



C'est @ nous

L'EXPRESSION SYNDICALE D'ORANGE - N°25 - AVRIL 2018

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

Services Publics : Des biens communs à défendre

Depuis le début d'année, les luttes et journées nationales de grèves se multiplient dans tous les secteurs (retraités, surveillants pénitentiaires, EHPAD, avocats, lycéens et étudiants, agriculteurs, salariés d'Air France, de Carrefour, de Chronopost, etc...). Partout, des milliers de français(e)s revendiquent de nouveaux droits et tentent d'infléchir les orientations économiques et sociales dévastatrices, imposées de manière autoritaire par le gouvernement. La journée de mobilisation unitaire du 22 mars a rassemblé 500 000 manifestants qui ont défilé dans 180 cortèges en France pour dénoncer les réformes néfastes de la fonction publique et du rail et marquer, notamment, leur attachement à un service public de qualité.

Le gouvernement est bien décidé à détruire les services publics pour satisfaire aux injonctions de Bruxelles (CAP 2022). Il a annoncé « l'ouverture à la concurrence » de la SNCF et tout récemment encore, la privatisation des barrages hydrauliques et des aéroports... Pourtant, les français n'ont jamais demandé la privatisation et l'impartition (la sous traitance) au privé de ses biens et de ses services publics. C'est uniquement le patronat qui l'exige depuis longtemps ! Son objectif premier étant d'obtenir toujours plus de rendements et de profits pour les actionnaires et dirigeants alors que celui du public doit et devrait être la poursuite de l'intérêt général et la recherche du progrès social.

Les privatisations n'apportent aucun bénéfice à la population. À l'instar de ce qui s'est produit lors de la privatisation des chemins de fer britanniques, en France, la SNCF comptabilise une hausse du nombre d'incidents techniques et d'accidents. Les tarifs ne cessent d'augmenter et les lignes non rentables ferment. Une récente enquête révèle que les britanniques sont majoritairement favorables à une renationalisation de ce service.

Les autres secteurs français privatisés ne dérogent pas aux augmentations des prix (autoroutes, gaz, électricité, etc.) ni au démantèlement des infrastructures (fermetures de bureaux de poste, d'hôpitaux, d'écoles...). Chez Orange, les boutiques de proximité ferment, elles aussi, une à une. Ainsi, le territoire tourne à deux vitesses et les privatisations éloignent, toujours plus, les usagers des services primordiaux.

À l'image de la puissante manifestation qui s'est déroulée le 22 mars dernier, il est nécessaire de poursuivre la convergence des luttes pour défendre nos services publics et gagner de nouveaux droits. Afin d'imposer le progrès social dans tous les secteurs, la CGT appelle le 19 avril prochain, les travailleurs, les privés d'emplois, les retraités et les jeunes à poursuivre la mobilisation et à agir dans l'unité syndicale la plus large possible.

Public, Privé : Nous avons tous les mêmes raisons de lutter !

82 %

LE RAPPORT RÉCEMMENT PUBLIÉ PAR L'ONG OXFAM : « PARTAGER LA RICHESSE AVEC CELLES ET CEUX QUI LA CRÉENT » MONTRE COMMENT LE SYSTÈME ÉCONOMIQUE MONDIAL PERMET AUX 1 % DES PLUS RICHES DE LA POPULATION MONDIALE D'ACCUMULER 82 % DES RICHESSES GÉNÉRÉES EN 2017, ALORS QUE DANS LE MÊME TEMPS, DES MILLIONS DE PERSONNES PEINENT À SURVIVRE AVEC UN SALAIRE DE MISÈRE. QUAND ELLES PEUVENT EN AVOIR UN...

Gouvernance à Orange

Stéphane Richard vient d'être reconduit PDG d'Orange. La CGT, par souci d'indépendance, a fait le choix de s'abstenir lors du Conseil d'Administration du 28 février. Bien que, depuis peu, les investissements dans les réseaux de demain aient repris, certains choix stratégiques posent question : La recherche, qui a fait la force de l'entreprise dans le passé, a été réduite à portion congrue et cela dans un secteur où être à la pointe des ruptures technologiques (ex : passage de la 3G à la 4G) permet des stratégies de croissance. Les plans d'économie successifs (exploré 2020, conquête 2015) ont supprimé près de

15 000 emplois et le réseau en a payé un lourd tribut. Faut de croissance, la stratégie se cantonne à des plans d'optimisation et de réduction d'effectifs pour soutenir la marge dont une des conséquences directes est l'accroissement de la charge de travail pour l'ensemble des salariés. La question de la répartition de la valeur doit être aussi posée. Alors que depuis deux ans le dividende augmente pour les actionnaires, la participation pour les salariés baisse et les augmentations de salaire ne permettent pas de couvrir l'inflation et, plus largement, l'augmentation du coût de la vie. ■

Le « new deal » des télécoms

L'État a annoncé en grande pompe un « new deal » des télécoms consistant à couvrir en 4G les zones blanches. La CGT la partage cette préoccupation depuis longtemps car il est établi que la fracture numérique participe à la paupérisation de ce que l'on appelle la « France périphérique ». Cet accord prévoit un renforcement du déploiement par chaque opérateur ainsi que la mutualisation de 7 000 points haut débit. En contrepartie, pour compenser les 3 milliards d'investissements consentis, il n'y aura pas d'enchères pour l'attribution des futures fréquences sur la 5G. Si l'on peut se satisfaire de cette décision, la CGT a souvent dénoncé la superposition pouvant atteindre 4 réseaux THD en zone dense contre rien dans les zones rurales. Cela montre les limites de la réglementation en vigueur, axé sur l'organisation du marché sous le seul spectre de la concurrence, et en aucun cas

sur des logiques d'aménagement du territoire. Depuis 20 ans, ces territoires sont privés d'accès au mobile et au très haut débit, et le plan ne prévoit une couverture qu'à l'horizon de 10 ans. La CGT revendique une réappropriation du secteur qui permettrait de donner la parole et les prises de décisions aux usagers, salariés et élus locaux, sortant ainsi notre secteur de la seule logique financière au profit des intérêts collectifs. La mutualisation des réseaux est une décision de bon sens dans les zones dites « non rentables » car elle permet d'investir collectivement dans un réseau de haute qualité, plutôt que dans une multitude de réseaux imparfaits. La mise en place d'infrastructures de qualité sur tout le territoire garantit le droit à la communication. Il est également un facteur d'émancipation et permet de combattre le sentiment d'abandon. ■

International

Halte au dumping social en République Démocratique du Congo !

En 2012, Orange arrive en République Démocratique du Congo (RDC) suite au rachat de Congo Chine Télécom (CCT) pour 143 millions d'euros. En 2016, elle rachète Tigo au Luxembourgeois Millicom pour 120 millions d'euros et licencie dans la foulée 30 % du personnel (132 salariés sur 520). Cette fusion permet à Orange de faire du dumping social entre les salariés ex-Tigo et ex-CCT qui n'ont pas les mêmes droits et garanties : Les ex-Tigo bénéficient d'une convention collective plus favorable, négociée notamment avec la Confédération Démocratique du Travail (CDT), syndicat majoritaire. Quant aux ex-CCT, ils travaillaient dans une entreprise sous direction chinoise qui ne respectait pas ou peu les droits des travailleurs. Aujourd'hui, sur les 2 000 salariés en RDC, seulement 600 travaillent en interne chez Orange, les 1 400 autres chez les sous-traitants. Cette mise en concurrence des salariés pour satisfaire l'appétit de la finance et les profits ne suffit pas, l'entreprise profite pour faire la même chose à l'intérieur de l'entreprise. Ainsi, les Ex-Tigo et les Ex-CCT, qui exercent la même activité, sont traités différemment au

niveau de la rémunération, des garanties en cas de rupture de contrat, de primes (scolarité, frais obsèques, etc...). Pour exemple : Un salarié de Tigo qui se voit proposer des responsabilités supplémentaires (et donc une promotion) ne peut recevoir d'augmentation salariale au motif que les salariés ex-CCT gagnent moins. C'est intolérable ! La direction d'Orange RDC dit qu'elle n'a pas les moyens financiers d'aligner tous les salariés au même niveau. La CGT travaille avec les représentants syndicaux de la CDT afin que cesse cette situation et que l'ensemble du personnel soit aligné sur les garanties les mieux disantes. Orange, maison mère, doit donner les moyens financiers pour que les revendications des salariés soient entendues et stopper immédiatement ce dumping social. Alors qu'un mouvement social d'ampleur se prépare en RDC, le pouvoir autoritaire, n'hésitant pas à réprimer violemment les manifestations, menace à nouveau de couper les accès à internet, SMS et les communications. Orange ne doit surtout pas être complice de ce pouvoir ; il en va de sa responsabilité ! ■

L'Interview



Abdelkader Bennoui
représentant de la délégation CGT

EN DIRECT DES NÉGOCIATIONS SALARIALES

Dans quel contexte se sont ouvertes les négociations salariales ?

A.B. : Depuis plusieurs années, les salariés subissent l'austérité salariale, l'individualisation croissante de leurs rémunérations, le maintien des inégalités salariales entre femmes et hommes et la dégradation de leurs conditions de travail. C'est dans ce contexte tendu que les négociations salariales se sont ouvertes. Les attentes du personnel sont grandes. Ces négociations doivent permettre de répondre aux besoins et aux attentes des salariés en termes de reconnaissance salariale.

Justement, quels besoins s'expriment chez Orange ?

A.B. : En fin d'année dernière, la CGT a consulté les salariés sur les salaires et la reconnaissance à Orange. Les résultats de cette consultation ont notamment montré que 87% des salariés interrogés ne sont pas satisfaits de leur rémunération et que 64% estiment que leur salaire (hors éléments variables) ne suffit pas pour vivre décemment.

Pour la CGT, ces négociations doivent donc être l'occasion pour les salariés d'être reconnus au niveau de leurs qualifications, d'avoir un niveau de salaire qui doit leur permettre de vivre dignement et doit garantir leur pouvoir d'achat pour relancer l'économie.

Les excellents résultats financiers d'Orange en 2017 confirment l'accélération de la croissance du chiffre d'affaire d'Orange (41 Mds d'euros) et des profits (2 Mds d'euros nets). C'est le fruit du travail des salariés ! La direction doit impérativement mettre en œuvre une autre répartition des richesses. Cela doit passer par un rééquilibrage du partage de la valeur ajoutée en faveur des salariés.

Qu'a entrepris la CGT dans ces négociations ?

A.B. : La CGT a revendiqué et donné la priorité à la reconnaissance sous formes d'augmentations collectives pour tous et de promotions ainsi que la suppression des inégalités salariales. Mais la réussite de ces négociations doit passer par l'implication des salariés. Seule, une mobilisation forte du personnel peut créer le rapport de force nécessaire pour peser dans les débats. Nous devons être résolument à l'offensive. C'est pourquoi la CGT est allée à la rencontre des salariés et a mis tout en œuvre pour leur permettre de s'exprimer et être les principaux acteurs concernant sur leurs attentes en termes de reconnaissance salariale : tracts, vidéos, cartes d'invitation, pétitions en ligne (<https://www.cgtfapt-orange.fr> - rubrique : votre syndicat - pétitions) et sur la boîte mail dédiée (salaireorange.cgt@gmail.com).

Les négociations sont à présent terminées mais le combat continu !

Négociation Offres aux salariés: Arnaque sur toute la ligne!

Cette négociation n'a été qu'une mascarade et n'avait qu'un seul but: réaliser encore une fois des économies sur le dos du personnel.

Non seulement Orange arrive, petit à petit, à ses fins en supprimant les Lignes de Services à Forfait (LSF), mais refuse également d'étendre la remise de 60% (qui est en réalité de 38% après déductions fiscales) à l'offre OPEN choisie par 35 000 salariés. Pour couronner le tout, les offres «salariés» étant liées aux offres «grand public», les choix stratégiques et commerciaux concernant l'arrêt de la subvention sur les mobiles sur les offres entrées de gamme (Mini et Zen) entraîne, de fait, la suppression de la remise de 30% sur l'achat de mobiles. C'est une injustice pour le personnel ayant contracté ces offres (17 000 abonnements)!

L'autre choix de la direction consiste à remplacer le crédit VOD de 120 euros/an, «trop cher» selon la direction, par la gratuité de l'offre OCS (13 euros/mois, 156 euros/an), transparent économiquement pour Orange. Mais attention à l'arnaque! Les salariés pourraient y voir un gain passant de 120 à 156 euros de remise mais ce serait omettre que la VOD et OCS sont deux offres distinctes et que, de plus, OCS est déjà incluse dans la majorité des offres détenues par les salarié!

Durant cette négociation, la CGT a revendiqué la gratuité pour une offre au choix, le maintien de la LSF pour ceux qui le désirent, la reconduction du crédit VOD de 120 euros, la remise de 60% sur l'offre OPEN et une remise de 30% sur l'ensemble du catalogue pour les retraités.

Orange digitale et inhumaine dans les Unités d'Intervention (UI)

Orange souhaite mettre en place une application sur le mobile professionnel du technicien, et une application pour le client, permettre de réaliser un suivi de l'intervention. Via cette application, le client pourra notamment sur le même principe qu'Uber: connaître le prénom du technicien, son profile (expertise et certifications), voir sa photo, les notes (étoiles) des interventions précédentes ainsi que laisser un commentaire. Il pourra suivre également l'arrivée du technicien en temps réel, sur une carte et le contacter via un bouton d'appel à n'importe quel moment, même au volant...

Non seulement, la CGT s'oppose à l'Uberisation des technicien(ne)s imposée par Orange (devoir rendre des comptes aux clients et être payé(e)s à l'intervention supplémentaire) mais exige de la direction des garanties concernant la sécurité de ses salariés (transparence sur l'utilisation des données récoltées et gardes fous protégeant l'intégrité des technicien(ne)s).

Négociations GPEC: Orange persiste dans le pilotage de la décroissance des effectifs

La direction d'Orange vient de relancer les négociations sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Afin de mener à bien ces négociations, c'est-à-dire d'éclairer les organisations syndicales tout en leur permettant de faire des contre-propositions, la direction devrait fournir aux négociateurs toutes les informations nécessaires qui permettraient d'aboutir à un texte final décrivant la façon dont elle compte gérer les emplois à Orange pour les prochaines années. Ce texte devrait intégrer la vision d'Orange sur les 3 années à venir en termes d'activité et d'investissements, évaluer et décliner sur le territoire les besoins en emplois, présenter les arbitrages décidés concernant les recrutements externes, les changements de métiers ainsi que les accompagnements proposés, décrire quelles activités seront sous traitées, détailler les prévisions de mobilités attendues, les changements de niveau de qualification visés ainsi que les accompagnements prévus en termes de formation. Nous sommes bien loin d'une information complète qui permettrait d'aboutir à un accord de qualité... Dans sa logique de pilotage de la décroissance des effectifs, la direction s'est essentiellement focalisée sur une gestion des emplois pour l'année 2018. Avec,

pour fil conducteur, la poursuite de la baisse du nombre d'emplois internes quelque soient les besoins. Des formations au coup par coup et seulement quelques postes ouverts à des formations qualifiantes. La direction a également annoncé son souhait d'élargir les bassins de vie en en réduisant le nombre (passage de 80 à 60). Elle envisagerait également l'ouverture de négociations sur un plan seniors durant le mois de mai prochain.

À défaut d'une analyse précise de la direction concernant les besoins en emplois au plus près des services, la CGT va continuer d'exiger, a minima, que chaque départ soit remplacé. Il est inadmissible que les services continuent de se vider des créateurs de richesses de l'entreprise et que les salariés restant doivent se répartir et assumer des charges de travail de plus en plus insupportables. Orange doit mettre en place de bonnes conditions de travail et une rémunération à la hauteur des besoins et des enjeux à venir!

La France compte presque 6 millions de chômeurs! Les progrès technologiques du secteur des télécoms et les obligations sociales d'Orange devraient concourir à ce que les demandeurs d'emploi puissent bénéficier d'opportunités qui leur permettent d'intégrer le groupe. ■

Négociation du Plan de Déplacements Entreprise (PDE):

Des économies aux dépens des salariés

En février dernier, la délégation de la CGT s'est présentée à la première séance de négociation munie des différentes dispositions précédemment négociées dans les PDE locaux. Il nous semblait primordial de les prendre en considération pour base initiale de discussion. Il en fût tout autrement. La direction et les autres Organisations Syndicales se sont finalement entendues et engagées sur la base d'un projet minimaliste élaboré par la direction. Au fil des réunions, la direction n'a cessé de rabougir les débats au cadre de la maîtrise des coûts en martelant qu'elle ne souhaitait pas dépenser plus que le budget qu'elle s'était alloué et qui se situerait aux alentours de 600 000 euros (hors transports en commun). Elle a constamment invoqué les règles Urssaf pour écarter les propositions de la CGT, notamment la prise en charge à 100% des transports qui serait une véritable mesure incitative favorisant l'usage de moyens de transports plus respectueux de l'environnement. Certes, le dépassement des plafonds Urssaf engendre des frais supplémentaires mais cette pingre position pose la question de la vraie volonté de la direction sur l'issue de cette négociation et des moyens mis en œuvre. Comme dans d'autres domaines, à travers cette négociation, la direction semble unique-

ment se soucier de son image d'entreprise «écoresponsable». Le manque de volonté de la direction aura pour conséquences de mettre encore les salariés à contribution, et à leur détriment. Compte tenu de son attitude, Orange devrait plutôt réviser sa politique de localisation et de concentration des services obligeant les salariés à encore plus d'efforts. Un exemple: Le projet Bridge prévoyant le déplacement de plus de 3 000 salariés sur un unique site à Issy les Moulineaux (92) va éloigner les salariés de Paris alors que l'on sait pertinemment que la majorité des transports en commun convergent vers la capitale. Ces choix auront pour conséquence directe l'aggravation des temps de trajets domicile / travail qui impactera, de facto, l'équilibre Vie Privée / Vie professionnelle de ces personnels. Et, comble de ce choix, au CE de la DO IDF, la direction a incité les salariés à prendre leur véhicule!

Il est indispensable que ces négociations prennent une autre tournure et que la direction sorte du cadre purement économique qu'elle s'est fixé pour aborder les questions sociétales que soulève ce type d'accord. La CGT fera en sorte que les besoins exprimés par le personnel soient pris en compte. ■

Suppression des cotisations sociales et hausse de la CSG : agissons pour l'augmentation des salaires et des pensions !

Qu'est-ce que le salaire socialisé ?

Les cotisations sociales, patronales ou salariales, constituent un élément du salaire (salaire brut). Elles sont prélevées sur la valeur ajoutée, c'est-à-dire les richesses produites par les salariés/fonctionnaires et sont transformées en prestations par la Sécurité Sociale (pensions de retraites, allocations chômage, prestations maladies, etc...) sur le principe du « chacun contribue selon ses capacités et chacun perçoit selon ses besoins ».

Hausse de la CSG et suppression des cotisations sociales :

Depuis le 1^{er} janvier 2018, en augmentant la CSG de 1,7 % pour les salariés, fonctionnaires et retraités, le gouvernement a intensifié le transfert du financement de la sécurité sociale par les cotisations sociales vers l'impôt et la fiscalisation ; tout en vantant une hausse sur la feuille de paye de janvier pour les salariés, du fait de la suppression des cotisations sociales. Cependant, les derniers travaux de l'Observatoire Français des Conjonctures Economiques (OFCE) soulignent que ces mesures vont engendrer une baisse de pouvoir d'achat des salariés au cours du premier trimestre 2018 car la suppression des cotisations sociales va s'effectuer en 2 temps au cours de l'année (3,15 % au total) alors que la hausse de 1,7 % de la CSG est immédiate et en une fois.

Rappelons que depuis sa création en 1991, les hausses successives de

la CSG ont souvent été compensées par des baisses de cotisations sociales, en particulier de cotisation « patronales ». Si bien qu'aujourd'hui, ce que les ménages payent en CSG était naguère payé par les employeurs !

Pourquoi la CGT est opposée au principe de la CSG :

La CSG déroge à un principe fondateur de la sécurité sociale : la garantie et le contrôle qu'une partie des revenus est bien utilisée pour le financement de la protection sociale et non au budget général de l'État. C'est pourquoi, la CGT est non seulement opposée à cette hausse, mais conteste l'existence même de la CSG et revendique un financement transparent à travers les cotisations sociales. La hausse de la CSG, associée à la généralisation des exonérations de cotisations sociales patronales, accentue une dérive vers la fiscalisation du financement de la Sécurité Sociale avec l'ouverture « en grand » aux assurances privées du marché de la santé, le financement par l'impôt ne permettant d'assurer qu'une couverture minimum.

Pour répondre aux immenses besoins de protection sociale, la CGT réclame l'arrêt de cette dérive et exige une véritable augmentation des salaires et des pensions. L'augmentation du pouvoir d'achat est la solution qui permet une relance de l'économie et des conditions sociales des salariés/fonctionnaires et retraités. ■

Jour de carence pour les fonctionnaires : la lutte contre l'absentéisme a bon dos !

Le gouvernement a décidé de rétablir la journée de carence des fonctionnaires à partir du 1^{er} janvier 2018, c'est à dire le non-paiement du premier jour d'un arrêt-maladie. Cette mesure, idéologique et économique, va faire gagner à l'état près de 270 M d'euros. Contrairement à ce qu'affirme le gouvernement, cette mesure ne participera pas à la baisse de l'absentéisme : Une étude de la DRESS de 2015 démontre que, pour le secteur privé, l'augmentation du nombre d'arrêts n'est aucunement corrélée à la prise en charge du jour de carence. Le prétexte gouvernemental selon lequel les fonctionnaires bénéficieraient d'avantages par rapport aux salariés du privé ne tient également pas. L'étude souligne que les deux tiers des salariés du privé ne sont pas concernés par les jours de carence ! Pour la CGT, la lutte contre l'absentéisme passe par l'amélioration des conditions de travail et l'augmentation des effectifs. Dans un souci d'égalité de traitement entre fonctionnaires et salariés du privé, nous avons porté et obtenu que la direction d'Orange prenne à sa charge ce jour de carence ! ■

Agenda

les 5 et 6 avril : Comité National Santé Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CNSHSCT)

les 17 et 18 avril : Comité Central UES Orange (CCUES)

le 25 avril : Conseil d'Administration (CA)

le 4 mai : Assemblée Générale (AG) des actionnaires



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