



C'est @ nous

L'EXPRESSION SYNDICALE D'ORANGE - N°31 - JANV./FÉV. 2020

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

POUR NOS RETRAITES, AUGMENTONS LES SALAIRES !

À l'appui des mobilisations qui, depuis le 5 décembre 2019, ne faiblissent pas, les organisations syndicales CFE/CGC, CGT, FOCOM et SUD PTT, ont appelé les salariés d'Orange à amplifier, dès le 9 janvier et les jours suivants, la mobilisation contre le projet de réforme des retraites. Que l'on soit fonctionnaire, salarié de droit privé, cadre, agent de maîtrise ou employé, nous sommes tous concernés par cette réforme. Le gouvernement veut modifier radicalement le fonctionnement des retraites et les changements proposés vont mécaniquement faire beaucoup de perdants. D'ailleurs, le Conseil d'État fait le constat que ce projet de loi n'a rien de simple puisqu'il aura pour conséquence de « limiter la visibilité des assurés proches de la retraite sur les règles qui leur seront applicables » et que « les prévisions financières transmises restent lacunaires ».

L'opinion publique n'est pas dupe puisque selon les derniers sondages, 61% des français pensent que le président de la République devrait retirer ce projet de loi. D'autres solutions existent. Notre système de retraite est considéré comme l'un des meilleurs au monde. Il a besoin d'être amélioré afin de prendre en compte notamment la pénibilité, les années d'études, la précarité, les périodes de formation pour un départ à la retraite à taux plein à 60 ans pour toute carrière complète avec un montant de pension garanti qui ne peut être en

dessous du SMIC. Pour permettre ces améliorations, la CGT propose la suppression des aides et exonérations de cotisations (type CICE, CIR...) qui sont inefficaces (65 milliards d'€), la mise à contribution des revenus financiers des entreprises (celles du CAC40 ont versé 61 milliards de dividendes), la lutte contre la fraude aux cotisations sociales et l'évasion fiscale (70 milliards d'€), la création d'emplois stables et qualifiés, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (5,5 milliards d'€) et l'augmentation de salaires.

La clé du financement de notre système de retraite solidaire par répartition passe entre autre par l'augmentation des salaires. La CGT va s'engager dans la négociation salariale 2020 à Orange afin de gagner des augmentations, mais aussi la suppression des écarts salariaux femmes/hommes. Nous ne partons pas de rien. Les gains de productivité induits grâce au numérique à Orange sont de 6% par an. L'entreprise a touché 79 millions d'€ de CICE en 2019, sans compter toutes les exonérations fiscales et sociales perçues et les dividendes distribués aux marchés financiers. Augmenter les salaires ne relève pas d'une utopie mais bien d'un choix politique de la part de l'entreprise. La bourse ou les salariés, il faut choisir. La CGT fait le choix des salariés afin que soient reconnus leurs qualifications et leur travail. Ensemble, mobilisons-nous pour gagner des augmentations de salaires !

127
MILLIARDS D'€

LE CONSEIL D'ORIENTATION
DES RETRAITES (COR)
PRÉVOIT 17,2 MILLIARDS D'€
DE DÉFICIT EN 2025 MAIS
IL OUBLIE DE MENTIONNER
LES 127 MILLIARDS D'EUROS
DE RÉSERVES DE L'ENSEMBLE
DES RÉGIMES DE RETRAITES
ACTUELS QUI PERMETTRAIENT
L'ÉQUILIBRE DU SYSTÈME
PENDANT ENCORE 7 ANNÉES
APRÈS 2025.

QUELS ENJEUX POUR LA 5G ?

Après quelques attermoissements, les enchères pour l'attribution des fréquences 5G vont démarrer au mois de mars 2020 et les clients devront probablement attendre cet été pour pouvoir bénéficier de cette nouvelle technologie. Les enjeux autour de la 5G sont multiples : L'actuelle administration des Etats-Unis se livre à une véritable guerre technologique et commerciale avec la Chine. En accusant Huawei de tous les maux, et surtout en réalisant une forte pression sur ses partenaires (OTAN) pour exclure les équipements chinois des déploiements dans les pays occidentaux, les Etats-Unis font prendre un retard important à l'Europe dans la couverture en 5G et plonge les opérateurs dans l'incertitude. Derrière Huawei, les deux plus gros équipementiers sont européens, Nokia et Erikson. Pour ces 2 acteurs européens, de nouveaux marchés vont s'ouvrir. N'est-ce pas là l'occasion d'investir massivement pour rattraper le retard technologique et permettre à la zone Euro d'exister ?

Les opérateurs ont dû investir dans la 4G sans réussir à la monétiser. Le passage à la 5G pose donc la question des usages et des nouveaux services. Car l'investissement sera probablement plus important que pour la 4G si on tient compte des fréquences (entre 2 et 3 milliards d'€ pour les opérateurs), du réseau à densifier car cette technologie l'exige et des prix d'équipements probablement en inflation, le tout dans un contexte où les opérateurs continuent de déployer de la fibre.

C'est sans doute du côté de l'industrie que les applications de la 5G sont les plus prometteuses (les

véhicules autonomes, la robotique, la télé médecine, ...) mais faut-il encore construire ces nouveaux services. La CGT porte au niveau national et européen la nécessité d'une politique industrielle transverse comme par exemple avec les constructeurs d'automobiles pour qu'ils puissent réaliser le véhicule autonome de demain plutôt que de subir la Google-car. C'est probablement à travers de grands partenariats que cette technologie trouvera son utilité et sa capacité à générer de la valeur.

Les questions environnementales sont de plus en plus prégnantes, actualité oblige. Avec la 5G, de nombreuses questions se posent sur les rayonnements électromagnétiques et la question énergétique. Il nous faut regarder les choses avec objectivité. La CGT demande que des études indépendantes soient réalisées pour évaluer les conséquences sur l'environnement de ces nouvelles antennes avant leur déploiement. Sur la question énergétique, ces antennes sont de plus en plus intelligentes et donc à terme probablement moins consommatrice que les antennes actuelles. En revanche, en augmentant les débits, nous participons inévitablement à l'augmentation des flux de données du trafic data et donc à des consommations énergétiques supplémentaires. Nous avons là aussi besoin d'études réellement indépendantes pour y voir plus clair.

Comme pour toute nouvelle technologie, la CGT revendique son utilisation pour le progrès humain, cela peut être le cas pour les véhicules autonomes qui permettront à ceux qui ne peuvent se déplacer de le faire et, dans une ou deux décennies, de mieux réguler le trafic routier. ■

International

ORANGE : L'AFRIQUE COMME NOUVEL ELDORADO ?

Lors de la présentation du plan stratégique Engage 2025, la direction d'Orange a réaffirmé sa volonté de développer l'activité de l'entreprise dans la zone MEA (Afrique et Moyen Orient) où la croissance du Chiffre d'Affaires (CA) est de + de 5 %, et qui représente environ 13 % du CA du groupe, plus particulièrement en Afrique. Elle tire notamment ses revenus des offres multiservices et des services d'Orange Money dans une zone offrant des taux de pénétration assez élevés. D'ailleurs, l'entreprise a un œil attentif sur la situation en Ethiopie afin d'éventuellement s'y implanter. Orange est également certifiée « Top Employeur » dans la zone MEA. Un véritable Eldorado pour le Groupe. Mais que se cache-t-il derrière ce paysage de carte postale ? Un continent où l'entreprise organise son Monopoly en achetant des opérateurs pour développer ses activités dans les pays puis, une fois le filon bien exploité, elle se débarrasse de ses filiales comme au Nigéria ou au Niger, faisant fi des salariés. Un continent où la direction organise un dumping social comme en République Démocratique du Congo (RDC). À Orange RDC, nos collègues exercent la même activité mais n'ont pas les mêmes droits et garanties en fonction qu'ils soient des ex-

salariés de Tigo ou de CCT (deux entreprises rachetées par Orange pour consolider sa place en RDC). Un continent, où l'entreprise confie l'exploitation des infrastructures cœur de réseau et celle des infrastructures actives du réseau d'accès aux constructeurs Huawei et Ericsson dans le cadre du projet ANO (AMEA Network Optimisation). Cela a pour conséquence directe le licenciement des salariés d'Orange transférés chez ces constructeurs comme au Cameroun et en Côte d'Ivoire. Pour la CGT, ces situations sont inacceptables. Orange a une responsabilité sociale envers les travailleurs des pays où elle est implantée mais également envers les populations. La politique de Responsabilité Sociale et Economique (RSE) ne peut être qu'un simple exercice de communication mais doit se traduire par des engagements forts permettant d'offrir des droits et des garanties de haut niveau. C'est dans ce sens que la CGT prend pleinement sa place dans les structures de représentation des salariés à l'international (Alliance, CGM, CGE), afin de travailler avec l'ensemble des représentants pour construire des convergences et gagner des droits nouveaux comme avec l'accord mondial santé/sécurité ou celui portant sur l'égalité professionnelle. ■

L'Interview



Thierry Franchi
Responsable juridique
CGT FAPT

UN JUGEMENT HISTORIQUE POUR L'AVENIR

Après 11 ans de procédure, le 20 décembre 2019, le TGI de Paris a condamné la personne morale France Télécom SA – Orange SA à 75 000 euros d'amende et ses 3 premiers dirigeants, en poste de 2005 à 2008, à un 1 an de prison dont 4 mois fermes pour harcèlement moral institutionnel et complicité.

Quel regard porte la CGT sur ce verdict ?

Ce verdict rend enfin justice aux familles et aux proches des collègues disparus mais également à tous les collègues encore en activité ou à la retraite, qui ont été victimes à l'époque et qui, aujourd'hui encore, souffrent des séquelles de cette politique managériale de harcèlement.

Quel est l'impact de cette condamnation sur le monde du travail ?

Ce jugement historique ouvre des perspectives pour toutes les victimes de ce type de harcèlement dans de nombreuses entreprises. Les travailleurs subissent les conséquences de plus en plus prégnantes des stratégies d'entreprises où « le business commande » comme l'a rappelé un plaignant durant le procès. Depuis cette crise sociale, la direction d'Orange a-t-elle pris des mesures pour remettre l'humain au cœur de ces décisions ? Ce n'est pas ce que constate la CGT. Pire, le dernier projet stratégique, Engage 2025, n'est au final qu'un nouveau plan clairement tourné vers la financiarisation totale de l'entreprise et porte en son sein les mêmes gènes qui en 2000 ont conduit à la crise sociale. De plus, la direction d'Orange utilise « la raison d'être » (sensée intégrer les enjeux sociétaux dans les stratégies d'entreprises – Loi PACTE) dans sa stratégie de communication afin de masquer sa politique destructrice d'emplois et génératrice de mal-être au travail. Ce sont malheureusement les mêmes choix que la direction semble vouloir poursuivre avec Engage 2025. Ce procès a démontré l'importance d'une démocratie sociale dans l'entreprise au plus près des salariés. C'est ce que la CGT porte à travers les représentants du personnel de proximité. Les mêmes causes risquant de produire les mêmes effets, la CGT est déterminée à combattre l'un et l'autre avec les salariés.

Suite à ce jugement, que propose la CGT ?

Cette condamnation doit servir de catalyseur et provoquer les innovations législatives qui n'ont que trop tardé comme gagner la ratification de la convention et sa transcription dans la loi française qui condamne toute forme de violence et de harcèlement au travail. La CGT l'a exigé dans le cadre des 100 ans de l'OIT à Genève. Nous proposons également de rendre illégales les organisations de travail pathogènes et de spécifier la répression pénale des crimes sociaux et environnementaux. A l'échelle de l'entreprise, nous proposons de lutter contre le recours à la sous-traitance et de créer des comités « travail-santé-environnement » directement élus et dotés de pouvoirs élargis, comme cela existait avec les anciens CHSCT.

Négociations salariales Orange 2020

C'est dans un contexte social de lutte historique contre le projet de réforme des retraites et largement soutenu par l'opinion publique que les négociations salariales à Orange vont prochainement commencer. Ces négociations nécessitent l'implication massive des salariés car si le financement de notre système de retraite solidaire doit être assuré, c'est avant tout par l'augmentation des salaires qu'il doit passer. La CGT exige une autre répartition des richesses produites par les travailleurs, notamment en faveur des salaires.

L'argent existe pour revaloriser les salaires: Il est dilapidé en cadeaux aux entreprises sous forme d'exonérations fiscales et sociales (65 milliards d'€) ou en dividendes exorbitants versés aux actionnaires (61 milliards d'€). Il est également possible d'en récupérer encore en taxant les produits financiers à hauteur du travail et en luttant efficacement contre la fraude et l'évasion fiscale dont les pertes sont évaluées à plus de 70 Milliards d'€. L'égalité salariale entre Femmes et Hommes est également l'un des leviers pour alimenter les caisses de la protection sociale (+ 5,5 milliards d'€).

La CGT a l'ambition d'être le syndicat «de la fiche de paie». C'est en ce sens qu'elle va mobiliser et déployer ses militants sur les lieux de travail pour consulter et débattre avec les salariés afin de peser dans les futures négociations salariales et gagner des avancées significatives sur leurs revendications.

La transformation des métiers à Orange

Avec l'intelligence artificielle (IA) et la Data, la direction d'Orange entame une transformation profonde du contenu du travail. Comme souvent en pareille situation, l'entreprise valorise les bienfaits que la technologie pourrait apporter au quotidien mais se fait plus discrète lorsqu'il s'agit d'évoquer la disparition des emplois et le rôle futur de ses salariés à Orange. Seule certitude, le plan stratégique 2025 prévoit que 75 % des ventes réalisées actuellement en lignes ou en boutiques par des humains seront basées sur l'IA et qu'1 métier sur 3 dans le groupe devrait disparaître ou changer radicalement. Pour la CGT, la question de la transformation des métiers est donc majeure et ne peut se réduire à des considérations uniquement financières. Le progrès technologique doit s'inscrire dans un cadre d'acceptation social global, au service des citoyens et des salariés, et surtout sous leur contrôle afin d'éviter que l'humain soit relégué au second plan. C'est pourquoi la CGT revendique une utilisation du progrès technologique au service des territoires et de la diminution de la charge et du temps de travail.

ORANGE EN PANNE DE STRATÉGIE

Le plan Engage 2025 vient d'être présenté à l'ensemble des salariés d'Orange. Le moins que l'on puisse dire, c'est que l'effet «waouh» attendu n'a pas eu lieu, loin s'en faut. Il est vrai que la cession de nos actifs réseaux, le renforcement des plans d'économies, des perspectives et des relais de croissance absents, ne sont pas des éléments de nature à rassurer le corps social. La raison d'être d'Orange: «Nous sommes l'acteur de confiance qui donne à chacune et à chacun les clés d'un monde numérique responsable» n'a pas convaincu. Si l'objectif était de fédérer et susciter l'engagement des salariés autour des thèmes sociétaux et environnementaux pour faire passer la pilule amère du plan stratégique, c'est raté. Les engagements éloignés (2040) sur la neutralité carbone dans un secteur d'activité toujours plus énergivore, ne sont pas à la hauteur des enjeux du moment.

Après des années de casse de nos capacités d'innovation, le lancement mitigé d'Orange Bank, les difficultés de Djingo, les difficultés sur les services de domotique (surveillance), l'impossibilité de monétiser la 4G, les relais de croissance sur le marché résidentiel sont quasi inexistantes. C'est donc un nouveau plan d'économies, le plus violent depuis la crise sociale, qui va se mettre en place. C'est 1 milliard de

plus que les plans précédents (de 3 à 4 milliards bruts ou 1 milliard net) d'économies qui va être recherché sur les périmètres d'Orange France, Espagne et Pologne (OBS et AMEA sont épargnés). D'ailleurs, depuis le mois d'août, les recrutements sont gelés. Dès que les premiers CSE se tiendront, un lot de fermetures de boutiques sera programmé et la direction prévoit la baisse de moitié des appels d'ici 2023... On l'aura compris l'emploi sera de nouveau la variable d'ajustement de ce plan.

Malgré cette absence de croissance et la nécessité d'investir dans la fibre et la 5G, le dividende à 0,70cts minimum est sacralisé, et pour cela, on emploie les grandes méthodes: Hausse de l'endettement qui servira à financer le dividende (probablement en totalité en 2020), vente et externalisation d'une partie de nos actifs réseaux (antennes, fibre sur les zones rurales,...). Malgré cela, les marchés restent insatisfaits, reprochant à Orange de ne pas aller assez loin encore dans le désengagement de ses réseaux. La CGT regrette un plan sans relief, guidé par la seule logique financière et qui mettra en péril l'avenir de cette entreprise. Ce plan propose peu de perspectives dans les services (hormis OBS et la cyber sécurité) et surtout nous faire courir le risque de perdre la maîtrise de nos réseaux, notre raison d'être. ■

« RAISON D'ÊTRE » : LE NOUVEL OXYMORE D'ORANGE

Encouragée par l'ère des «Fake News» et de la communication à outrance, Orange crée un nouvel oxymore en associant une raison d'être en totale contradiction avec un plan stratégique dévastateur. La raison d'être désigne en philosophie la cause véritable et profonde de l'existence d'une chose. Pour le Larousse, la raison d'être est ce qui constitue la justification de quelque chose. Mais que dit la loi? Orange est une Société Anonyme (SA), sa justification légale est de «**pouvoir mener une activité commerciale dans l'intérêt commun de ses associés en limitant leurs risques de perte à la hauteur de leurs apports et en gardant leur anonymat**». Les salariés sont liés par contrat à l'entreprise et non à la Société Anonyme, ils ne font ni partie de l'intérêt commun des associés, ni ne participent aux décisions comme voudrait le faire croire la co-construction autoproclamée de la raison d'être. Pour la loi et selon la langue française, la raison d'être d'Orange est donc de «pouvoir partager les bénéfices d'une activité commerciale entre les différents actionnaires tout en les protégeant des aléas potentiels», en opposition avec la belle fable de la raison d'être annoncée par le PDG d'Orange. Le droit ne reconnaît aucune notion d'intérêt social mais Orange se base sur une nouveauté en communication issue de la loi PACTE: «Les entreprises ne se limitent pas à la recherche du profit. L'entreprise doit être le lieu de création et de partage de sa valeur. Le PACTE permet de redéfinir la

raison d'être des entreprises et de renforcer la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux liés à leur activité». Il ne définit pourtant aucune obligation ni aucun statut pour l'entreprise. Et pour cause, ce n'est pas pour réparer une injustice pourtant bien verbalisée jusque dans les annonces du PDG d'Orange que le PACTE définit la raison d'être. C'est pour satisfaire les fonds d'investissements comme Black Rock qui veut, grâce à cela, redorer l'image de la finance. Car la pilule passe de plus en plus mal, la colère gronde et menace un système dépassé qui met en danger l'avenir de la planète de façon désormais tangible et incontestable.

La CGT propose plus qu'un outil de communication avec la création d'un statut de l'entreprise inscrite dans la loi avec des obligations mesurables pour répondre aux enjeux sociétaux et environnementaux en renforçant la participation des salariés. Elle ne peut être uniquement l'outil de captation de la valeur ajoutée au seul profit des actionnaires et aux dépens des salariés et de la planète. La raison d'être d'Orange tente de camoufler une destruction massive de nos activités et de nos emplois pour préserver le versement du dividende. Notre revendication du droit à la communication doit être la boussole des activités d'une entreprise comme Orange pour garantir l'emploi, le développement durable et le service public sur tout le territoire. ■

ORANGE INSTAURE UN FOND D'INDEMNISATION POUR LES VICTIMES DE LA CRISE SOCIALE À FRANCE TELECOM

À la demande des organisations syndicales, dont la CGT, la direction d'Orange n'a pas attendu le verdict du procès impliquant les hauts dirigeants de France Telecom durant la période de la crise sociale de 2007 à 2010 à France Télécom pour mettre en place un Comité de suivi et de réparation ayant pour mission l'indemnisation des salariés de l'entreprise et leurs ayants droits qui s'estiment victimes d'un préjudice. Depuis le 1^{er} octobre 2019, les salarié.e.s de France Télécom / Orange, encore en activité ou en retraite, ainsi que leurs ayants droits, peuvent saisir le Comité et faire valoir leur droit à réparation des préjudices qu'ils ont subis par l'entreprise. A noter que les personnes qui auraient également été victimes de préjudices avant ou après la période 2007/2010 peuvent également saisir ce Comité. Une précision : C'est une démarche individuelle; les sollicitations collectives ne seront pas recevables.

Chaque personne concernée peut donc initier une saisine directement auprès du Comité en se connectant sur le site dédié : <https://portailrh.sso.infra.ftgroup/comite-de-suivi-et-de-reparation>, soit en sollicitant l'assistance d'un Délégué Syndical Central (DSC) de l'organisation syndicale de son choix. Pour la constitution du dossier d'indemnisation, la CGT recommande de se faire assister par un militant CGT qui le transmettra à un DSC CGT. Ce dossier peut également être envoyé sur notre boîte mail : telecom@cgt-fapt.fr en précisant impérativement dans l'objet du mail : « procédure indemnisation France Télécom » ou par courrier à l'adresse suivante : CGT FAPT - pole juridique - 265 rue de Paris – Case 545 – Montreuil Cedex. Les demandes d'indemnisation seront recevables jusqu'au 30 juin 2020 inclus.

Les Organisations Syndicales seront invitées à participer à une commission de suivi qui se réunira à par-

tir de février 2020 pour faire des points sur l'avancement des travaux du Comité d'indemnisation. Ce Comité d'indemnisation n'exonère en rien l'entreprise de ses responsabilités dans la crise sociale et encore moins de prendre les mesures nécessaires pour éviter que des situations dramatiques du même acabit ne se reproduisent. La condamnation de l'entreprise et de ses hauts dirigeants de l'époque doit faire en sorte que la direction d'Orange soit à l'écoute de la souffrance des salariés et aux alertes émises par les représentants du personnel. Alors que le rapport d'expertise 2019 sur les conditions de travail et le stress diligenté par le Comité National de Prévention du Stress (CNPS) a révélé une recrudescence du mal être au travail et un stress décompensé important, le nouveau plan stratégique Engage 2025 fait état de choix qui, pour la CGT, risquent d'aggraver une situation déjà alarmante. ■



Four QR codes are displayed on a light yellow background. The top-left QR code is blue and white. The top-right QR code is blue and white with a Facebook logo. The bottom-left QR code is blue and white with a Twitter logo. The bottom-right QR code is red and white with a YouTube logo.

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