



C'est @ nous

L'EXPRESSION SYNDICALE D'ORANGE - N°33 - MARS 2022

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



Avec la CGT, les salarié·e·s de Sogetrel se sont mobilisé·e·s massivement du 24 au 26 janvier.

Ils et elles vont subir des ruptures de contrat, car menacé·e·s de licenciement s'ils refusent les mobilités forcées sur tout le territoire métropolitain. En effet, Orange sous-traite l'installation et l'entretien du réseau fibre, ainsi que des lignes cuivre. Cherchant à tirer les prix vers le bas, les conditions de travail sont dégradées et les rémunérations proches du SMIC pour une activité pourtant très lucrative, souvent financée par des fonds publics. L'ARCEP ne se préoccupant pas de ces conditions de gestion, mais constatant l'état déplorable du réseau télécom a demandé à Orange, sous peine de grosses amendes, de rétablir la situation. Le groupe a donc remis en question les contrats de nombreux sous-traitants.

ÉDITO

LA CGT FAPT PRÉSENTE AU CA ORANGE S.A !

Magali Vallée (de l'Agence Distribution Ouest) a été élue au second tour des élections du Conseil d'Administration du Groupe Orange dans le collège «employés/agents de maîtrise» avec son suppléant Jean-Pierre Pilesi (de l'Unité Intervention Occitanie). La CGT FAPT confirme son siège au Conseil d'Administration d'Orange avec 30,72% des voix et remercie vivement encore les syndiqué·e·s, les salarié·e·s qui se sont mobilisé·e·s lors de cette élection.

Au Conseil d'Administration, comme au quotidien dans les services, nous allons continuer de défendre une politique orientée vers : l'investissement productif, la R&D, l'environnement, la création d'emploi, la hausse des salaires, l'amélioration des conditions de travail, mais également des droits et garanties de l'ensemble des salarié·e·s et la ré-internalisation des activités et des emplois.

Une « lettre de l'Administratrice CGT » va être remise en place afin de communiquer les informations importantes auprès des salarié·e·s et des syndiqué·e·s.

Le changement de gouvernance, avec la nomination d'une Directrice Générale au 4 avril Christel Heydemann, ne sera pas synonyme de changement de cap pour la CGT. Nous nous battons pour une rupture complète avec la stratégie actuelle de financiarisation, de dumping social et de suppression de personnels.

Notre syndicat revendique qu'Orange redevienne une entreprise de télécom modèle qui offre aux usagers des services de qualité, disponibles et accessibles partout sur le territoire. Remettre l'humain et le social au cœur des priorités de l'entreprise est indispensable.

30000

C'EST LE NOMBRE DES EFFECTIFS SUPPRIMÉS PENDANT LES PLUS DE 10 ANS DE MANDATURE DU PDG D'ORANGE À LA TÊTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION. DÉGUISER LES PLANS SOCIAUX AVEC LES DÉPARTS À LA RETRAITE ET IMPOSER DES RECRUTEMENTS AU PLUS BAS ONT ÉTÉ LES MOTS D'ORDRE DE SA DIRECTION.

L'ÉGALITÉ, C'EST AU QUOTIDIEN !

La CGT a signé le 22 décembre dernier, l'« Accord portant sur l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre vie privée-vie professionnelle au sein d'Orange SA 2022-2024 ». La signature de La CGT est synonyme d'exigence et de responsabilité, c'est pourquoi nous avons négocié et obtenu des résultats, même si nous sommes conscient·e·s du chemin parcouru et de celui qu'il reste à faire. Dans ce contexte, cet accord est un outil mis à disposition de chacune et chacun, pour faire vivre, au quotidien, l'Égalité salariale et Professionnelle.

Parmi les avancées labellisées CGT

La reconduction des mesures obtenues dans les accords précédents avec notamment la réaffirmation du temps convenu.

La parentalité : Une demi-journée d'ASA (4h), fractionnable en heures pour la rentrée scolaire jusqu'aux 16 ans de l'enfant, la possibilité de télétravailler jusqu'aux 6 mois du nouveau-né (afin de ne pas infliger aux parents les temps de transport en plus des courtes nuits des premiers mois, ce que la CGT appelle le « télétravail intelligent »), mais aussi un temps de prévenance d'un mois pour toute formation égale ou de plus de 2 jours afin de pouvoir d'organiser. Le congé paternité est porté à 33 jours (28 jours dans la loi) avec maintien de la

rémunération et garantie de part variable.

La rémunération, l'engagement d'atteindre l'égalité salariale à échéance de l'accord et la réaffirmation d'un budget spécifique de rattrapage pour les 3 ans à venir. Pilotage renforcé de la mise en œuvre des budgets de correction. Le budget doit être intégralement consommé.

Le taux de féminisation et les recrutements, l'engagement sur un taux de féminisation de l'effectif à 37,5%. Un taux de recrutement à minima à 36% se décomposant à 50%, à minima, pour l'ensemble des domaines métiers mais à 25% pour le domaine Innovation et Technologie (car très faible taux de féminisation dans les écoles et filières numérique et télécoms).

La lutte contre les violences et le sexisme : 5 ASA fractionnables en demi-journée accordées aux victimes de violences conjugales sur demande du service social du travail. Tuteurs et Alternants seront formés contre le sexisme et passeront le visa égalité ainsi que progressivement les RH et les managers. Des plans d'actions pour lutter contre le harcèlement et le sexisme doivent être mis en place dans les écoles partenaires concernées.

Cet accord est un point d'appui, pour que chacune et chacun contribue à faire vivre l'Égalité professionnelle ! ■

International

LES TOWER COMPANIES CAPTENT TOUTE LA VALEUR

La pandémie a remis en avant le caractère « essentiel » du secteur des télécommunications. Cependant les projets capitalistiques les concernant n'ont pas été mis au rebus, bien au contraire.

Pour preuve, déjà en décembre 2019, lors de la présentation du nouveau plan stratégique « Engage 2025 », la direction du groupe Orange présentait sa volonté de regrouper et filialiser les infrastructures passives des réseaux mobiles dites « points hauts mobiles ». Il s'agit des pylônes et des installations sur les toits d'immeubles qui hébergent les antennes. Par son projet dénommé TOTEM, elle est arrivée à son objectif au dernier trimestre 2021 avec la création d'une holding financière, « TowerCo Europe », et de deux sous filiales « TOTEM TowerCo France » et « TOTEM TowerCo Spain ». La direction a déjà indiqué vouloir étendre ce modèle à d'autres pays européens dans lesquels le groupe opère.

Sous couvert d'une mutualisation des infrastructures portant les antennes mobiles et pour éviter leur multiplication au regard du nombre d'opérateurs télécom d'un pays, il s'agit en réalité d'une guerre intense que ces derniers se livrent ainsi que de nouveaux acteurs spécialisés

dans cette activité (TowerCo = entreprises de pylônes). Elle s'articule autour de deux éléments : le nombre et la qualité des positions. Dans quel but ? La valorisation boursière. Cellnex, leader du secteur avec ses 128 000 tours mobiles, génère 1 milliards d'euros de revenus annuels pour une capitalisation boursière de 27,8 milliards d'euros. Ces chiffres sont à comparer avec le groupe Orange qui lui détient environ 40 000 installations mobiles en Europe pour un chiffre d'affaires de l'ensemble de ses activités de plus de 42 milliards d'euros et d'une valorisation boursière de 27,13 milliards d'euros.

Le danger de cette orientation purement spéculative est de voir les acteurs télécoms se faire déposséder de ces actifs puis leur faire payer des loyers exorbitants pour qu'ils puissent installer leurs antennes. Les conséquences seront un détournement accru de la valeur ajoutée au détriment des salarié·e·s qui la produisent (augmentation de la sous-traitance, modération salariale, régressions sociales) et une consolidation vers des monopoles privés où le poids des états se retrouve dilué, aboutissant à un déploiement de réseaux mobiles en incohérence avec les vrais besoins des populations... ■

L'Interview



Jean-Christophe Paoletti
Délégué Syndical Coordinateur
Orange Innovation

Jean-Christophe, peux-tu te présenter ?

Je suis informaticien de formation avec un profil de chercheur à Orange Recherche et Développement (Orange Innovation aujourd'hui). Je me suis syndiqué à la CGT à la suite d'un mouvement d'une semaine de grève à Transpac en 2001. J'exerce depuis différents mandats en parallèle de mon activité professionnelle : élu au CE et CHSCT, DP, DS, élu CSE et secrétaire de la section Rennes. Je suis aussi président de la commission handicap de mon CSE depuis quatre ans. Je suis membre de la Commission Exécutive de la CGT- FAPT 35.

Quelles évolutions du militantisme as-tu constatées pendant le confinement ?

Comme j'anime des collectifs, au niveau de la section et au niveau d'Orange Innovation, la période de confinement nous a poussé à revoir notre approche du contact terrain avec les collègues. La question était de savoir comment garder le contact alors qu'on n'avait plus accès aux sites : plus de distributions de tracts, plus d'heures d'informations syndicales (HIS) en physique. Nous avons décidé sur la période d'augmenter nos listes de diffusion numériques et expérimenté les HIS à distance, dès le premier confinement. Cette expérimentation s'est révélée très positive car nous avons pu constater que non seulement les collègues participaient plus facilement à ces HIS sans hésiter à s'y inscrire nominativement. Nous avons pu étendre les HIS à l'ensemble de la direction nationale Orange Innovation et même au-delà sur certains sujets, comme le contenu du nouvel accord intergénérationnel.

Qu'est-ce qui est durable dans ces évolutions ?

Tout est durable en soi. L'expérience contrainte a permis de mettre en place des pratiques pérennes au-delà des confinements et de la pandémie. Elles permettent à des collègues de sites de bénéficier de la dynamique et de l'expertise qui peuvent exister sur d'autres sites. La diffusion par mail pratiquée pendant le confinement nous permet de diffuser des informations spécifiques à l'entité de manière rapide et régulière, ce qui d'après nos listes de contacts semble rencontrer un réel succès et perdurer.

Comment envisages-tu le militantisme dans l'évolution des modes et conditions de travail ?

Dans le cadre du militantisme de notre section, nous avons toujours fait attention à travailler sur des sujets en anticipation, en évitant les contraintes d'un planning imposé par l'entreprise et les négociations, par exemple, sur le télétravail ou sur l'environnement. Ces méthodes d'HIS sont aussi reproductibles pour créer des plates-formes revendicatives avec nos camarades et nos collègues. J'ajouterai que La CGT a des valeurs fortes et bien ancrées, qui nécessitent d'être connues et dans ce contexte il y a sans doute un travail supplémentaire à faire sur les modes de communication et leur modernisation dans notre syndicat afin de permettre une diffusion plus massive de nos revendications.

Le 25 novembre ? Journée mondiale contre les violences faites aux femmes !

Si l'on demandait à un citoyen pris au hasard ce que signifie pour lui le 25 novembre, nul doute que cela ne lui évoquerait pas grande chose sauf peut-être la Sainte Catherine s'il a gardé en mémoire de vieilles traditions... C'est pourtant la date choisie par les Nations Unies pour célébrer la **Journée Internationale pour l'Élimination de la Violence contre les Femmes**. Son origine remonte à 1960, lorsqu'en République Dominicaine les sœurs Mirabal furent assassinées parce qu'elles militaient pour leurs droits. Elles devinrent alors les symboles du combat pour éradiquer ce fléau.

Quelques décennies plus tard, l'événement ne parvient toujours pas à capter l'attention de la communauté internationale. Et des millions de femmes dans le monde, dans notre pays, ou tout près de chez nous sont victimes de violences du fait de leur sexe : physiques, morales, économiques... dans le but de les dominer, rabaisser, intimider...

En France, les chiffres sont alarmants :

- Les Violences conjugales : 10% des femmes sont concernées.
- Les Viols : 1 viol toutes les 7 minutes.
- Mariages forcés : des dizaines de milliers de jeunes filles menacées.
- L'excision : 53000 mutilées vivent en France.
- La prostitution : plus de 15000 femmes.

La CGT combat les violences faites aux femmes au travail et dans la vie depuis de nombreuses années. Et elles sont quotidiennes pour bon nombre de femmes : 80% des femmes sont victimes de sexisme, 30% de harcèlement sexuel au travail et, chaque jour, 10 viols ou tentatives de viols se produisent sur un lieu professionnel.

Ces violences infériorisent et remettent en cause les droits fondamentaux : au travail, à la dignité et à une carrière professionnelle. Pourtant, plus de 80% des entreprises n'ont toujours pas de plan de prévention. Il ne faut pas hésiter à en parler : les différentes lois sont là et il faut les faire appliquer ! La CGT exige des mesures concrètes et contraignantes pour mettre fin aux violences au travail et, notamment, l'obligation de former et de sensibiliser les managers, les RH et les salarié·e·s chaque année, ainsi que des sanctions pour les entreprises qui ne négocient pas de plan de prévention avec les syndicats.

À l'approche du **8 mars, Journée Internationale de Lutte pour les Droits des Femmes**, ce combat est d'autant plus d'actualité et nécessite une forte mobilisation. Il reste encore de nombreux droits à conquérir et d'autres à défendre. La nomination d'une présidente anti-avortement à la tête du Parlement européen en est d'ailleurs une énième preuve.

ACCORD INTERGÉNÉRATIONNEL : DEUX VITESSES ET UN POIDS MORT

La CGT n'a pas signé l'accord intergénérationnel, signé par d'autres organisations à Noël, tant le clivage entre ce qui est proposé et ce que la réalité reflète est important. Il propose un TPS discriminatoire en fonction du métier exercé, avec un rapport temps travaillé/temps libéré différent, pour accentuer le départ des fonctions jugées en sureffectif par la direction (support, finance, RH, management...). Sous impulsion de la CGT, les minima accordés aux plus bas salaires ont tout de même été augmentés de 6% mais créent un effet de seuil important entre les bandes D, dernier niveau maîtrise, et Dbis, premier niveau cadre (environ 20% de différence de rémunération).

L'accord traîne également un poids mort : 8000 recrutements prévus sur la période 2022-2024, dont seulement 20% en maison mère. Quand on sait que malgré les déplacements en filiale, plus ou moins forcés, les effectifs de ces entreprises restent globalement stables : 12 152

en 2021 contre 11533 en 2019 (+5,4%). Dans le même temps Orange SA enregistre une baisse de 15381 personnes, soit -17,7% d'employés* ! Ce n'est pas avec quelques 1600 arrivées que les bureaux vides arrêteront de proliférer, encore plus visibles dans les bureaux ouverts en « flex office ». Pour rappel, le groupe enregistre désormais une baisse de 20,1% de ses effectifs depuis 2016, et l'abîme va continuer de se creuser encore plus dans les prochaines années, notamment suivant cet accord.

La CGT FAPT continuera d'exiger que chaque départ soit remplacé par au moins une embauche afin que cesse l'exsanguination des équipes, qui sont souvent déjà à bout. Nous luttons également contre toute forme de discrimination dans la vie publique comme dans le milieu professionnel et nous ne pouvons créditer un accord qui différencie les salariés sur des choix de carrière personnels. ■

*Rapport démographique SECAFI, octobre 2021

POURQUOI EST-IL NÉCESSAIRE DE DÉVELOPPER NOS REVENDICATIONS SUR L'ENVIRONNEMENT ?

La préoccupation environnementale est devenue l'une des premières préoccupations de la population en 2019 selon l'INSEE, après la sécurité, la précarité et le déclin social et la santé. Aux catastrophes que certain·e·s ont pu vivre, s'ajoute une pression toujours plus forte dans le discours public à prendre à leur charge les efforts en matière de lutte contre le réchauffement climatique.

À la CGT, nous considérons que dissocier la question environnementale et la question sociale est une erreur. Les deux sont intimement liées et relèvent d'une approche politico-économique biaisée. En effet, tout le monde a pu s'apercevoir des effets sur le porte-monnaie des hausses de carburant ou des tentatives de taxes environnementales.

Or, le discours des politiques et économistes vise à reporter l'ensemble de la responsabilité de la lutte contre l'environnement sur les citoyen·ne·s, de manière volontaire ou contrainte, risquant ainsi de renforcer la précarité de certain·e·s ou d'en isoler d'autres confronté·e·s à la déshumanisation des

démarches administratives et des services publics.

Pourtant, la cause réelle du réchauffement climatique, c'est un système qui repose sur une production irresponsable et des intérêts capitalistiques. Les déchets qu'il produit, il faudrait que ce soient les citoyen·ne·s et les États qui les prennent en charge, illustrant une fois de plus la privatisation des biens et la socialisation des pertes.

La CGT propose que la gestion et le développement des entreprises soient conditionnées au respect de l'environnement, de leur empreinte carbone directe ou indirecte. Il faut que les aides publiques octroyées aux entreprises imposent des contreparties sociales et environnementales. Ainsi des sanctions pourront être appliquées, de même que le remboursement de ces aides. À Orange, la couverture et la qualité des réseaux doit être une priorité, à l'heure où l'on déploie la 5G, alors que de nombreuses « zones blanches » persistent... ■

LE FORFAIT JOURS REMIS EN QUESTION ?

Le « forfait jours » concerne aujourd'hui 13,8% du salariat et plus d'un-e cadre sur deux*. Les cadres travaillent en moyenne 46,5 heures par semaine, bien loin des durées maximales de travail autorisées et sans garantie de respect de leur droit aux repos journalier et hebdomadaire. Aussi, ce dispositif ne respecte pas le droit à une rémunération équitable, les heures supplémentaires n'étant jamais payées. L'UGICT-CGT dénonce depuis de nombreuses années l'utilisation abusive de ce type de contrat et le Comité Européen des Droits Sociaux a à nouveau condamné la France en déclarant la loi El Khomri contraire aux droits fondamentaux des travailleur·e·s. Ces forfaits jours sont contraires à la Charte sociale européenne. Cette décision confirme la pertinence de

la bataille de la CGT contre ces contrats sans décompte horaire. Il nous faut maintenant nous saisir de cette décision pour faire annuler les accords collectifs et conventions individuelles qui leur sont liés et qui ne garantissent pas le respect des durées de travail et de repos. L'Union Fédérale des Cadres de la CGT-FAPT, exige la prise en compte du temps réel de travail, et donc le retour à la référence horaire pour mesurer le temps de travail et un niveau de rémunération correspondant.

Pour vous permettre de voir plus clair dans vos droits concernant le forfait jour, un guide pratique « forfait jour, quel encadrement ? » a été rédigé par l'UGICT-CGT. N'hésitez pas à nous le demander ! ■

*Source : DARES – enquête ACEMO, 2^e trimestre 2020

LES SALARIÉ·E·S DE LA SOUS-TRAITANCE EN LUTTE POUR LEURS EMPLOIS

Orange avec le plan de restructuration nommé « Centric » redistribue les marchés en direction des entreprises sous-traitantes, sur la base du moins-disant social à moindre coût. L'impact sur l'emploi, les conditions de travail et les services rendus sont considérables.

L'objectif du nouvel appel d'offre pour les lots 1 et 2 est d'accroître encore la pression sur les entreprises sous-traitantes qui feront subir aux salarié·e·s cette stratégie capitaliste.

Les conséquences sont des licenciements de masse notamment dans les entreprises comme Sogetrel, Scopelec ou Solution 30 et toutes les autres entreprises de sous-traitance en cascade.

Les salarié·e·s de Sogetrel comme ceux de Scopelec se sont mobilisés par la grève sur les dépôts de Saint-

Herblain, la Roche-sur-Yon, de Carvin et de Caen pour le maintien de leurs emplois sachant que l'activité est bien présente sur l'ensemble du territoire. Ils et elles revendiquent des accords avec maintien de salaire et reprise d'ancienneté entre les différentes entreprises des télécoms et en particulier à Orange en tant que donneur d'ordre.

Parmi les revendications, il y a également la fin de la clause de mobilité.

Les salarié·e·s resteront très attentif·ve·s à l'application des dispositions prévues à la suite des négociations. Pour la CGT ce dumping social doit cesser ! Qu'ils ou elles soient salarié·e·s de la maison-mère ou des sous-traitants, la CGT FAPT exige des droits et garanties de haut niveau pour tou·te·s. Les salarié·e·s se sont d'ailleurs de nouveau mis en grève depuis le 14 février ! ■

Agenda

La fin d'année 2021 a été marquée par de nombreuses négociations ayant abouties juste avant les fêtes. 2022 s'ouvre avec des négociations importantes, comme le télétravail ou les négociations annuelles obligatoires (NAO) et d'ores et déjà, d'autres sujets seront sur la table pendant l'année.

Jusqu'au mois d'avril : Négociation télétravail

2 février : début des NAO

3 février : début des négociations sur l'épargne salariale

L'accord **ARCQ** est tombé à la fin de l'année 2021 mais a été prolongé d'un an par décision unilatérale de l'entreprise. Des négociations doivent avoir lieu dans l'année pour envisager d'autres fonctionnements.

L'accord sur le **crédit salarié VOD** a également été prolongé d'un an, mais la direction a annoncé qu'un nouveau dispositif devait être envisagé.

L'accord **intergénérationnel** finalisé fin 2021 comporte un dispositif TPS exclusif à 2022. La direction souhaite attendre l'évolution de la réforme des retraites. Il est probable que les négociations reprennent pour ces dispositifs.

Les élections CAP/CCP auront lieu en décembre 2022 !



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 : mediris.fr / 06 21 48 99 00



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	