



# C'est @ nous

L'EXPRESSION SYNDICALE D'ORANGE - N°19 - JUIN 2016

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



## Pour le retrait du projet de loi EL KHOMRI, l'emploi, les salaires... On continue jusqu'au bout !

Depuis 3 mois des millions de citoyens sont mobilisé-es, en signant une pétition, en manifestant, en faisant grève, en interpellant les députés-es ou encore en débattant sur les places. Au total 75 % des salarié-es ont dit être opposé à cette loi. Le gouvernement a du retirer certaines dispositions et mettre enfin en place des mesures pour les jeunes. Nous avons convaincu une majorité de député-es de ne pas voter ce projet de loi. Le gouvernement, minoritaire a du utiliser le 49-3 pour la faire passer. Mais ce n'est pas fini, nous avons la force du nombre. C'est ce qui nous a permis en 2006 d'obtenir le retrait du CPE, pourtant adopté avec le 49-3. Pour gagner il nous faut franchir un cap et élargir le mouvement. Il faut que toutes celles et ceux qui sont opposé-es au projet se mobilisent car la loi travail va être débattue au Sénat, du 13 au 28 juin pour revenir ensuite à l'Assemblée Nationale en juillet, pour une adoption fin juillet. Notre mobilisation doit donc s'inscrire dans la durée.

### 49-3

«... UNE BRUTALITÉ, UN DÉNI DE DÉMOCRATIE, UNE MANIÈRE DE FREINER OU D'EMPÊCHER LE DÉBAT PARLEMENTAIRE »

DISAIENT HOLLANDE ET VALLS QUAND ILS ÉTAIENT DANS L'OPPOSITION ! ILS N'ONT POURTANT PAS HÉSITÉ À L'UTILISER 4 FOIS DEPUIS LE DÉBUT DU QUINQUENAT NOTAMMENT POUR FAIRE PASSER LA LOI MACRON. CE N'EST PAS UNE PREUVE DE FORCE POUR UN PRÉSIDENT QUI PARLAIT D'EN FINIR AVEC CETTE DISPOSITION.

### ÉDITO

Les salariés d'Orange sont pleinement concernés par cette loi de régression sociale. Le projet de loi travail, en facilitant les licenciements, en baissant la rémunération des heures sup et en permettant aux entreprises de contourner la loi pour faire du dumping social, menace les conditions de vie et de travail de toutes et tous y compris les salarié-es qualifié-es. Elle permettrait l'extension des forfaits jours, la possibilité par accord d'entreprise d'imposer des clauses de mobilité et de baisser les salaires, ou encore la baisse des indemnités en cas de licenciement abusif. Que nous soyons cadre ou employé-e, l'issue de la mobilisation sera déterminante pour notre avenir. Si elle est victorieuse, cela nous permettra d'exiger l'ouverture de négociations pour améliorer nos conditions de vie et de travail. Cela nous protégera face au MEDEF et au gouvernement qui voudraient

remettre en cause nos droits par la casse du Code du travail. Depuis la mi Mai, les mouvements de grève s'élargissent à de nombreux secteurs, et notamment celui du transport, avec les cheminots, les raffineries, les routiers, les marins ou encore les dockers. Des AG sont organisées dans de nombreuses entreprises ou administrations pour permettre aux salarié-es de débattre ensemble des suites à donner au mouvement, de la grève et de sa reconduction. Ces mobilisations sont un point d'appui, mais elles ne doivent pas se limiter à certains secteurs. Chez Orange exigeons une réduction de notre temps et charge de travail, l'embauche de 5000 personnes par an en CDI, la prise en compte de nos revendications dans les négociations en cours (voir p 3)... L'issue du mouvement dépend de notre mobilisation à chacune et chacun. En joignant nos forces, nous pouvons gagner.



## AG des actionnaires le 7 Juin

## L'argent pour les salariés pas pour la finance

Comme chaque année, se tiendra le 7 Juin l'AG des actionnaires. C'est un moment important de la vie de l'entreprise, car à cette occasion seront prises des décisions structurantes, comme le montant du dividende.

L'année 2015 aura été marquée par la reprise de la croissance du groupe (+ 800 millions de chiffre d'affaire), croissance qui se confirme sur le premier trimestre 2016. Mais 2015 aura surtout vu le bénéfice d'Orange presque tripler pour atteindre 2,9 milliards d'euros.

Dans le même temps, la masse salariale du groupe diminue de près de 50 millions d'euros. Cette baisse est essentiellement portée par la France, qui aura perdu 4 600 emplois. Cette tendance devrait perdurer, le plan essentiel 2020 ayant embarqué, en plus de la baisse des effectifs, la politique de « modération salariale ».

Cette politique est concrète pour les salariés du groupe : participation en baisse, intéressement stable au prix d'un intéressement exceptionnel, augmentation individuel minimum garanti de 0,9 % pour les agents contractuels et de nouveau près de 5 000 emplois détruits en 2016.

Malgré la nette amélioration des résultats, l'attribution de 120 millions d'euros de crédit impôt compétitivité emploi, des efforts importants réalisés par le personnel, Orange continue sa politique mortifère en matière d'emploi et de salaire. La CGT a porté l'exigence d'une meilleure répartition de la valeur produite par le travail des salariés. À de nombreuses reprises : les négociations sur l'intéressement, sur les salaires, dans les différents rendez-vous sur l'emploi, encore aujourd'hui dans la négociation sur la reconnaissance des qualifications. Tous ces rendez-vous ont été autant d'occasions manquées de bouger le curseur pour un meilleur équilibre. Dans le même temps la rémunération du capital reste stable à 3,5 milliards d'euros (dividendes, frais financiers, dette hybride). Ce sont ces exigences que nous porterons le 7 Juin devant l'assemblée générale des actionnaires : de vraies augmentations, le remplacement de tous les départs, le tout financé par la baisse du dividende.

**Profitons du mouvement social en cours pour exiger de la direction une autre répartition des richesses ■**

## International

En France et dans le monde  
tous ensemble on est plus forts !

La CGT est investie dans l'activité internationale au niveau de la Confédération au travers de la Confédération Syndicale Internationale et de la Confédération Européenne des Syndicats. Depuis 2000, la fédération CGT FAPT est affiliée à Uni Network International (organisation liée à la CES et à la CSI à partir des champs professionnels). Les syndicats sénégalais de la Sonatel (Entreprise de Télécommunication détenue à 27 % par l'État et à 42 % par Orange) et la CGT Fapt travaillent ensemble et correspondent régulièrement depuis plusieurs années.

La CGT FAPT a été sollicitée pour témoigner, au congrès Confédéral, avec les camarades des syndicats de la Sonatel, du travail réalisé en commun depuis plusieurs années.

Des batailles communes ont été menées comme la marche de Paris où ensemble nous avons défilé avec des représentants syndicaux de la Sonatel devant le CA d'Orange, suite à quoi des augmentations de salaires ont été obtenues pour les salariés de la Sonatel.

Plus largement, dans le groupe nous avons gagné ensemble une prime monde pour tous les salariés en 2009. C'est cette recherche de convergences, à partir des réalités de nos différents pays qui nous a toujours guidée.

En 2006, nous construisions l'Alliance Mondiale France Télécom avec UNI, avec les représentants des organisations syndicales africaines et françaises affiliées à UNI, afin d'avoir une instance de dialogue social sur l'ensemble du groupe qui ne

soit pas seulement consultative. L'accord est intitulé : « Accord mondial sur les droits sociaux fondamentaux au sein du groupe France Télécom ». En 2010 après plusieurs années nous gagnions la mise en place d'un Comité de Groupe Monde à France Télécom avec un accord signé par la direction, les OS françaises et UNI.

Depuis plusieurs années nous menons des combats pour l'emploi, pour défendre l'accès des populations à la communication, pour la démocratie, et donc pour le droit à la communication. C'est une bataille qui concerne l'ensemble des salariés du groupe Orange et va bien au-delà, puisqu'il s'agit du choix de société dans lequel nous voulons vivre. Au Sénégal, face à la politique que veut imposer la direction d'Orange pour externaliser les réseaux et organiser leur hyper concentration, les syndicalistes du Sénégal ont élaboré un projet alternatif, le mémorandum. C'est un modèle de construction syndicale tant par la démarche que par son contenu.

Nous restons persuadés que nous avons besoin de poursuivre ce travail commun et de pousser pour faire converger les luttes.

La déclaration commune de toutes les organisations syndicales que nous avons portée et élaborée au dernier Comité de Groupe Monde sur les salaires et l'emploi doit trouver un prolongement. Face aux enjeux qui nous sont posés nous avons toujours et continuerons de coopérer pour construire l'offensive, tant nous partageons notre conception du syndicalisme. ■

## L'Interview



Martine Bousquet,  
commission ASC du CCUES

À Orange la direction a changé les budgets  
ASC aux CE. Qu'en est-il exactement ?

À force d'ester en justice pour réclamer que le montant des budgets restauration et ASC soit soumis à la masse salariale de son périmètre, le CE de SCE et la CFE-CGC, ont donné une belle occasion à la direction de pratiquer la politique du pire. La direction a attribué la dotation patronale à chaque CE, non plus en fonction des effectifs mais en fonction de la masse salariale.

Cette décision conduit à créer des CE riches et des CE pauvres : de l'injustice.

Rappelons que les salariés ne sont pas maîtres de leur affectation dans une DO ou division, ni des réorganisations décidées par l'entreprise.

## Comment rétablir une situation juste ?

Les DO défavorisées représentent plus de 60 % des salariés. La CGT est intervenue auprès de la direction pour exiger le versement du budget correspondant à la répartition par effectif et ne pas pénaliser les CE qui avaient monté leurs prestations sur cette base.

La direction a répondu favorablement par le versement d'un complément budgétaire pour 2016. Cependant la question reste entière pour 2017 et entrave la construction des prestations pour l'année à venir.

Par ailleurs les organisations CGT, CFDT, CFTC, FO, SUD sont en justice pour demander le respect des accords signés par tous les syndicats et la direction, toujours valides, concernant la dotation patronale du budget des ASC et restauration. Le calcul du budget doit s'effectuer sur la base de la masse salariale d'Orange et être redistribué au prorata des effectifs par CE. Ce système permet à chaque CE de percevoir une contribution patronale sur la base de la solidarité et de justice sociale.

## Mais pourquoi en est-on arrivé à cette situation ?

En permanence les élus CGC du CE de SCE, avec la CGC /UNSA, puis la CFE CGC ont travaillé à se dissocier des autres CE. Ils ne participent pas aux ASC de l'UES. Ils ont voté depuis plusieurs années la reprise de la restauration sans jamais la reprendre. Cette année le CE de SCE a fait voter un appel d'offre pour 1 million d'euros de titres restaurants. Quid de la restauration à Stadium et Bagnolet ? Nous notons que la direction s'accommode bien d'une telle situation qui pourrait être le prélude d'une accélération d'une filialisation de services de SCE. Plutôt que de vouloir déshabiller Paul pour habiller Pierre, il aurait été préférable de trouver des moyens d'actions unitaires pour augmenter le budget global des ASC pour tous les CE au profit de tous les salariés d'Orange. C'est le rôle d'une organisation syndicale. Pour la CGT, Orange est une seule et même entreprise dans laquelle les salariés ensemble et toutes catégories confondues doivent pouvoir trouver une solution de restauration sur le territoire. Le chèque déjeuner doit rester la dernière solution en l'absence de restauration collective.



## Un point sur les négociations en cours

### 1) Évaluation et adaptation de la charge de travail : 13 séances de négociations pour révéler les intentions d'Orange !

Sous couvert de « révolution numérique », la Direction refuse de reconnaître dans la suppression d'emplois, l'intensification du travail, la généralisation des modes d'organisation dits collaboratifs (mode projets, piazza, agile...) et le non respect des équilibres vie professionnelle / vie privée... le résultat de sa propre politique en faveur de l'actionariat !

Dans cette négociation, la Direction souhaiterait s'appuyer sur des « groupes d'expression » de salariés qui « réguleraient » la surcharge du travail en organisant la distribution ! La CGT s'y oppose. Elle dit non au transfert de la prescription, non à l'aliénation de l'expression salariée.

La CGT demande qu'Orange assume ses responsabilités d'employeur et accepte, pour réduire la charge de travail, de discuter des effectifs, des objectifs, des dispositifs de contrôle de la durée du travail, des prérogatives CHSCT...

### 2) Négociation sur la Reconnaissance des Qualification

La proposition de texte envoyé par la direction est très largement en deçà des attentes des salariés en termes de reconnaissance puisque tout est basé sur la reconnaissance individuelle. Si ce projet d'accord abouti, la reconnaissance mise en place par l'entreprise continuera d'accroître les écarts de salaire au sein d'un même niveau de classification et générera encore incompréhension et injustice auprès des salariés. Pour la CGT, ce projet d'accord est inacceptable en l'état !



# Accord salarial 2016 : nous sommes très loin du compte !

Les négociations salariales 2016 se sont ouvertes dans un contexte particulièrement favorable pour l'entreprise avec des résultats financiers exceptionnels (résultat net multiplié par 3 avec 2,8 Mds), la multiplication des aides publiques passant par des exonérations fiscales (120 M€ de Crédit Impôt Compétitivité Emploi, 60M de Crédit Impôt Recherche), des réductions drastiques de coûts (1 Mds€ d'économies avec le plan Chrysalid), une baisse importante de la masse salariale (des milliers d'emplois supprimés).

Les salariés, après avoir subis pendant plusieurs années, une cure d'austérité salariale, pensaient enfin pouvoir récupérer le fruit de tant d'efforts et de sacrifices.

**Cette négociation aurait du être l'endroit privilégié afin de répartir les richesses entre tous les salariés !**

La déception est à la hauteur de l'immense espoir des salariés et ce d'autant que la direction a encore une fois fait le choix de rétribuer généreusement les actionnaires (1,8 Mds€ en 2015).

Le budget global 2016 (hors promotions) est à peine de 56 M€. Comment peut-on à ce point négliger les salariés de l'entreprise seuls créateurs de richesse par leur travail ? Nous sommes très loin des attentes des salariés. Cet accord privilégie l'individualisme afin de mieux diviser les salariés (AIGPEC, miscibilité du budget promotion vers le budget MEC et inversement). La direction ose même appliquer l'AIGPEC aux médecins du travail qui vont voir leur indépendance prendre un sacré coup. Elle saupoudre cet accord avec un empilement de mesurètes fourre-tout (mesures écarts salariaux, début de carrière...).

Pour la CGT, les salariés doivent vivre dignement de leur travail. Une rupture s'impose avec les précédents accords de modération salariale, les besoins des salariés doivent être une priorité et doivent être le fil conducteur de la prochaine négociation. Le rapport de force créée dans le cadre de la loi travail doit être l'occasion de poursuivre et d'amplifier la mobilisation sur les questions de salaires, de reconnaissance des qualifications pour ne pas en rester là. ■

# Numérique : la CGT veut un accord à la hauteur des enjeux !

Les négociations sur le numérique reprennent. Le premier accord signé par la CFDT et FO a été annulé suite au droit d'opposition exercé par la CGT, SUD et la CFE CGC. L'enjeu est important, il va structurer nos emplois et nos métiers pour les prochaines années. Stéphane Richard parle de révolution numérique, nous sommes d'accord avec lui, c'est pour cela que la CGT a demandé la négociation d'un nouvel accord qui soit réellement révolutionnaire...

Pour la CGT, cet accord doit prendre en compte de façon plus concrète et lisible l'impact du numérique en terme : d'emplois aussi bien en nombre qu'en qualité, de métiers, d'organisation et de charge de travail notamment pour garantir le droit à la déconnexion, de reconnaissance des qualifications et de formations pour ne laisser personne sur le carreau.

L'accord proposé et qui aujourd'hui n'existe plus, restait par la densité de son contenu trop flou. Il portait préjudice aux salariés, notamment sur l'utilisation de ses données personnelles et surtout n'apportait aucune garantie sur l'avenir (d'ailleurs celui-ci était à durée déterminée jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier...2018)

La CGT s'investit fortement dans ces négociations pour que le numérique ne soit pas synonyme d'exclusion, de précarisation, de flicage et de perte massive d'emplois mais soit bien au service du progrès social.

Le numérique va générer des gains de productivité conséquents, nous le savons, mais qui va en tirer bénéfice, les salariés ou les actionnaires ? C'est le travail salarié qui crée les richesses y compris à l'heure du numérique, c'est donc les salariés qui doivent en bénéficier prioritairement pour garantir l'emploi, des droits nouveaux, développer le collaboratif et préserver la santé.

Le progrès technologique doit servir à émanciper l'humain du travail et doit donc être associé à une réduction du temps de travail. Travailler toutes et tous, travailler mieux, travailler moins c'est possible avec la révolution numérique. ■



## À Orange Labs (Rennes), la CGT fait reculer Orange sur son projet de fermeture d'un restaurant social.

En octobre 2015, la Direction d'Orange-Labs Rennes Cesson présente aux IRP un projet de « rénovation » du site, qui prévoit la suppression du restaurant d'entreprise (500 couverts) et des 14 emplois de restauration (Groupe Elixor). Dès Novembre 2015, la Cgt Olabs (premier syndicat du site) impulse une intersyndicale, lance une pétition et un sondage, qui confirment l'opposition très majoritaire du personnel à cette fermeture. Elle appelle à l'ouverture de négociations pour assurer le maintien du restaurant et les 14 emplois de restauration. Puis adresse une lettre recommandée à Orange, qui aura pour effet immédiat de suspendre la décision de démolition du restaurant. Face au refus de négocier, la CGT propose la création d'un « Comité de défense du Restaurant et des 14 salariés » : 435 salariés, syndiqués et non-syndiqués, usagers du restaurant y adhèrent. Celui-ci est soutenu par les syndicats CGT, CFTC, FO et SUD. Le Comité de Défense publie un « Livre blanc de défense du Restaurant Orange Labs et de ses 14 salariés ». Cette étude détaillée, en opposition à la propagande d'Orange, démontre le caractère antisocial et anti-économique de ce projet immobilier « C3 » sans restauration, sur une zone d'activité (Atalante) déjà sinistrée.

Le 24 mars 2016, lors d'un CE (IMTW) exceptionnel, la Direction doit valider la victoire du personnel, en cédant sur :

- la construction d'un nouveau Restaurant de 500 repas
- le maintien du contrat Elixor et des 14 emplois de restauration
- un restaurant provisoire sur place pendant la durée des travaux (30 mois).

La CGT Orange Labs et le Comité de défense restent mobilisés jusqu'à la fin de travaux prévue en 2019.

## Délit de Marchandage : ORANGE épinglée !

Les 4 salariés doivent être intégrés. Le Code du travail français définit le délit de marchandage et interdit « toute opération à but lucratif de fourniture de main d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application des dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail ». Autrement dit, il est interdit pour une entreprise de recruter des salariés non pas directement, mais par le biais d'une société tierce se donnant l'apparence d'un prestataire de service. Par ce subterfuge, les salariés se trouvent privés des mêmes droits individuels et collectifs de leurs collègues recrutés par le donneur d'ordre. Les faits : 4 salariés, initialement embauchés par la société CROM, sont mis à disposition de l'opérateur téléphonique, pour certains depuis plusieurs années. Leur emploi consiste à du travail de maintenance et petits bricolage.

Là où le bat blesse, c'est que ces 4 salariés sont intégrés aux équipes d'ORANGE, reçoivent des ordres et des directives de la hiérarchie non pas de CROM mais de la direction d'Orange. Même les congés payés sont validés par le donneur d'ordre. La CGT a depuis longtemps dénoncé ces faits. Mais l'opérateur téléphonique ne l'entend pas de cette oreille et préfère résister plutôt que de se mettre en règle. Dans ces conditions, après l'inspection du travail, le Bureau de référé du Conseil de Prud'hommes reconnaît le lien de subordination juridique et ordonne à ORANGE de conserver les personnels en son sein. Reste que cette décision doit être confirmée par le bureau de jugement de la juridiction prud'homale. Si la guerre n'est pas encore gagnée, c'est une belle bataille que viennent de remporter les salariés et le syndicat CGT qui a largement contribué à mettre cette affaire sur le bon axe.

## Les congés payés un acquis social de hautes luttes

Cette année nous allons fêter les 80 ans des congés payés. En août 1936, les ouvriers bénéficièrent de 15 jours de congés payés soit 12 jours ouvrables.

L'ampleur des conquêtes sociales de juin 1936 s'explique par une double réalité : d'un côté, un puissant mouvement social relayé par un syndicalisme uni et revigoré, héritier d'une grande ambition culturelle, et, d'un autre côté,

une politique publique particulièrement volontariste notamment en matière d'éducation, de sport et de culture.

80 ans plus tard, fidèles à nos valeurs, nous refusons les reculs sociaux, nous exigeons des droits nouveaux pour mieux vivre et mieux travailler. Le progrès social, la justice sociale sont les conditions incontournables pour un monde de paix et de solidarité.

## Agenda

### DONNEZ VOTRE AVIS SUR LA LOI TRAVAIL. VOTEZ !

La mobilisation contre le projet de loi Travail a franchi un nouveau cap cette semaine. En plus de l'élargissement des mobilisations à de nouveaux secteurs et des AG, grèves, manifestations qui se poursuivent, les organisations CGT, FO, FSU, SOLIDAIRES, UNEF, UNL, FIDL organisent une votation citoyenne dans les entreprises, les administrations et les lieux d'étude ou par internet. La démocratie ce n'est pas le 49.3 ! Devant les injures, les désinformations du gouvernement et des pro-loi travail qui utilisent tous les moyens dont ils disposent pour tenter de discréditer le mouvement et de renverser l'adhésion de l'opinion publique, la CGT vous appelle à prendre quelques minutes pour vous informer du contenu de cette loi de régression sociale et à voter par million. Le résultat du vote sera porté au président de la république dans la deuxième quinzaine de juin.

### Le 14 juin

Tous en grève et à la manifestation nationale à Paris pour le retrait de la loi travail !

#### Agenda des négociations Chez Orange

Quelques rendez vous à venir :	<b>28 juin</b> réunion du conseil paritaire
<b>21 juin et 7 juillet</b> négociations reconnaissance des qualifications	<b>5 et 6 juillet</b> réunion du CCUES
<b>22 et 23 juin</b> réunion du CNHST	<b>25 juillet</b> conseil d'administration sur les résultats du 1 <sup>er</sup> semestre

Retrouvez tous les tracts, toutes les pétitions et requêtes sur le site [www.cgt-fapt.fr](http://www.cgt-fapt.fr)

Directeur/directrice de la publication : Alice Roupy  
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	