprise en 2018 pouvaient laisser supposer un meilleur montant de l'intéressement. C'est donc une déception car l'intéressement et son supplément versés cette année sont à peu de choses près comparables au seul intéressement de l'année précédente !

Seule, la CGT, parmi les organisations syndicales représentatives, n'a pas signé l'accord triennal sur l'intéressement en 2018. Il est maintenant évident que la CGT avait raison. L'intéressement doit associer le personnel aux résultats de l'entreprise et doit récompenser son implication. Il n'en est rien avec cet accord. Pour la CGT, la reconnaissance des salariés doit se traduire dans un accord qui soit le reflet des réels résultats de l'entreprise et qu'ainsi, l'enveloppe allouée à l'intéressement soit bien plus conséquente, avec un pourcentage plus important par rapport à la masse salariale puisque celle-ci est en baisse continue du fait des suppressions d'emplois. Il faut également que cet accord ne soit pas dépendant, par exemple, des risques climatiques...

Les créateurs de richesse dans l'entreprise Orange sont bien les salariés, et non pas les actionnaires ! Pour la CGT, plutôt qu'une incertitude sur un montant, comme pour l'intéressement ou la participation, cette reconnaissance passe par de vraies augmentations de salaire et par le versement d'un 13^e mois.

Assemblée Générale (AG) des actionnaires 2019

DIVIDENDES ET RAISON D'ÊTRE

En mai dernier, s'est tenue l'assemblée générale des actionnaires. C'est un exercice obligatoire dans la vie de l'entreprise car l'AG a, à elle seule, le pouvoir de valider un nombre important de décisions. L'AG commence traditionnellement par une présentation des résultats de l'entreprise. C'est un grand exercice de communication qui vise à rassurer l'auditoire, essentiellement composé de petits porteurs ; les fonds votant par correspondance. La très grande masse des résolutions portées au vote concernent la vie courante de l'entreprise et se résume à un exercice formel (validation des comptes, autorisations diverses, nomination des administrateurs, etc...). Le point d'orgue de l'AG a été l'annonce de l'augmentation du dividende. Evidemment, la salle a voté massivement et s'est réjoui de cette augmentation à 0,70 centimes d'€ avec 88% des suffrages ; le reste des voix correspondant aux voix doublées du FCPE (fonds des actionnaires salariés). À noter, l'élection de Mme Anne-Gabrielle Heilbronner qui devient la septième inspectrice des finances (sur les 11 administrateurs possibles, hors administrateurs salariés) à siéger au conseil.

Parmi les interventions de nos chers actionnaires, on retrouve comme chaque année les réclamations du type « mon internet ne marche pas bien », des inquiétudes sur l'évolution du cours de l'action et,

fait assez nouveau, des préoccupations d'ordre environnementales. En effet, certains de nos actionnaires s'inquiètent, entre autre, des impacts de la 5G et des ondes électromagnétiques sur la santé des abeilles. C'est dans ce cadre que Stéphane Richard a annoncé son intention de doter l'entreprise d'une « raison d'être », dispositif permis par la loi PACTE. La « raison d'être » doit permettre d'intégrer des objectifs d'ordre sociétaux et environnementaux alors que le droit actuel ne reconnaît l'entreprise que comme seule société constituée par les actionnaires, et devant œuvrer dans leur intérêt. La CGT sera à l'offensive sur cette question, car en annonçant cette mesure à cet endroit précis, le PDG envoie un signal clair qui laisse entendre qu'il n'y aura pas de changement de cap remettant en cause ni la répartition de valeur ni le mode de gestion de l'entreprise. L'objectif d'un dividende à 0,70 centimes d'€ minimum a été réaffirmé et en leur réservant cette annonce, les actionnaires restent aux yeux de nos dirigeants, la « principale partie prenante » de l'entreprise. Dans ces conditions, sur un sujet aussi structurant, on risque d'aboutir à une mesure symbolique, visant à donner bonne conscience à nos actionnaires et sans réel impact profond sur nos activités... mais il est vrai que le greenwashing est à la mode... ■

Ancrage territorial

UN OXYMORE EN GUISE DE PROJET

Le projet Ancrage territorial est donc ce grand projet qui vise à fusionner de grands territoires pour mieux se rapprocher des ... territoires. Il se concrétise par le passage de 9 à 5 DO et à ce stade du projet, plusieurs questions restent encore en suspens :

- Sur la question des arbitrages budgétaires et des budgets. Dans les faits, les 5 DO défendront leur budget devant le CODIR Orange France et devront le répartir sur des territoires plus vastes. Cela va très certainement poser des problèmes qui concerneront notamment la définition des priorités. Alors que l'on ne sait rien des masses budgétaires, ni de leurs répartitions par DO, ni des missions prioritaires et qu'il est connu que les DO sont les principales contributrices aux plans d'économies « Explore2020 » et « Lean capex », nous pouvons légitimement être inquiets.
- Sur la conséquence prévisible du pilotage déjà très défaillant des sous-traitants, tant sur les déploiements des réseaux FTTH que sur la maintenance de la Boucle Locale Cuivre et, in-fine, sur les conditions d'emploi, de sécurité au travail et sociale des

salariés de la sous-traitance. Alors que l'ARCEP et les élus locaux viennent de mettre Orange en demeure afin que l'entreprise tienne ses obligations, n'y a-t-il pas un risque de leur donner des arguments supplémentaires pour dénoncer les défaillances dans le SU ?

- Sur l'avenir des petits sites, proches des tailles critique et de la politique de l'emploi sur ses vastes territoires.
- Sur les moyens donnés au management local qui va se voir de fait plus responsabilisé. Les managers de proximité devront-ils toujours faire plus avec toujours moins de moyens ?
- Sur la question du nouveau management, puisque ces territoires gigantesques nécessiteront un pilotage à distance et donc un management à distance...

En tout état de cause, la CGT restera extrêmement vigilante sur la mise en œuvre de ce projet afin qu'il ne se traduise pas par de nouvelles dégradations des conditions de travail et de la qualité de service délivrée aux clients. ■

RÉFORME DES RETRAITES : L'ARNAQUE DU GOUVERNEMENT

Les récentes intentions gouvernementales en matière de retraite seraient d'instaurer un nouveau recul de l'âge de la retraite permettant de bénéficier du taux plein dès 2020 et ce, avant même la « grande réforme des retraites » annoncée par Macron. La CGT dénonce un jeu de dupe mené depuis des mois par le gouvernement et son haut-commissaire, avec des mesures annoncées mais jamais exposées durant toute la phase de concertation. L'objectif majeur de ces mesures, outre le fait d'obliger les français-es à travailler plus longtemps, c'est de faire baisser la part des dépenses consacrées aux retraites tout en abaissant le niveau des pensions.

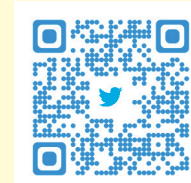
Le projet de « retraite à points » envisagé dans la future réforme ne permettra pas de maintenir des niveaux pensions décents. Sur le site de la CGT UGICT : reform-retraite.info (site offrant l'accès à un simulateur simple, permettant à chacun-e de comparer pour sa génération le montant moyen des retraites par

rapport à celui des salaires avec celui d'aujourd'hui), on apprend qu'actuellement les salarié-e-s ont une garantie de maintien de leur niveau de vie avec des pensions qui représentent en moyenne 61 % du salaire moyen et que le montant des pensions dans le nouveau système ne sera établi qu'au moment du départ en retraite, en fonction de l'espérance de vie et de la situation économique. La Suède, qui a expérimenté ce système, a connu une baisse de 10% du montant des pensions en 4 ans. De plus, la retraite ne sera plus calculée sur les 25 meilleures années mais sur toute la vie professionnelle, ce qui mécaniquement abaissera le montant de la retraite perçue.

Le gouvernement œuvre avec le patronat pour exonérer toujours plus les entreprises de cotisations qui alimentent les caisses de retraite. Ce sont ces cadeaux qui créent un déséquilibre dans leur financement. Pour rééquilibrer ces comptes, d'autres solutions existent ! Pour la CGT, l'équilibre passe par un

financement qui 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. Si le système actuel de retraite ne garantit plus de maintien du niveau de vie, celles et ceux qui en ont la capacité se tourneront vers l'épargne individuelle et la capitalisation, au grand bonheur des assureurs et des banquiers qui réclament cette réforme et au détriment du financement de notre système solidaire de répartition mais au risque de perdre leur retraite en bourse...

Salariés d'Orange, futurs retraité-e-s, la CGT vous sollicite à rejoindre les mobilisations qui s'annoncent nécessaires pour défendre nos retraites ! ■



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	