



C'est @ nous

L'EXPRESSION SYNDICALE D'ORANGE - N°30 - OCT./NOV. 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

LE PROGRÈS SOCIAL : JE LE VEUX, JE VOTE CGT !

L'année 2019 a été marquée par la mobilisation, notamment de la jeunesse, pour réclamer plus de justice sociale et alerter sur les enjeux environnementaux. Ces revendications font partie de l'ADN de la CGT, de son engagement quotidien. Alors que le patronat et les gouvernements font le choix de déconstruire les solidarités au profit des marchés financiers, la CGT se bat pour remettre l'humain au cœur des choix de société aussi bien au niveau de l'entreprise qu'au niveau de la politique de l'État. La bataille menée contre le projet de réforme des retraites, à partir de propositions alternatives de la CGT construites avec les salariés, répond au besoin de développer et renforcer les solidarités pour le progrès social. Contrairement à ce que l'on veut nous faire croire, rien n'est écrit d'avance. Par exemple, lorsque la CGT fait avancer les revendications des personnels au travers des accords d'entreprise à Orange, notamment sur les salaires et l'égalité professionnelle, cela contribue à améliorer les conditions de vie des salariés et donc des retraités. C'est aussi pour cela que la CGT a fait le choix de ne pas signer l'accord ARCQ sur la reconnaissance des qualifications, qui est vécu comme une injustice pour le personnel d'Orange, laissant beaucoup d'entre eux sur le bord de la route. Pour la CGT, renforcer les solidarités c'est aussi être proche des salariés dans les services et de leur quotidien pour se faire entendre

par la direction. Cette proximité est importante, c'est pourquoi la CGT s'est battue pour que des Représentants de Proximité (RP) soient présents dans l'entreprise dans le cadre de la mise en place des Comités Sociaux d'Entreprise (CSE). L'un des enseignements du procès France Telecom a mis en relief le rôle prépondérant de la présence des organisations syndicales sur le lieu du travail comme garantes du respect des droits des salariés et la prise en compte de leur vécu et de leurs besoins. Du 19 au 21 novembre 2019, auront lieu les élections professionnelles à Orange. Ce scrutin est un enjeu important car il va déterminer le poids de chaque organisation syndicale pour les 4 prochaines années. Votre voix sera déterminante dans les orientations de l'entreprise et votre avenir. Cette élection a lieu dans un contexte de transformations profondes d'Orange liées aux nouvelles organisations du travail, aux concentrations des activités, à ARCQ et aux avancées technologiques. Dans ce contexte, la CGT a fait et fera toujours le choix des salariés pour le progrès social et le développement durable des activités de l'entreprise et non celui de la finance, qui agit au profit d'une minorité. Cela passe par une autre répartition des richesses pour l'emploi, la recherche et le développement, les salaires et les conditions de travail. Pour que ma voix compte, je vote CGT !

4

LA DURÉE DU MANDAT
DES MEMBRES DU CSE
EST FIXÉE À 4 ANS.
AFIN D'OBTENIR LA GARANTIE
QUE VOS EXIGENCES
ET VOS REVENDICATIONS
SOIENT PORTÉES DANS
CES NOUVELLES INSTANCES
TOUT AU LONG DE
CETTE LONGUE PÉRIODE
DE MANDATURE,
FAITES LE CHOIX
D'UNE ORGANISATION
SYNDICALE INDÉPENDANTE,
AUX VALEURS HUMANISTES
ET SOLIDAIRES, VOTEZ CGT !

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE), QU'EST-CE QUE C'EST ?

Jusqu'à présent, chez Orange, les moyens pour vous défendre au quotidien pouvaient exister à travers différentes Institutions Représentatives du Personnel (IRP) : CE/CCUES, CHSCT et DP.

Avec le nouveau Comité Social et Economique (CSE), les anciennes IRP (CE, CHSCT et DP) sont fusionnées en une seule instance avec toutes leurs prérogatives. Pour mettre en place le CSE à Orange, nous avons négocié avec la direction un accord sur le dialogue social qui fixe, en outre mais pas seulement, les périmètres et le fonctionnement du CSE.

Sur le périmètre de l'UES Orange (Orange SA et Orange Caraïbes), il y aura 14 CSE d'Établissement (CSEE) et 1 CSE Central (CSEC). Le CSE Central aura les attributions de l'actuel CCUES et ainsi qu'à travers de 2 commissions de l'actuel CNSHST qui disparaît aussi.

Afin de garantir un dialogue social de proximité et cohérent avec l'implantation des salariés d'Orange dans les différents territoires, la CGT avait fait les propositions de CSEE Suivant :

- un CSEE pour les sites de 2000 salariés et plus dans les grandes concentrations (ex Orange Gardens, Arcueil, Cesson...).
- un CSEE à partir de 300 salariés sur la base d'un Département (Paris, Bouches du Rhone, ...) ou plusieurs départements limitrophes ou des ex Régions administratives (Limousin, Midi Pyrénées...).
- un CSEE par pays pour les DOM - un CSE Corse - un CSE pour la filiale Orange Caraïbes.

Notre proposition amenait à la création d'une trentaine de CSE mais elle n'a pas abouti du fait d'une réglementation défavorable à la proximité et de l'absence de mobilisation.

Les prérogatives des CSEE sont importantes, elles touchent aux questions économiques et sociales, aux questions de santé et de sécurité, aux droits d'expertise, aux droits individuels et collectifs des salariés, aux activités sociales et culturelles. Ces instances seront informées et consultées, comme dans les CE, sur tous les dossiers relevant du fonctionnement de l'entreprise et de l'établissement aussi bien sur des sujets récurrents (bilan social, bilan Egalité pro, formation, emploi...) que ponctuels (réorganisations, mise en place d'un nouvel outil,...). Une réunion par trimestre du CSEE traitera plus particulièrement les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Des commissions seront mises en place pour aider les élus, notamment une CSSCT (Commission Santé Sécurité et Condition de Travail) qui traitera par délégation du CSEE de ces prérogatives. La CGT a obtenu d'aller au-delà de loi qui prévoit 1 CSSCT par CSEE pour en avoir en moyenne 6 par CSE soit 85 CSSCT au lieu des 14 prévus initialement. Le CSEE se dotera d'un règlement intérieur, il désignera un bureau avec un secrétaire et un trésorier et bénéficiera toujours de deux budgets, l'un pour son propre fonctionnement, l'autre pour les activités sociales et culturelles. La présidence étant toujours assurée par la direction. Il se réunira au moins 10 fois par année civile mais pourra tenir des réunions extraordinaires à la demande de la majorité de ses membres ou de la présidence. Même si cette nouvelle instance vous éloigne de vos élus, la CGT, au travers de son réseau militant de proximité, agira pour porter dans cette instance vos aspirations et vos revendications. ■

PORTER LA VOIX DU PERSONNEL POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Qu'il s'agisse des rapports 2018 et 2019 des médecins du travail, du Service Social au Travail (SST) ou des dernières enquêtes stress du Comité National de Prévention du Stress (CNPS), les conclusions de ces rapports sont unanimes pour pointer une dégradation profonde des conditions de travail à Orange et alertent la direction sur les effets néfastes de cette détérioration sur la santé du personnel. Manque d'effectifs, charge de travail accrue, stress, multiplicité et complexification des tâches, manque de reconnaissance sont le vécu quotidien du personnel. C'est dans ce contexte social tendu et préoccupant que les Comités d'Hygiène, de Santé et de Conditions de Travail (CHSCT) disparaissent. Pour les remplacer, sont créées des Commissions Santé Sécurité (SST) et Conditions de Travail (CSSCT). Comme conséquence de la mise en place des CSE, ces commissions n'auront plus les mêmes prérogatives que celles dont disposaient les CHSCT et ne seront donc plus dotées des mêmes moyens, notamment en matière d'expertises. Car, si jusqu'alors, les CHSCT permettaient de résister aux effets néfastes des réorganisations, des grands projets immobiliers (BRIDGE, SKY56, Lille Grand Stade,...) et des nouvelles organisations du travail (COME, DELIVERY, AT DEMAIN, PANORAMIX,...), dorénavant, les CSSCT n'auront plus la possibilité de recourir à des experts indépendants permettant une évaluation précise des pro-

jets de l'entreprise et ainsi, établir des préconisations de manière totalement éclairée en matière de prévention des risques. De plus, ayant la personnalité civile, le CHSCT avait la possibilité d'ester en justice quand il s'agissait de protéger la santé et d'assurer la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition. Il pouvait également saisir le tribunal pour défendre ses propres intérêts : faire annuler une décision irrégulière de son président, contester de la régularité d'une décision du CHSCT, faire condamner un délit d'entrave à son fonctionnement,... A présent, avec la mise en œuvre des CSSCT, ce droit est également abrogé.

Pour la CGT, il est crucial de renforcer les moyens des acteurs du Service de Santé au Travail et des commissions SSCT. A travers ces nouvelles instances représentatives, c'est la voix des salariés qui doit être portée et défendue. C'est pour cette raison que la CGT demande à ce que les instances représentatives soient dotées d'un droit de veto. Désormais, la désignation des représentants du personnel dans les CSSCT s'établira sur les résultats obtenus par chaque OS dans les CSE. Voter CGT, c'est donc l'assurance de désigner les représentants du personnel qui donneront du poids à la voix des salariés dans les CSSCT en œuvrant au quotidien pour l'amélioration de vos conditions de travail. ■

L'Interview

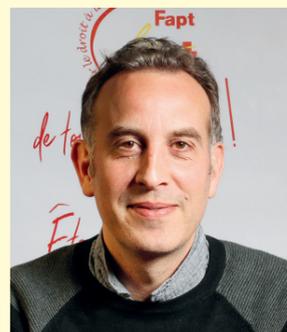


Photo de Romain Labau, délégué du Personnel CGT à ORANGE

VERS DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ « APPROXIMATIVE » ?

Avec la mise en place des CSE, les Délégués du Personnel (DP) sont remplacés par des Représentants de Proximité (RP)

Qu'est ce qui va changer avec cette transformation ?

Tout d'abord, je dois souligner que les Ordonnances Macron de 2017, combattues par notre organisation syndicale, ont entre autre sonné le glas du Délégué du Personnel. Ce dernier était un représentant élu par ses collègues et il œuvrait au sein des services au plus proche du terrain. À la différence, le Représentant de Proximité (RP) sera désigné par son syndicat suite aux élections du CSE. En revanche, la mise en place de ce mandat n'est pas une obligation légale dans les entreprises. Sa présence résulte d'une négociation, son nombre et son périmètre d'intervention sont donc fixés par accord. Ainsi, au sein d'Orange, il garde la majorité des attributions du DP actuel : porter les réclamations du personnel, saisir l'inspection du travail, coopérer avec les élus du CSE et la CSSCT, certains d'entre eux pourront même participer à cette commission. Cependant, la réunion mensuelle obligatoire des DP qui permettait de rencontrer physiquement la direction de l'entité et de débattre avec elle des réclamations remontées, disparaît. Les réclamations seront maintenant dématérialisées et le traitement de celles-ci pourra s'étaler quasiment sur 2 mois en 3 étapes distinctes. De la sorte, l'utilisation de nouvelles technologies n'est pas toujours synonyme de progrès quand la garantie d'une réponse rapide n'est plus de mise.

Pourquoi soutenir et voter pour les listes CGT aux élections CSE 2019 ?

Lors de la négociation de l'accord portant sur le « dialogue social », la CGT, conforme à son principe de soutenir les salariés au quotidien sur le lieu de travail, a porté la nécessité d'obtenir un maximum de RP répartis géographiquement sur chaque site de travail. Il ne faut pas oublier que le droit et l'application des accords de branche ou d'entreprise sont les mêmes pour tous. Cette finalité ne fut pas le choix des autres organisations syndicales. En conséquence, la décision établie se fondera sur un découpage par activité professionnelle, donc des unités dont le périmètre correspond à présent à une région administrative dans le meilleur des cas. Ceci peut induire l'absence de RP liée à l'entité déployée sur de nombreux sites. Cependant, notre organisation syndicale ne fonctionne pas en silos à l'opposé de tant d'autres. Un militant CGT s'appuie sur une structure départementale et est apte à agir pour l'ensemble des salariés. Ainsi pour conserver un réel caractère de proximité, les résultats obtenus par la CGT au CSE conditionneront notre présence sur le lieu de travail puisque le nombre de RP par OS est associé à ces élections.





Priorité à l'embauche des jeunes

L'insertion des jeunes et la transmission des savoirs ont toujours été une priorité pour la CGT. Dans le cadre de l'accord intergénérationnel, signé par la CGT, nous avons obtenu l'engagement de la direction pour l'accueil de 4 000 alternants, 2 400 stagiaires et la garantie d'embauche à minima de 1 800 alternants/stagiaires en CDI sur la période 2018-2020. Avec la CGT, les jeunes ont un avenir à Orange!



13^e mois

La CGT le revendique depuis des années, au côté du personnel d'Orange, en plus des rémunérations actuelles. Il pourrait être négocié au niveau de la branche des Télécoms. Une occasion pour le gagner à Orange, ce qui est déjà le cas chez SFR.

Voter CGT, c'est voter pour l'égalité professionnelle!



L'égalité entre les femmes et les hommes est indispensable au progrès social. Chez Orange, la direction reconnaît que l'écart salarial est de 7,9 %. La CGT est force de propositions pour gagner l'égalité. Elle a obtenu, dans le cadre du dernier accord égalité professionnelle, une augmentation du taux de féminisation, l'obligation d'avoir des budgets dédiés aux écarts salariaux et aux promotions des femmes. De plus, afin de casser le plafond de verre, nous avons obtenu l'engagement d'atteindre un taux de féminisation des promotions en Dbis équivalent aux taux de féminisation de la bande D, ainsi que pour les bandes E (bande source Dbis). Pour la CGT, seule une véritable politique en matière d'égalité professionnelle permettra de supprimer les inégalités de traitement entre les salariés. Plus globalement, dans le cadre de l'accord mondial égalité professionnelle, nous avons obtenu l'engagement de la direction de supprimer les écarts salariaux au plus tard en 2025 à Orange dans le monde.

POUR L'EMPLOI

Selon les résultats de l'enquête stress du CNPS, 57 % des salariés estiment ne pas être assez nombreux pour le travail à effectuer. L'emploi est une préoccupation du personnel, c'est pourquoi la CGT s'est toujours battue avec détermination pour la création d'emplois. Après avoir gagné 1500 emplois supplémentaires, permettant de porter les recrutements à 7500 sur la période de 2016-2018, nous avons obtenu l'engagement ferme pour l'embauche de 8000 salariés d'ici 2020. La CGT fait donc vivre les accords qu'elle signe et son objectif

demeure : un départ = une embauche. La situation, en termes de charge de travail, de qualité de travail et de service rendu, le nécessite. Avec sa démarche unitaire et son action, la CGT défend l'emploi au sein de l'entreprise. La CGT exige également la réinternation des activités sous traitées, qui représentent près de 26 000 salariés.

Voter CGT, c'est l'assurance d'avoir des représentants qui se battent pour le développement de l'emploi sur tous les territoires. ■



POUR UNE AUTRE RÉPARTITION DES RICHESSES ET DE MEILLEURS SALAIRES

Un salarié chez Orange produit en moyenne 156 000 euros de richesses/an soit plus du double de la moyenne nationale. 59,9 % de cette richesse rétribuent les banques, les actionnaires et l'État. Seulement 40,1 % de cette richesse sont perçus par les salariés.

L'accord salarial 2019, signé par la CGT, prévoit un budget en augmentation de 25 % par rapport à 2018, permettant la réintroduction de mesures collectives pour tous les cadres sans plafond (hors bande G) : relèvement des paliers des premiers niveaux de salaire, doublement du budget des « mesures de

situations particulières » pour les salariés n'ayant pas eu de promotion depuis plus de 10 ans, augmentation du budget « promotion égalité professionnelle » et enfin supplément de budget pour ARCQ. Avec 2,2 milliards de bénéfice en 2018 et 1,8 milliard de dividendes versés par an, l'entreprise a les moyens pour répondre aux besoins exprimés par les salariés en termes de rémunération et de reconnaissance.

Voter CGT, c'est l'assurance d'avoir des élus qui défendront votre pouvoir d'achat. ■

POUR UNE VÉRITABLE RECONNAISSANCE



Signé en 2017 par la direction, la CFE/CGC, FO et la CFDT, ARCQ est en phase de déploiement. La notion de qualification y est quasi inexistante et vise à reconnaître la montée en compétences des salariés dans un contexte d'augmen-

tation de la poly-compétence. Les premiers retours du terrain sont conformes à ce que dénonçait la CGT : les managers sont mis en difficulté. Ils sont obligés d'appliquer une politique de quotas pour respecter les budgets et sont contraints de persuader leurs équipes du bienfait de cet accord injuste. La désillusion est grande, les salariés s'estiment bafoués, voire exclus par ce système qui ne reconnaît ni leur travail ni leur engagement. Même les organisations syndicales signataires ont demandé sa révision. Ce à quoi la direction s'est opposée. La CGT propose la requalification des fiches de postes, la reconnaissance de l'expérience, de l'ancienneté et de la formation, la prise en compte des diplômes. Les effets négatifs d'ARCQ démontrent bien l'importance de votre vote et du poids qu'il donne aux syndicats qui vous représentent. ■

POUR QUE L'ÉCOLOGIE NE SOIT PAS QU'UN SIMPLE OBJET DE COMMUNICATION

L'empreinte des activités télécoms sur la nature est sans cesse croissante. Pour la CGT, les problématiques environnementales font partie intégrante du processus de développement économique et social d'Orange, et ne peuvent être dissociées de la stratégie financière du groupe. Il est impératif de prendre des engagements mesurables et durables afin de répondre aux préoccupations sociales, sociétales et environnementales des salariés. La CGT porte la nécessité d'établir :

- Un diagnostic exhaustif des activités Orange en matière de dégagement de CO2, en intégrant l'ensemble de la chaîne de production (sous-traitants, fournisseurs, filiales...),
- Un bilan de l'impact des grands projets immobiliers sur les déplacements des salariés,
- Une étude de l'impact de nos activités sur l'utilisation des métaux rares,
- Un programme de développement des «green data centers»,

- Une chaîne de production écoresponsable qui intègre la problématique du recyclage dès la conception du produit,
- Un moratoire d'experts indépendants de l'opérateur sur les risques liés à l'exposition aux champs électromagnétiques de la 5G.

Voter CGT, c'est voter pour des candidats engagés pour l'environnement, un développement économique et social durable.



POURQUOI RENFORCER LA CGT À ORANGE ?

Pour la défense des droits et des garanties, la représentativité de la CGT est un enjeu majeur de ces élections. Pour être représentative et négocier des accords, une organisation syndicale doit recueillir 10 % des voix. Avec les ordonnances sur les lois travail, la direction peut désormais négocier des accords d'entreprise en dessous de la loi ou de la convention collective, des dispositions sur tous les sujets de la vie quotidienne des salariés : le temps de travail, les JTL, les congés, la rémunération, les

congés maternité, etc. Le refus de l'application de ces accords par le salarié pourra conduire au licenciement. Il est donc important de renforcer le poids de la CGT. De cette représentativité découlera également la désignation de vos Représentants de Proximité (RP). Ils seront votre premier relais dans les services.

Votre vote est essentiel. Voter CGT, c'est prendre votre avenir en main.

*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	