

JE VOTE CGT

POUR LA DÉFENSE DES DROITS
ET DES GARANTIES COLLECTIVES
ET INDIVIDUELLES

POUR
L'AMÉLIORATION
DE MES CONDITIONS
DE TRAVAIL

POUR LES
CRÉATIONS
D'EMPLOIS

POUR UNE VÉRITABLE
ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE

POUR
L'AVENIR
D'ORANGE ET DE SES
SALARIÉS



**Du 7 novembre au
9 novembre 2017**

Vous allez voter pour élire
vos représentants au CE et
DP.

Un moment important d'ex-
pression démocratique où
vous allez choisir les élus
au comité d'établissement
et les délégués du person-
nel, c'est-à-dire ceux qui
vont vous représenter au-
près des directions locales
et nationales.

**Attention le vote est
exclusivement électronique**

Pourquoi faut-il que la CGT soit plus forte à Orange ?

Pour la défense des droits et garanties : la représentativité de la CGT, un enjeu majeur de ces élections

Avec les ordonnances, la direction pourra désormais négocier des accords d'entreprise, en dessous de la loi ou de la convention collective, 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.

Avec ces ordonnances, les revendications patronales ont trouvé un écho favorable auprès du gouvernement.

Contrairement à certaines organisations syndicales, la CGT n'est pas là pour cautionner des reculs sociaux.

Aujourd'hui, beaucoup de collègues pensent être protégés au sein d'Orange.

Mais êtes-vous prêts à prendre le risque de confier vos droits à des organisations qui ont, de tous temps, accompagné les décisions de l'entreprise ?

Votre voix ne doit pas être utilisée contre votre volonté.

En votant CGT, vous êtes assurés d'être défendus en toute transparence et indépendance.

Pour être représentative et négocier des accords, une organisation syndicale doit recueillir 10 % des voix au premier tour des comités d'établissements.

Accord sur le numérique

La CGT s'est opposée, dans un premier temps, à la signature de l'accord numérique pour gagner son amélioration au travers d'une nouvelle négociation.

Avec la mise en place du droit à la déconnexion comme inaliénable, des droits sur la protection des données, une analyse des gains de productivité pour aller vers le partage et la réduction du temps de travail, la CGT a démontré sa capacité à être force de propositions et a signé l'accord.

Pour l'amélioration des conditions de travail

La santé des salariés et la sécurité au travail chez Orange sont préoccupantes. 21 % sont en stress fort ou très fort, particulièrement

chez les managers (enquête stress 2016). Cette

situation s'explique principalement par la succession de projets de réorganisations de la direction et sa stratégie de réduction des coûts.

A Orange, d'ici deux ans, les ordonnances permettront la fusion des CE, DP, CHSCT. C'est une atteinte à l'expression démocratique des salariés.

Les CHSCT actuels, véritables remparts aux réorganisations du travail souvent néfastes à la santé et la sécurité des travailleurs disparaîtront.

Leur utilité n'est pourtant plus à démontrer !

Des expertises ont permis d'établir des préconisations en vue d'améliorer les conditions de travail. Les élus CGT dans les CHSCT ont pu notamment, exiger des mesures de prévention sur les conséquences de l'introduction d'Orange Bank ainsi que sur le Plan Schéma Directeur afin de lutter contre le démantèlement des Agences Distribution.

La CGT se mobilise contre la fusion des IRP, pour le maintien des CHSCT avec leurs prérogatives.

C'est d'autant plus nécessaire avec les grands projets de déménagements et les déplacements massifs de personnels sur de nouveaux lieux de travail. BRIDGE, NEW Nantes, NEW Marseille, impacteront les conditions de travail des salariés, leur équilibre vie professionnelle/vie privée.

Pour donner plus de poids à la parole des salariés, la CGT demande à ce que les instances représentatives soient dotées d'un droit de véto. Le vote des élus doit être pris en compte.

**Ensemble
agissons !**





Pour l'emploi

La CGT se bat avec détermination et efficacité pour la création d'emplois.

Pour 2016 et 2017, elle a gagné 1 500 emplois supplémentaires. Les recrutements prévus dans l'accord intergénérationnel (2016 à 2018) passent ainsi de 6000 à 7500.

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 qualité de travail et de service rendu, le nécessite.

La CGT porte haut et fort le recrutement des alternants au sein d'Orange.

Alors qu'ils sont formés, pourquoi laisser filer ces compétences vers la concurrence ?

En outre, la CGT exige la ré-internalisation des activités sous-traitées qui représentent près de 26 000 emplois.

Le départ massif des fonctionnaires et l'application de la loi travail, représentent un risque fort pour l'avenir de l'entreprise et des salariés.

Le vote CGT est le meilleur atout pour définir une alternative répondant aux besoins de toutes et tous.

Pour l'égalité professionnelle

L'égalité entre les femmes et les hommes est indispensable au progrès social.

Le bilan 2016 sur l'égalité professionnelle à Orange confirme que les inégalités femmes/hommes perdurent. Ainsi le taux global de féminisation en 2016 reste faible à 36,2 % ; Le taux de promotion continue de baisser depuis 2014. Il est de 39,87 % contre 60,13 pour les hommes. Le taux de féminisation des recrutements CDI externes progresse de 25 à 28 %.

Cependant à qualification égale la précarité touche plus les femmes puisque le taux de féminisation des CDD est de 52,75 %.

La CGT agit pour obtenir leur transformation en CDI.

Si l'écart salarial se réduit, les mesures prises ne suffisent pas pour le supprimer.

Un des leviers déterminant pour l'égalité professionnelle est l'application du principe « à travail de valeur égal, salaire égal ».

La politique en matière d'égalité professionnelle ne peut se résumer à des mesurées saupoudrées ici et là et à l'attribution d'"Awards"(récompenses) pour soigner l'image de l'entreprise. Pour la CGT, seule une véritable politique en matière d'égalité professionnelle permettra de supprimer les inégalités de traitement entre les salariés.

Le vote CGT, c'est un vote pour l'égalité.

13^e mois

La CGT le revendique depuis des années. Il pourrait être négocié au niveau de la branche. Une occasion pour le gagner à Orange, ce qui est déjà le cas chez SFR et Bouygues.

Moi, quand je serai grande, j'aurai un salaire d'homme!



Pour garantir l'avenir d'Orange et de ses salariés

La CGT propose :

- le maintien et le renforcement de la présence de l'Etat qui doit être garant de l'aménagement du territoire et de la sécurité des données, décisive pour la souveraineté nationale,
- le développement d'une véritable filière industrielle française et européenne des télécommunications,
- la relance de la recherche/développement (à peine 100 millions d'€ d'investissements pour Orange quand Microsoft dépense 11,4 milliards et Google près de 10 milliards),
- l'accélération du déploiement de la fibre optique sur tout le territoire,
- des choix stratégiques basés sur l'intérêt général et non sur le seul critère de la rentabilité financière immédiate,
- une maîtrise publique nationale des réseaux pour éviter le gâchis d'un assemblage disparate de solutions technologiques ou de réseaux redondants payés en partie par l'impôt et l'usager,
- une obligation pour les opérateurs d'investir dans le déploiement du THD (Fibre, 4G et 5G) sur leurs fonds propres pour éviter le recours aux subventions publiques,
- l'arrêt de tout dumping social et du passage des salariés vers les filiales aux conventions « moins disantes ».

Pour toutes ces raisons, la CGT revendique l'appropriation publique des activités de télécommunications.

Gagnons une autre répartition des richesses et de meilleurs salaires

– Aujourd'hui chez Orange, un salarié produit en moyenne 156 k€ de richesses soit plus du double de la moyenne nationale.

– 59,9% de cette richesse rétribuent les banques, les actionnaires et l'Etat.

– 40,1 % seulement de cette richesse sont perçus par les salariés.

– Sur l'ensemble du groupe en 2016, la part des salaires dans la Valeur Ajoutée passe de 38,9 % à 36,8 % alors que l'augmentation moyenne collective des salaires en 2017 sera d'environ 1,1 % par an contre 8 % d'augmentation des dividendes : cherchez l'erreur !

Avec 3,4 milliards de bénéfices en 2016 et 1,5 milliards de dividendes versés par an, l'argent existe pour répondre aux besoins exprimés par la population et par les salariés.

Ensemble décidons de notre avenir !

**Je clique
Je vote CGT !**