

SEPT 2018

pour le droit à la communication
Fapt
la
cgt

**JE TRAVAILLE
DONC
JE SUIS CGT**



**APPEL À LA GRÈVE
9 OCTOBRE 2018**

JOURNAL DES ELUS ET MANDATES CGT AU CE DONC

Déclaration CGT

**De bonnes raisons
Pour les salariés
D'être en grève
Le 9 Octobre !!!**

Dans ce numéro :

- P 1 Déclaration CGT
- P 2 Formation
- P 2 Egalité Professionnelle
- P 3 Logement
- P 3 Handicap
- P 4 restauration
- P 4 Grève du 9 octobre

Les salariés en ont assez des mauvais coups et du mépris patronal. L'échec des négociations salariales, le refus de parler de l'emploi lors de négociations GPEC montrent cette considération placée au plus bas niveau. ARCQ est la goutte d'eau qui fait déborder le vase. Les salariés attendent autre chose, d'ailleurs de nombreux rapports de la médecine du travail le démontrent.

Cette attitude encourage les directions sous tutelle à décliner ce dédain vis-à-vis de son personnel, Pour exemple récent la posture provocatrice, agressive et indigne de la part du directeur de la 2^{ème} plus grosse UI de France lors la réunion de négociation dans le cadre du préavis du 20 septembre.

Ce manque de considération est perçu par tous les salariés quel que soit leur niveau hiérarchique. C'est une forme de maltraitance, qui nuit gravement à la santé physique et mentale des salariés. La CGT tient à rappeler que la direction en est pourtant garante.

Ce qui se passe chez Orange, dans notre DO n'est pas un cas isolé. Dans chaque secteur d'activité professionnelle, les méthodes d'asservissement patronales sont soutenues par un gouvernement bien plus prompt à écouter le MEDEF que les organisations syndicales de salariés.



C'est dans ce sens que la CGT appelle à la mobilisation des salariés le 9 octobre prochain pour répondre aux revendications sur les salaires, l'emploi, l'accord sénior, la charge de travail, la reconnaissance de la carrière, les qualifications, la formation professionnelle, cette liste non exhaustive est une bonne raison d'être en grève pour peser et pour faire aboutir ses revendications.

**Profitions de la Journée d'action interprofessionnelle
du 9 octobre pour réagir tous ensemble !!!**

Formation !!!

Pour qui ? Pour quoi faire ?

La présentation de la direction laisse apparaître un fort déséquilibre quant à la formation des cadres. 10% du volume de formation leur est consacré alors qu'ils représentent près de 50% des effectifs. Que ce soit pour les cadres ou les autres la formation doit être améliorée à la fois en volume mais aussi en qualité. Ne serait-il pas la raison d'un grand nombre de différents managérial ?

Que dire de la mauvaise anticipation des formations ? Le pôle formation n'est pas informé de la



Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences. Tout se fait dans l'urgence ou pas. Combien de salariés n'ont pas la formation adaptée à leur activité ? Ils sont très nombreux !

La formation est un enjeu majeur pour les salariés :

- ◇ Pour un développement personnel et collectif, ouverte à des formations diplômante, permettant des perspectives de carrière qui aujourd'hui n'existent pas ou si peu.
- ◇ Pour améliorer la qualité de service de l'ensemble de nos activités (commerciales et technique).
- ◇ Pour la sécurité des salariés et des tiers en facilitant les formations d'habilitation Electrique, Amiante, CACES à jour et de recyclage en temps et en heure.
- ◇ Pour des plans de formation réactif notamment sur les nouveaux produits techniques et commerciaux.

Il est temps que la politique de formation et les moyens qui y sont alloués évoluent pour que la grande idée de la direction « les salariés sont acteurs de leur formation » se réalise.

Egalité Pro ? Le compte n'y est pas !!!

Les plans d'actions de ces dernières années n'ont pas permis une amélioration significative du taux de féminisation de la DO mais simplement stabilisé ce taux à près de 37%.

Les seuls services où le taux de féminisation pourrait paraître bon, c'est sur les plateaux avec plus de 60%. Mais ce bon résultat n'en est pas un, il concerne essentiellement les bandes C et D (les petits salaires donc). Sur les bandes égales ou supérieures à Dbis, le déséquilibre est là, largement en la faveur des hommes.

Le taux de féminisation de la DO est largement pénalisé par celui de l'UI avec des taux inférieurs à 20%. Ce n'est pas l'arrêt des classes de techniciennes qui améliorera le taux de féminisation. L'état-major de la DONC est aussi un mauvais élève et tire ce taux vers le bas.

La politique d'embauche devrait elle aussi intégrer des axes de progression. Car dans le domaine client, le taux de recrutement de femmes CDI se fait à 55,56% contre 23,19% dans le technique.

En ce qui concerne les CDD, la CGT regrette une précarisation des femmes dont le taux de transformation de 58% en CDI est inférieur à celui des hommes.

A cause de stéréotypes encore bien ancrés, les femmes sont les plus enclin au temps partiel. Cela explique les écarts de rémunération et de carrières qu'elles subissent. D'autant que dans certaines unités comme l'UI, le temps convenu est proscrit alors que des accords le prévoient.

Encore une injustice, le taux de promotions des femmes est inférieur de 40% à celui des hommes. Pourquoi ? De plus ce taux peut être aggravé par les PRA (promotion de reconnaissance par ancienneté). S'il y a des injustices pour quiconque, les mesures de rattrapage ne devraient-elles pas être retenues de manière comptable du volume de promotions dites normales ?

Le constat est clair : les femmes sont discriminées au travail et il faut que cela change et maintenant !

Bilan handicap 2017 ! Quelle ambition d'Orange ?

Il faut noter une légère amélioration globale du taux de salariés en situation de handicap sur tout le territoire d'Orange. Il est passé de 6,7 à 7,1% de 2016 à 2017. Pour autant il va falloir être vigilant car 74% des salariés concernés ont plus de 50 ans. D'autant que l'ambition patronale affichée, n'a permis aucun recrutement en 2017. **Pourquoi ?**

Un autre recul, les dépenses globales d'aménagement de poste de travail et de mesures individuelles sont passées de 102 K€ à 79 K€ entre 2016 et 2017.

Les handicapés comme les femmes sont tout aussi discriminés. Le taux de promotion des salariés en situation de handicap est de 9,50% contre 11,98% en 2017 au global.

Idem pour la formation, ils sont 62,45% à pouvoir en bénéficier en 2017 contre 80% au global de la DO.

Comment expliquer et faire disparaître ces différences ?

Accessibilité des locaux. Un exemple parmi tant d'autres : A Mermoz 12 semaines de travaux de maintenance qui condamnent les WC à tous les niveaux. Solution à l'encontre du bon sens : des Algecos non accessibles aux PMR dans

la cour à l'emplacement même des places de parking PMR habituellement réservées !

Insertion professionnelle : Pas de contrat d'alternance, ni de CDD transformés en CDI en 2017 !

Le handicap est encore discriminé. Orange le banalise. En effet, nos collègues sur le terrain ressentent trop régulièrement le désintérêt.

L'intégration des personnes en situation de handicap reste encore difficile, marginale. La direction communique beaucoup à travers de belles affiches et d'effets d'annonce mais sur le terrain les actes sont morcelés.

Par exemple, la CGT a demandé que dans le cadre rénovation de bâtiment soit inclus systématiquement l'accessibilité intégrale. Pas de réponse de la direction.



Logement !!! Des droits méconnus ?

Plusieurs dispositifs :

- ◆ Un prêt d'accession à la propriété d'un montant de 10 000 € à 35 000 € (sous conditions et selon zone géographique) logement neuf ou ancien sans travaux, sous condition de ressources et respectant un niveau de performance énergétique.
- ◆ Un prêt « travaux » destiné à financer tous types de travaux dans la résidence principale (sous conditions de ressources).
- ◆ Une aide « Loca-Pass » destinée à financer le dépôt de garantie (limité à 500 €) ou le paiement de loyer en cas de défaillance du locataire (limité à 9 échéances de loyer exclusivement dans le parc social).
- ◆ Une aide « Mobili Pass » composée d'une subvention destinée à financer les frais d'accompagnement à la recherche de logement locatif réalisé par un prestataire mobilité (mission mobilité) et /ou d'un prêt au taux de 1% d'une durée de 36 mois maximum, destiné à financer la double charge de logement : double loyer, frais d'agence....
- ◆ Une aide « Mobili Jeune » accordée par Action Logement à un jeune de - de 30 ans en formation en alternance pour la prise en charge d'une partie de son loyer.

Tous ces dispositifs sont là pour être utilisés. Pour la CGT, les droits des salariés pour l'accession au logement sont encore insuffisants, pour autant il faut user ceux qui existent, parce que s'ils ne le sont pas, ils disparaîtront.

Pour toutes ces prestations de l'entreprise, approchez-vous de vos RH de proximité, ils seront vous orientez dans vos démarches.

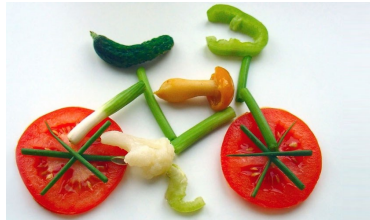


Restauration chez Orange ? Une polémique qui ne se tarit pas !

Alors qu'une certaine organisation syndicale cherche toujours à rompre l'esprit de solidarité qui règne encore au sein d'Orange, la CGT réclame que les près de 6 millions d'euros d'excédent du budget restauration 2017, soit utilisé pour élargir et les améliorer les droits aux prestations de restaurations.

Par exemple :

- ◆ augmenter les subventions pour tous,
- ◆ relever le plafond de de la subvention,



- ◆ relèvement du plafond de la subvention majorée.

L'excédent doit aussi servir à maintenir ou créer une restauration collective de proximité, partout où il y a des sites Orange habités. Orange ne doit avoir comme prétexte de fermer des restaurants parce qu'il n'y aurait plus assez de convives. Même si une restauration collective propre à Orange n'est pas possible, la recherche d'un conventionnement avec un autre RIE doit être privilégié.

La CGT fera tout pour faire aboutir ces revendications.

Alors qu'il y a explosion des dividendes versés aux actionnaires :

- ◆ +13% de hausse au niveau mondial au 2ème trimestre (soit 493 milliards de dollars).
- ◆ + 23% de hausse en France au 2ème trimestre (soit 50,9 milliards d'€).

Le Premier Ministre annonce de nouveaux cadeaux fiscaux (CICE, CIR...) pour les actionnaires, les patrons et les banquiers, qui touchent pourtant déjà « un pognon de dingue ».

Pour les salariés, les retraités, les chômeurs, les jeunes et les familles populaires le gouvernement dicte une avalanche de mesures antisociales et d'appauvrissement :

- ◆ Gel des pensions et des prestations sociales, alors que l'inflation repart.
- ◆ Projet de baisse très forte des allocations chômage.
- ◆ Attaque contre la sécu et l'accès aux soins, au point d'envisager de supprimer les revenus pendant les arrêts de travail.
- ◆ Destruction d'emplois, fermetures et privatisation dans les services publics (CAP 22).
- ◆ Destruction d'emplois, restructurations, dans l'industrie et des secteurs tels le commerce.
- ◆ Barrages contre le droit aux études et l'accès à l'Université pour les jeunes.

**APPEL À LA GRÈVE
9 OCTOBRE 2018**

**C'est le moment ! Affirmons nos revendications
Hausse des salaires et des pensions,
Défense des emplois, de la Sécu et des retraites**

Je souhaite prendre contact

Je souhaite me syndiquer

BULLETIN DE SYNDICALISATION

Vos élu-e-s Cgt :

Brigitte Baud, Houda David, Gaëlle Durand, Agnès Lignoux, Pierre Longuemare, Martial Ott, Jean Louis Renaud, Gilles Tranier

Représentant syndical Cgt :

Patrice Morin

Rejoignez le site Cgt du CEDONC grâce à ce flash code.

<http://www.cgt-ceftdonc.fr>

Retrouvez les prestations ASC du CE DO NC, votre compte salarié et les prestations CCUES sur :

<http://www.ce-orange.fr>



Nom - Prénom :
Adresse personnelle :
Entreprise - service :
Téléphone : Courriel :

Bulletin à retourner à :

Fédération Nationale des Salariés du Secteur des Activités Postales et de Télécommunications CGT
263, rue de Paris - Case 545 - Montreuil Cedex
Tel : 01 48 18 54 00, fede@cgt-fapt.fr
www.cgt-fapt.fr