



C'est @ nous

L'EXPRESSION SYNDICALE D'ORANGE - N°27 - JAN./FÉV. 2019

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

AUGMENTER LES SALAIRES : LA PRIORITÉ

La préoccupation grandissante d'une majorité de la population est simplement de savoir comment boucler les fins de mois et de pouvoir se projeter dans l'avenir. C'est ce qu'expriment depuis plusieurs semaines les milliers de manifestants qui demandent des réponses urgentes aux exigences sociales qui sont posées.

Cette mobilisation populaire n'est que la conséquence de la politique d'un gouvernement qui, depuis le début de la mandature, consiste à précariser les salariés et à prendre l'argent dans les poches des plus fragiles (retraité-e-s, familles modestes, jeunes,...) pour le donner aux plus riches : suppression de l'exit tax, suppression de l'ISF (4 milliards)... Pour le patronat, les cadeaux fiscaux ne manquent pas non plus : le remboursement du CICE (Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi) prévue pour 2018 et la baisse des cotisations décidée pour 2019 pour les grandes entreprises s'élèvent à 40 milliards d'euros, sans aucune contrepartie attendue. Autant en moins pour les caisses de solidarité et les finances publiques !

En 2018, La France a atteint le 2^e rang mondial en termes de niveau de dividendes versés aux actionnaires. Chez Orange, 2 milliards d'euros de dividendes leur sont versés chaque année, au détriment de l'augmentation des salaires, de la réduction du temps de travail, de l'emploi, de la ré-internalisation des activités et de leurs emplois attachés, des investissements dans la Recherche et

le Développement (dont le déploiement de la fibre). En 2018, les actionnaires ont vu leur niveau des dividendes croître de 7% et les salaires des hauts dirigeants ont progressé de plus de 2,5%. Quand les choix de la direction d'Orange s'alimentent de la pingrerie patronale et de l'accaparement des richesses par les actionnaires, il est difficile d'envisager autre chose que des concertations stériles, qu'un accord ARCQ sans reconnaissance ni qualification, qu'une négociation sur les salaires sans argent ni négociation réelle, qu'une GPEC sans emploi !...

Pour la CGT, la question du pouvoir d'achat est beaucoup plus large que la baisse des taxes sur les carburants. Les salaires, les désengagements de l'État avec ses conséquences sur le service public et une meilleure répartition des richesses, voilà le fond du sujet ! C'est d'ailleurs pour porter ces revendications que la CGT s'est mobilisée ces derniers mois avec les salariés, retraités et privés d'emploi.

Cher-e-s collègues d'Orange, si vous souhaitez vraiment une amélioration de votre pouvoir d'achat et de vos conditions de travail, ne laissez pas la direction choisir pour vous ! La CGT vient de lancer une campagne de consultation sur les salaires. Exprimez vos attentes et vos besoins à travers cette consultation afin que la CGT porte vos revendications et exige l'ouverture immédiate de négociations sur les salaires pour gagner des avancées pour tous les salariés.

111,6 MILLIARDS

DEPUIS LA MISE EN PLACE
DU CRÉDIT D'IMPÔTS
COMPÉTITIVITÉ EMPLOI (CICE) EN
2013, CE SONT 111,6 MILLIARDS
D'EUROS QUI ONT ÉTÉ OFFERTS
AUX ENTREPRISES ALORS QUE
SON EFFICACITÉ N'A JAMAIS ÉTÉ
DÉMONTRÉE : AUCUNE
REDISTRIBUTION POUR L'EMPLOI,
LES INVESTISSEMENTS,
LA RECHERCHE ET
LE DÉVELOPPEMENT...

LA CGT S'INQUIÈTE DE LA FAÇON DONT S'ORGANISE LA TRANSITION DU RTC VERS LE « TOUT IP »

Cet été, Orange a annoncé la fin de la commercialisation des offres ayant pour support le réseau RTC. C'est une page d'histoire qui se tourne avec la disparition d'une technologie, celle de la « ligne fixe » telle que nous l'avons connue, avec le basculement sur l'IP. C'est en France que la commutation temporelle a été inventée et développée sous l'impulsion de la puissance publique. À l'heure où le service public est attaqué de toutes parts, la CGT rappelle que c'est sous l'égide de l'Etat et des PTT que la France s'est dotée du réseau de télécommunications le plus performant au monde permettant à chaque citoyen, où qu'il réside, de bénéficier du même service et au même prix. Ce n'est pas non plus un hasard si c'est à cette période que notre pays a connu son « âge d'or » des Télécoms en étant classé régulièrement premier pays au monde en termes d'accessibilité réseau. Aujourd'hui, la CGT déplore qu'à l'« aire de l'IP », la France soit classée 51ème (classement Akamai Technologies 2017) et connaisse une « fracture numérique ». Et ce n'est évidemment pas la technologie de la Fibre qui en est la cause. La logique de service public qui a pour ambition la couverture de tous les citoyens a été supplantée par la logique financière dont les principaux objectifs restent la maîtrise des coûts et la rentabilité. La CGT souligne que, ces 15 dernières années, les 44 milliards de dividendes versés aux actionnaires par

les opérateurs Télécoms (plus de la moitié par Orange) auraient permis de connecter deux fois tous les foyers français en IP avec un support fibre optique. À l'heure de la FTTH et de la 5G, on ne peut alors que s'étonner du choix de la direction d'Orange d'annoncer une hausse du dividende en 2019 et la baisse de nos investissements. Pourtant, l'avenir de l'entreprise passe aussi par une forte politique d'investissements. En 2012, la CGT avait dénoncé l'éviction de la question industrielle dans le plan Très Haut Débit. Nous ne pouvons qu'en constater les dégâts aujourd'hui. Chez Orange, de nombreux départs sont non remplacés et les compétences perdues mettent en péril notre capacité à gérer la fin de vie du RTC afin d'assurer une transition dans de bonnes conditions. Faute d'investissements suffisants, de salariés formés, de pénurie de fibre optique, tous les plans de déploiement (privés ou publics) cumulent des retards importants voire sont en panne sèche dans les pires situations. C'est pourquoi, la CGT continuera d'œuvrer pour que chaque citoyen puisse bénéficier des technologies les plus performantes. C'est en ce sens que nous avons demandé d'inclure à la négociation GPEC un plan FTTH avec le recrutement de salariés en interne formés sous le statut Orange afin de pourvoir aux 20 000 emplois manquants dans le domaine de la FTTH. Revendication que nous ne lâcherons pas ! ■

International

À QUAND UNE EUROPE DU NUMÉRIQUE ?

Chaque jour, l'actualité nous confirme l'hégémonie croissante de grands acteurs, non européens, sur le monde numérique ainsi que l'abandon des politiques et chefs d'entreprises face à cette situation. Après PSA, Renault choisit Android pour équiper ses voitures, les banques - dont Orange - cèdent à Apple et utiliseront le service Apple Pay. Bercy est en train de négocier la vente à un fond chinois de notre pépite Lixens, entreprise de semi-conducteur spécialisée dans le domaine de la sécurité et de l'identité. Orange n'est pas en reste des partenariats passés avec Huawei : Gestion du Cloud Orange, principal fournisseur pour la future 5G et des équipements cœur de réseau, futur constructeur d'une partie de notre réseau FTTH. Au Hello Show, Orange a confirmé que l'assistant personnel Djingo, réalisé en partenariat avec Deutsche Telekom, sera équipé d'une intelligence artificielle IBM et d'un environnement Amazon. Ces quelques exemples pris dans l'actualité ces

dernières semaines marquent le poids prépondérant de ces grands acteurs, mais surtout le manque d'alternatives au niveau européen. Faute d'un projet industriel européen ambitieux, les entreprises européennes (Alcatel, Nokia, Erikson, Siemens mobile ...) ont été laminées. Dans l'automobile de demain, il y aura plus de valeur dégagée par l'exploitation des données de mobilité que par la fabrication de voitures. Cette perspective attire toutes les convoitises. Les GAFA détiendront bientôt plus d'informations sur nous que l'Etat. Il est impératif de changer de cap et de développer les coopérations afin de créer une véritable Europe du numérique où les enjeux de démocratie doivent prendre le dessus sur les enjeux purement économiques. Cela pose la question de la maîtrise publique de la gestion des données pour garantir le respect des droits et des libertés individuelles mais aussi celle du développement du numérique/AI afin qu'il ne se fasse pas au détriment de l'Humain. ■

L'Interview



Ernest Guevara
Membre CGT au Comité
National Santé Hygiène
Sécurité et Conditions
de Travail (CNSHSCT)

EN FIN D'ANNÉE 2018, LE RAPPORT « SANTÉ AU TRAVAIL : VERS UN SYSTÈME SIMPLIFIÉ POUR UNE PRÉVENTION RENFORCÉE » A ÉTÉ REMIS AU GOUVERNEMENT ET ANNONCE L'OUVERTURE DE NÉGOCIATIONS SUR LA POLITIQUE DE SANTÉ AU TRAVAIL.

Que vous inspire ce rapport ?

E.G. : Tout d'abord, ce rapport met en évidence les difficultés de notre système de santé au travail et notamment celles de la prévention. Il recommande, pour plus d'efficacité, la création d'une structure plus simple d'accès regroupant les différents acteurs de la prévention. Il faut être prudent : de nombreux exemples en France d'institutions fusionnées avec des moyens réduits ont eu pour conséquences une dégradation des services de santé rendus. Cette nouvelle entité doit donc se construire dans le respect des personnels, de leurs représentants et doit être dotée des moyens nécessaires. Pour la CGT, ce rapport doit avant tout permettre d'ouvrir le débat sur les questions du travail et de la santé. Il constitue un point de départ et non une finalité. Ainsi, la CGT s'investira dans ces négociations à partir de l'analyse de ce rapport mais avant tout, à partir de ses propres revendications fondées sur les attentes et les besoins exprimés par les travailleurs.

Quel constat portez-vous sur la prévention au travail chez Orange ?

E.G. : En juin 2018, les Services de Santé au Travail (SST) d'Orange ont présenté leur rapport annuel au CNSHSCT. Les acteurs de la santé ont unanimement décidé d'interpeller la direction tellement leurs constats sont alarmants. Ils déplorent que la direction ne les associe pas, ou peu, à l'élaboration des projets de transformation de l'entreprise, un manque de marge de manœuvre et des conditions de plus en plus difficiles pour assurer leurs missions, particulièrement celle concernant la prévention de la santé des salariés. Ils se démarquent d'une stratégie d'entreprise dont ils ne veulent plus être de simples cautions et dénoncent des conditions de travail qui se dégradent dangereusement dans l'ensemble des services, confirmant ainsi ce que dénonce la CGT au quotidien. Pour nous, il est donc indispensable d'intégrer l'ensemble des acteurs des SST et les organisations syndicales aux projets de l'entreprise afin d'œuvrer à une véritable politique de prévention primaire.

Quel propose la CGT pour l'amélioration de la prévention au travail ?

E.G. : On ne pourra transformer le travail qu'en instaurant une réelle démocratie au travail. Ce sont les travailleurs qui sont les plus grands experts de leur travail. Il est donc primordial qu'ils aient les moyens d'agir et d'intervenir pour faire ce qu'ils estiment être un travail de qualité, utile à la société. C'est en travaillant au quotidien auprès et avec les travailleurs que la CGT a l'ambition qu'ils deviennent acteurs de la transformation de leurs situations de travail. C'est une démarche fondamentale pour que le travail devienne facteur de bien-être et de bonne santé.

GPEC : Ce que la CGT exige

La CGT exige que la GPEC permette un véritable débat contradictoire sur la stratégie du groupe et l'utilisation des gains de productivité liés au numérique. Quelles activités vont croître/décroître, par territoire, comment ces prévisions seront-elles prises en compte en termes d'embauche, de changement de métiers, d'organisations du travail, de répartition entre emplois internes et externes ? Indispensable pour permettre aux salariés d'anticiper des formations longues afin de postuler sur les métiers de demain. Indispensable pour mesurer les besoins en personnel dans les services afin d'assurer l'activité, permettre l'organisation des formations, des périodes d'alternance, découvrir de nouveaux métiers, former des nouveaux arrivants et garantir de bonnes conditions de travail. La GPEC devrait prévoir l'accompagnement pour les activités d'opérateur historique, le RTC (2030), la transmission, le transport cuivre.

La maîtrise des savoirs faire, la garantie de services d'un réseau de qualité avec des salariés parfaitement formés et payés en conséquence passe par leur intégration dans le groupe. La dérive vers une sous-traitance en chaîne dans tous les domaines est insupportable.

Les milliers de salariés de la sous-traitance (du conseiller clients à Tunis ou au technicien qui assure le déploiement du réseau THD ou à l'informaticien en Roumanie) réalisent des activités cœurs de métier pour Orange. La CGT exige l'intégration des activités et des emplois dans Orange. C'est aussi le moyen de garantir la cohérence industrielle stratégique et le développement de l'entreprise.

Quels engagements d'Orange sur l'insertion des jeunes ?

Tout au long de la négociation Intergénérationnel, la CGT s'est employée à ce que la direction prenne des engagements en faveur de l'insertion des jeunes, avec notamment la priorité à l'embauche parmi les ex-alternants qui souhaitent rester dans l'entreprise. Dans le précédent accord, la CGT avait déjà pesé sur ce point ; ce qui a permis sur la période 2015/2018, le recrutement de 2300 ex-alternants. Ce qui représente plus du tiers des recrutements sur cette même période. Selon les chiffres de l'OCDE, le taux de chômage était en 2017 supérieur à 20% chez les jeunes actifs en France. C'est pourquoi la CGT porte, notamment, la réintroduction de la question industrielle dans le plan Très Haut Débit. Des investissements conséquents dans un plan THD permettraient des recrutements et la formation de jeunes afin, notamment, d'assurer la transition du RTC vers le tout IP dans de bonnes conditions. L'accord Intergénérationnel 2018 prévoit l'accueil de salarié-e-s en alternance fixé à 5% de l'effectif global CDI du Groupe en France, soit 4000 alternant-e-s présent-e-s au sein des équipes en moyenne sur 3 ans ainsi que l'intégration de 2150 alternant-e-s par an en contrat d'alternance à durée déterminée. Pour la CGT, ces mesures, à minima, doivent servir de socle pour exiger plus de recrutements et une meilleure intégration des jeunes chez Orange.

POUR RELEVER LES DÉFIS TECHNOLOGIQUES, IL NOUS FAUT UNE GPEC AMBITIEUSE !

Dans un contexte de transformation profonde de l'emploi, du travail lié particulièrement aux nouvelles technologies et au numérique, la CGT s'est inscrite dans la négociation GPEC avec la volonté de pouvoir répondre collectivement aux nouveaux défis que l'entreprise doit relever. La GPEC aurait dû être un moment d'échange avec les organisations syndicales afin de recenser toutes les évolutions qui vont traverser l'entreprise. Les perspectives dans notre entreprise laissent apparaître la disparition d'activités, impactant 20 000 personnes et le changement/création d'activités impactant cette fois-ci 60 000 personnes. C'est pourquoi la CGT a demandé des engagements de la direction dans la perspective du lancement d'un nouveau plan THD pour faire face aux besoins liés aux technologies d'avenir (Fibre/5G). Cette demande est d'autant plus importante que l'on estime les besoins en matière d'emploi à plus de 22 000.

Le nouvel accord GPEC du groupe Orange se résume à un accord de méthode qui ne comprend même pas tous les items légaux qu'un accord GPEC devrait comporter. Dans la continuité du précédent accord, nous sommes face à des dispositions qui ne servent

qu'à gérer la décroissance des effectifs de l'entreprise et à répondre aux engagements du plan stratégique d'Orange. Cet accord GPEC ne donne pas les perspectives en termes d'emplois et de compétences pour les années à venir permettant aux salariés de l'entreprise de se projeter.

C'est ce qu'a porté la CGT notamment en demandant :

- des droits pour les salariés leur permettant d'avoir tous les moyens pour évoluer à partir des perspectives nouvelles dans l'entreprise.
- d'aborder les questions relatives à l'organisation et aux conditions de travail. (Charge de travail, durée du temps de travail...)
- que cet accord réponde aux enjeux de l'aménagement du territoire tant en terme d'accès au service que de présence de l'entreprise au plus près des usagers.
- d'aligner les droits des salariés de toutes les entreprises du groupe sur un socle commun, poursuivant ainsi sa logique de dumping social.

Nous devons ensemble gagner une transformation de l'entreprise avec pour objectif la réponse aux besoins des populations et des travailleurs. ■

ACCORD INTERGÉNÉRATIONNEL

Au départ de cette négociation, la direction a souhaité uniquement concentrer les débats sur le sujet des départs des seniors, ce qui n'était pas concevable pour la CGT. Après plusieurs séances, durant lesquelles de nombreuses questions posées et de chiffrages demandés n'ont pas reçu de réponse, nous avons finalement obtenu que l'accord englobe l'ensemble des chapitres de l'intergénérationnel : « l'intégration, l'embauche des jeunes, la fin de carrière et la transmission des savoirs ». La direction voulait au départ ne prendre que des engagements de recrutement que sur la période 2018-2020, avec 8000 embauches à minima. La CGT a proposé l'envoi d'un courrier commun signé par toutes les OS, FO a refusé de s'y associer, afin que l'entreprise s'engage sur toute la période de cet accord triennal. La direction s'est engagée à recruter 2 000 personnes en 2021. Nous avons également porté l'embauche de jeunes femmes en utilisant tous les leviers y compris de recruter à un niveau inférieur à BAC+5 avec des engagements de formation.

Ce que nous avons réussi à faire avancer :

L'accord GPEC couvre les salariés qui partent en retraite de 2022 jusqu'au 1er janvier 2025, soit une durée de 3 ans.

- La reconduction du TPA,
- La reconduction du TPS 3 ans (1 an travaillé à 50%) payé 65% pour des périodes de 18 à 36 mois,
- La reconduction du TPS 3 ans (2 ans travaillés à 50%) payé 75% pour des périodes de 18 à 36 mois,
- Un TPS mécénat dédié, payé 80% sur 2 ans à 50% et sans temps libéré,

- L'accessibilité de l'ensemble des TPS au mécénat,
- Le relèvement du seuil des minima salariaux 1796€ bruts/mois pour les non cadres et 2503€ bruts/mois pour les cadres
- La reconduction de l'ensemble des conditions du précédent accord (possibilité de surcote de 4 trimestres, souplesse pour le télétravail, engagement en faveur de la parentalité et surcote possible de 20 trimestres, sécurisation du dispositif en cas d'évolution défavorable des conditions de départ en retraite...) des points que la CGT avait gagnés dans le précédent accord.

- Le groupe financera le rachat de 4 trimestres d'années d'études pour les personnels dont le montant de la retraite est inférieur à 1320€ cette base servira également de critère pour l'attribution de mois supplémentaires de la DG 51.

- L'augmentation des recrutements de seniors (de 60 à 90).

Concernant le tutorat, les salarié-e-s non cadres exerçant une activité tutorale pour des jeunes en contrats d'alternance, vont bénéficier d'une prime fixe de 400€/an pour leur accompagnement. Cette prime sera abondée de 150€ en cas d'accompagnement de 2 alternants/stagiaires. La CGT revendique la même prime pour les cadres exerçant une activité tutorale.

La CGT consciente des attentes des salariés, a mis toute l'énergie nécessaire pour tirer cet accord vers le haut. Dans chaque service nous devons, à l'appui de cet accord, exiger les emplois dont nous avons besoins pour faire correctement notre travail. ■

ABANDONNONS LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE ET ENGAGEONS UNE VRAIE RÉFORME DE L'IMPÔT !

Finalement entériné par Macron après de longues tergiversations en septembre dernier, le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sera applicable dès janvier 2019. Au vu des hésitations du gouvernement et des problèmes techniques liés à la mise en œuvre du projet, les contribuables s'interrogent et sont inquiets.

La retenue des impôts à la source n'est qu'un mode de paiement et il s'avère être une véritable usine à gaz. Il n'exonérera pas les contribuables des démarches administratives (déclaration, avis d'imposition) mais générera toute une série de démarches visant à modifier son taux d'imposition selon les changements de situation professionnelle ou personnelle. De plus, les prélèvements effectués ne seront que des estimations qui pourront d'ailleurs être défavorables aux contribuables.

En outre, cette réforme va représenter une surcharge de travail pour les entreprises ainsi que dans les services publics fiscaux. Ces derniers ont déjà été largement affaiblis par les suppressions d'emplois successives (-30 000 emplois en 10 ans). Cela aura également pour conséquence une lisibilité plus délicate des fiches de paie pour les salariés et les informations à la disposition des employeurs viendront interférer dans les relations avec les salariés comme à l'occasion des négociations salariales.

Pour la CGT, c'est surtout une réforme du système fiscal qu'il faudrait engager. Non seulement le système fiscal français est injuste car les français ne contribuent pas réellement à l'impôt en fonction de leurs moyens mais il s'avère que les plus hauts revenus payent proportionnellement moins d'impôt que les

revenus moyens ou modestes. De plus, c'est un système fiscal inefficace puisque, selon la cour des comptes, le montant des niches fiscales s'élève à 150 milliards d'euros quand le déficit public est de 76 milliards. Ces mesures profitent donc avant tout aux plus puissants qui vampirisent les richesses de l'Etat.

Pour la CGT, une nouvelle attaque en règle contre l'impôt sur le revenu se prépare avec, notamment, la privatisation de la mission publique de recouvrement qui serait effectuée par les entreprises avec des risques conséquents de rétention ou de fraude. La fusion de l'impôt sur le revenu et de la CSG (Contribution Sociale Généralisée) détruirait plusieurs principes de justice sociale : progressivité de l'impôt, prise en compte des facultés contributives et de la composition du foyer fiscal... De plus, cette fusion générerait une fiscalisation des moyens de financement de la Sécurité Sociale et son étatisation, que la CGT combat. Il est urgent de rendre le système fiscal plus transparent, plus juste et efficace pour promouvoir l'emploi, les salaires, l'environnement et financer les services publics sur tout le territoire dont nous avons besoin. Il doit être un outil au service d'une meilleure répartition des richesses en faveur des salaires, des pensions et des allocations sous l'égide d'une direction générale des finances publiques dotée des moyens nécessaires pour assurer l'intégralité de ses missions publiques y compris pour lutter encore plus efficacement contre la fraude et l'évasion fiscale aux niveaux national et international. Les scandales des Panama Papers, des CumEx Files et l'ampleur de la criminalité organisée via les paradis fiscaux démontrent l'urgence d'opérer d'autres choix ! ■

Chez Orange, le prélèvement à la source c'est aussi pour janvier 2019 et l'inquiétude monte dans nos CSRH car le personnel, attaché à un travail bien fait, est déjà sur-occupé par les différents actes dus aux salariés. À ce jour, la CGT considère qu'il manque, à minima, 80 emplois pour répondre qualitativement aux besoins des salariés. Et ce n'est pas la promesse de la direction de recruter quelques CDD qui peut apaiser les craintes. C'est pourquoi la CGT a fait remonter à la direction une pétition massivement signée dont elle devrait s'inspirer, au risque d'un fort mécontentement de l'ensemble des salariés d'Orange !



La Fédération
vous présente ses
meilleurs vœux

pour
2019



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	