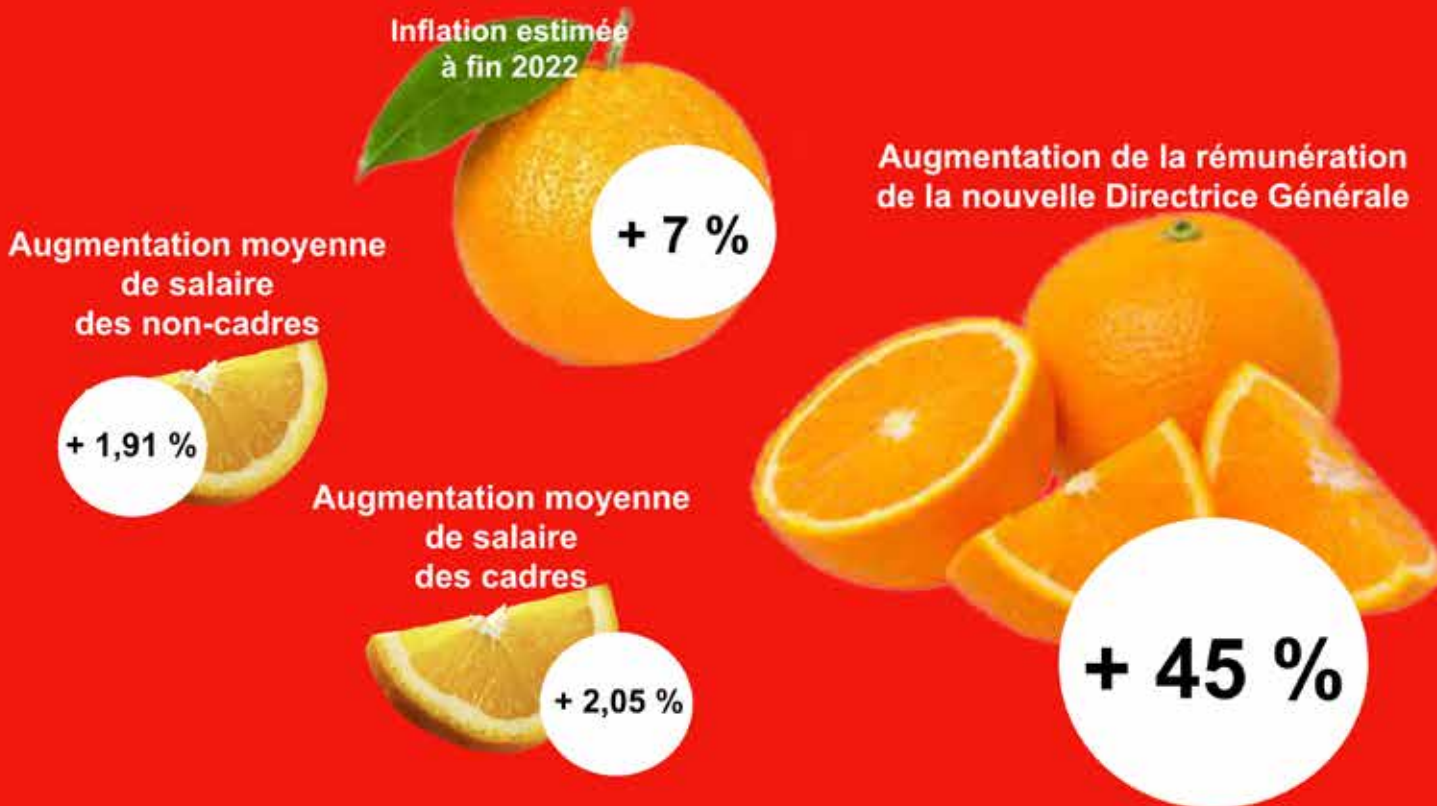


En 2022

La répartition des richesses a un goût amer chez Orange



Cherchez l'erreur...

La direction fait le choix de redistribuer deux milliards d'euros de bénéfices quasi intégralement aux actionnaires chaque année via un fort dividende et d'augmenter grassement la rémunération de la nouvelle gouvernance, mais pas celle des salariés; affichant, en trompe l'œil, une augmentation globale des salaires de seulement 3% alors que les mesures salariales «garanties» pour tous sont d'à peine 1,6% pour les non-cadre et seulement d'1,05% pour les cadres qui représentent 60% du personnel. Comment la direction d'Orange peut annoncer «qu'elle s'engage en faveur du pouvoir d'achat à travers les mesures salariales 2022»? La CGT FAPT revendique une répartition de la richesse à la hauteur des investissements des salarié-es, les vrais créateurs de celle-ci.

ÉDITO

AUGMENTER LES SALAIRES C'EST POSSIBLE ET URGENT!

Vous l'aurez compris l'inflation n'est pas prête de s'arrêter même si la BCE a augmenté cet été son taux directeur pour l'endiguer. Le déclassement et la paupérisation ont de beaux jours devant eux. Comme d'habitude les «économistes» et les éditorialistes pro-MEDEF sont à la manœuvre pour expliquer qu'il faut reculer de trois ans l'âge de départ à la retraite, bref, taper sans fin sur le monde du travail, mais qu'en revanche, augmenter les salaires, ce serait plomber la France et contribuer au cycle infernal de l'inflation.

Déjà avant mai 68, la doxa voulait comprimer les salaires pour préserver l'économie. Après une mobilisation massive des salariés, le résultat obtenu fut une augmentation de 35% du SMIC et de 10% en moyenne des autres salaires.

Et l'économie ne s'est pas effondrée. Car il y a un gros mensonge dans l'idée que l'augmentation des salaires aboutirait forcément à la hausse des prix. C'est oublier la plus-value du capital. Il faut pour cela que le patronat paie réellement cette augmentation salariale, non pas en la reportant sur ses clients, c'est à dire in fine, sur des salariés, mais en réduisant ses profits et autres dividendes. À notre époque, il s'agit même d'un simple rattrapage urgent. Il suffit essentiellement afin de contraindre le patronat à ne pas reporter sur les prix les augmentations salariales, 2 dispositifs simples.

- bloquer : les prix des denrées essentielles et de l'énergie
- rétablir l'échelle mobile des salaires et des prix telle qu'elle existait jusqu'en 83 (indexation les salaires sur les prix).

3 ANS

C'EST LE TEMPS QU'IL RESTE POUR AGIR SI L'ON VEUT TENIR UN RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE À 1,5°C ET ATTEINDRE UNE NEUTRALITÉ CARBONE EN 2030. AUTANT DIRE QUE LE PLAN D'ORANGE DE NET ZÉRO CARBONE EN 2040 N'EST PAS À LA HAUTEUR DE L'ENJEU MONDIAL, ALORS QUE LES ÉMISSIONS DU GROUPE CONTINUENT À AUGMENTER.

DANGER D'ÉLECTROCUTION DU RÉSEAU AÉRIEN D'ORANGE

Le 16 février 2022, un agent de la société AWA FIBRE, sous-traitant de SCOPELEC, sous-traitant d'Orange, perdait la vie et deux de ses collègues étaient blessés dont un grièvement, lors d'un chantier de remplacement de poteau à Sainte Tulle (04).

Suite à ce drame, des incompréhensions notables sont apparues entre la Direction et les Organisations Syndicales, tant en ce qui concerne le traitement du dossier relatif à l'accident lui-même qu'en ce qui concerne celui du DGI qui s'en est suivi. La direction d'Orange ne peut se dédouaner de sa responsabilité dans les causes ayant pu conduire à ce drame.

Les techniciens d'Orange et les techniciens sous-traitants travaillant sur les appuis communs des réseaux d'électricité ou sur tous les appuis d'Orange situés à proximité immédiate de réseaux électriques aériens (lignes à haute tension) sont surexposés au danger de mort par électrocution. Nous constatons que malgré ce dramatique accident aucune mesure conservatoire n'a été prise par la Direction d'Orange.

Cet accident mortel, survenu sous une ligne électrique 20 000 V, a révélé lors de l'enquête réalisée par les Représentants du Personnel

plusieurs manquements aux obligations de sécurité de la Direction d'Orange:

- Non-respect des distances minimum de sécurité entre le réseau aérien d'Orange et les lignes électriques aériennes à fils nus sous tension d'ENEDIS;
- Absence d'informations sur le domaine de tension au pied du poteau et dans les ordres de travaux lors de chaque intervention sur le réseau aérien d'Orange;
- Absence d'identification du risque d'électrocution pourtant génératrices de courants parasites dangereux liés au phénomène de l'induction et qui expose les salariés au danger d'électrocution.

Les obligations de sécurité de l'employeur sont de supprimer le risque à la source. Cette problématique pourrait être résolue par une politique d'enfouissement du réseau téléphonique de façon systématique dans toutes les zones proches d'un environnement électrique qui restent à ce jour à identifier précisément avec des moyens humains et financiers à la hauteur de l'imminence du danger.

Mais malgré les multiples interventions des représentants CGT dans les instances CSE, ou CSSCT la Direction d'Orange reste dans le déni, alors que des vies humaines sont concernées. ■

International

MARIAGE DE RAISON OU INTÉRESSÉ ? ORANGE-MASMOVIL UNE LOVE STORY ANTI-SOCIALE

Le 8 mars dernier, le Groupe Orange annonçait entrer en négociation avec le 4^{ème} opérateur espagnol afin de constituer une Co-entreprise (Joint-Venture, JV) 50/50 sur cette géographie.

Devant les difficultés depuis 2 à 3 ans sur le marché espagnol, la direction n'a trouvé comme seule solution que de se marier avec un concurrent low-cost afin d'obtenir ensemble plus de 42% des parts de marché et devenir leader.

S'ils pèseraient ensemble 19,6 milliards d'euros, la situation du couple est bien différenciée. Orange Spain, dévaluée de 3,7 milliards d'euros en 2021, n'apporte pas de dette alors que dans le même temps Masmovil s'est embellie d'une acquisition, Euskatel, pour présenter une valeur de 11,5 milliards d'euros mais avec une dette de plus de 6 milliards d'euros.

Principalement sur le bas de marché, Masmovil dégage plus de marge qu'Orange qui se trouve au rang premium. Son modèle social est très pressurisé pour en obtenir le plus de rentabilité possible. Bien que le Groupe Orange affirme dès à présent vouloir reprendre le contrôle à termes de cette JV, la nuance suivante est apportée: pas à

100%. Aujourd'hui présenté comme inéluctable dans un contexte de recherche de consolidation du marché espagnol, la direction assimile cette opération de JV à une cession d'actifs et sans garantie ni sur l'emploi ni sur les conditions sociales. Elle en renvoie d'ailleurs toute responsabilité à la direction du nouvel ensemble créé et se retranche derrière sa seule implication à hauteur de 50% dans le CA sans pouvoir de contrôle.

Nullement industriel, ce dossier est un projet capitaliste avec de forts risques pour les salariés et leurs conditions de travail. En effet, entre les équilibres de capitaux à la création de cette JV et le cadeau de sortie de ce marché délicat (récupération des dettes actuelles et futures) offert aux propriétaires de Masmovil – des fonds d'investissements en capital-risque, il leur sera demandé en échange, en tant que dirigeants de cette JV, de procéder au « sale boulot social ».

Plutôt que d'être novateur dans ses produits et services sur ce marché espagnol, Orange préfère diluer ses actifs et jouer à cache-cache afin de se désengager de ses responsabilités vis-à-vis des salarié-e-s. ■

L'Interview



Laila Chatraoui-Mouchrih,
élue CGT FAPT au Conseil de
Surveillance Orange Actions

Laila, peux-tu te présenter ?

Je suis cheffe de projet à la Direction du Système d'Information (DSI) de la Direction Technique du Système d'Information (DTSI) à Orange France. Je milite à la CGT depuis 2004. Je suis également élue cadres au CSE de la DTSI, déléguée syndicale et surtout membre titulaire du Conseil de Surveillance du Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) Orange Actions.

Peux-tu nous éclairer sur la composition et le rôle du Conseil de Surveillance ?

Suite à la loi Pacte de 2018, la composition a été revue en 2019 limitant à 12 membres du personnel titulaires élus représentant les porteurs de parts, avec voix délibérative, et leurs 12 suppléants. 4 membres du personnel sont désignés par la Direction, avec voix consultative, ainsi que 4 suppléants. J'y siège avec mon suppléant Jean-François Pedinielli d'Orange Innovation. Le rôle du Conseil de Surveillance est de porter la voix des salarié-e-s et retraité-e-s porteurs de parts sur les orientations stratégiques proposées par la Direction. Il est consulté en amont des Conseils d'Administration et s'exprime sur les résolutions proposées par la Direction qui seront ensuite débattues en CA. Il propose également des résolutions alternatives.

Les demandes formulées par le Conseil de Surveillance sont-elles généralement suivies par la Direction ?

En général les demandes du Conseil de Surveillance étaient jusque-là entendues par la Direction. Mais depuis plusieurs mois, nous assistons à un véritable changement de cap!!!

Dans un premier temps, la CGT avait exigé une meilleure redistribution vers les salarié-e-s du produit fiscal de 2,2 Milliards rendus par l'Etat. L'Offre Réserve aux Personnels proposée par la direction a été décevante, ne redistribuant qu'une part infime de ce montant aux salarié-e-s. La Direction ne nous a pas écouté et a préféré distribuer un dividende exceptionnel qui a largement échappé au personnel et a nui au maintien de notre pouvoir d'achat.

Dans un second temps, le changement de gouvernance s'est opéré et la nouvelle directrice générale n'a pas hésité à faire pression sur les élus pour obtenir des changements de votes. En Mars 2022, les membres du FCPE avaient voté CONTRE la modification des statuts permettant de relever le seuil de l'âge du président du Conseil d'Administration au-delà de 70 ans. En Mai, la veille de l'Assemblée Générale, la Directrice Générale est intervenue personnellement en séance afin de faire pression pour valider le changement de statut. Cette manœuvre anti-démocratique acte une atteinte grave au fonctionnement de l'instance et a ainsi permis d'imposer en force la nomination du nouveau président Jacques Aschenbroich avec la complicité des membres de la CFDT et de l'ASSGO.

Que porte la CGT dans cette instance ?

Le rôle des élus CGT est de proposer des actions et des résolutions alternatives permettant avant tout de défendre les intérêts des salarié-e-s et retraité-e-s. Ils dénoncent avant tout le plan stratégique Engage 2025 et son plan d'économie Scale Up d'un milliard net au détriment de l'emploi, des salaires et des conditions de travail. Vos représentants CGT porteront toujours la demande d'une meilleure redistribution des richesses au profit des salarié-e-s.

Boutiques Orange 3.0 et politique des profits toujours plus digitale et moins humaine

Afin d'augmenter ses résultats financiers, la direction d'Orange est en train de démanteler son réseau de boutiques partout en France. Ces 15 dernières années, leur nombre a été divisé par deux!

La fermeture des boutiques impose aux usagers de faire plusieurs dizaines de kilomètres et souvent aux salarié-e-s de changer de métier. L'organisation de la filialisation des boutiques bat son plein. Elle diminue les droits et garanties et aggrave les conditions de travail des salarié-e-s, notamment avec une convention collective moins-disante.

Pour rappel, Orange perçoit plusieurs millions d'euros d'aides de l'État chaque année pour le maintien de l'emploi et dégage plusieurs milliards de bénéfices. La direction préfère poursuivre son sabordage des boutiques, anciennement vitrines et atouts concurrentiels de l'entreprise.

La CGT dénonce le gâchis social pour l'intérêt de l'entreprise. Nous avons toujours été contre toute fermeture de boutiques en raison de l'impact sur les salarié-e-s déplacé-e-s comme des pions, dont les temps de trajet explosent. Le maintien de leur équilibre vie personnelle/vie professionnelle est notre priorité. La CGT dénonce aussi une inégalité d'accès aux services dans des territoires de plus en plus isolés du numérique, tant par les réseaux d'accès (Fibre/Mobile) que par le réseau de distribution.

La Restauration collective mise à mal

La situation sanitaire a certes compliqué le fonctionnement de nos restaurants d'entreprise, mais l'augmentation des salarié-e-s en télétravail n'a pas aidé non plus. La fréquentation recensée dans les 98 cantines d'Orange était de 3 346 787 entrées en 2019, puis 1 367 261 en 2020 et seulement 955 587 en 2021. C'est bien dommage! Et pourtant, une restauration de qualité est un élément essentiel pour le bien-être des salarié-e-s d'Orange. Au-delà de manger équilibré à moindre coût, c'est aussi très important d'avoir la possibilité de se ressourcer et de prendre un moment de respiration.

La CGT milite pour que toutes les directions d'Orange aient la même politique tarifaire et un accès adapté. Nous serons vigilants au respect de l'accord actuel sur la mutualisation de la restauration, notamment sur la solidarité entre les gros et petits sites afin que chacune puisse avoir accès à un repas de qualité et au plus bas prix. Les Titres Restaurant restent à attribuer de manière exceptionnelle: donner le choix aux salarié-e-s entre les Titres Restaurant et la restauration collective conduirait rapidement à la fermeture d'un grand nombre de restaurants.

RETOUR AUX ANNÉES SOMBRES...

Lors du CSEC extraordinaire des 12 et 13 juillet, la Direction a, semble-t-il, enfin reconnu la gravité de la situation sociale, tout en entendant poursuivre sa stratégie, et sans apporter les garanties nécessaires de mise en œuvre de mesures préventives de protection de la santé physique et mentale des salariés.

La CGT FAPT a alerté, de nouveau, la nouvelle Directrice Générale par un courrier daté du 11 août sur:

- Le retour du mal-être au travail dont la triste réalité des suicides liés au travail en sont une illustration;
- la dégradation généralisée des conditions de travail et la perte du sens au travail;
- la forte inquiétude des salariés pour leurs métiers, leur avenir;
- le manque de reconnaissance de leur travail.

La CGT FAPT est triste et révoltée, en apprenant qu'à nouveau une salariée de l'entreprise vient de mettre fin à ses jours. Rien ne peut justifier que la transformation de l'entreprise se fasse en saccageant et sacrifiant des vies. Le plan d'économie d'un milliard d'euros, présenté à l'assem-

blée générale des actionnaires, officiellement consacré de moitié à la réduction de la masse salariale, n'a pas lieu d'être. Il porte en lui les ingrédients conduisant à une nouvelle crise sociale profonde, qui rappelle déjà, à bien des égards, les années sombres 2005-2009. Crise, qui avait alors conduit la Direction à se joindre aux Organisations Syndicales, pour affirmer un « plus jamais ça ! ».

Pas plus aujourd'hui qu'hier, la fin ne peut justifier les moyens. Aucune stratégie d'entreprise ne pourra jamais justifier le fait qu'un salarié soit en situation de détresse physique et mentale, liée à son travail, et à fortiori ne perde sa vie à la gagner. Il est plus qu'urgent que la Direction de l'Entreprise réoriente ses choix en mettant l'être humain au centre de sa stratégie pour répondre avant tout aux attentes des usagers des télécommunications.

La CGT a réitéré son exigence d'ouverture de négociations à partir des revendications exprimées par les salariés.

L'entreprise doit permettre aux salariés de vivre de leur travail, et non d'en mourir. ■

DES AUGMENTATIONS RECORDS... MAIS PAS POUR TOUT LE MONDE!

Le 5 avril dernier, l'arrivée de Chrystel Heydemann coïncidait avec la fin de la négociation salariale. L'occasion était belle pour la nouvelle DG d'Orange d'arriver avec un beau cadeau pour les salarié-e-s d'Orange. Dans un contexte de forte inflation et alors que le groupe a réalisé une année 2021 solide, les NAO 2022 étaient particulièrement attendues par le personnel afin d'effectuer un rattrapage de pouvoir d'achat. Les deux précédentes NAO (Négociations Annuelle Obligatoire sur les salaires) se sont soldées par des décisions unilatérales (DU) et des mesures indécentes ne garantissant pas le maintien du pouvoir d'achat pour toutes et tous.

L'arrivée de M^{me} Heydemann valide le triplé en matière de DU avec des mesures inadmissibles. Une moyenne de seulement 2% d'augmentation garantie alors qu'elle-même percevra une augmentation de salaire de plus de 45% par rapport à son prédécesseur.

Des rémunérations fixes et variables pouvant atteindre 2,25 M€ par an, auxquelles s'ajoutent 700 000 € d'actions gratuites et un parachute

doré en cas de départ. Nous connaissons la fiction de l'Homme qui valait les 3 milliards. Le personnel va apprendre à connaître en réel la femme qui coûte 3 millions par an. Un signal négatif envoyé à un personnel en manque de reconnaissance depuis des années et qui doit encore une fois se serrer la ceinture alors que les actionnaires se gavent!!!

Vos représentant-e-s CGT n'ont cessé de réclamer une autre répartition des richesses. La direction reste pour le moment sourde à nos demandes.

À titre d'exemple: baisser le dividende de 0,10 € représenterait environ 330 M€ de disponibles pour financer des mesures salariales et permettrait de solutionner immédiatement: la fin des écarts salariaux Femmes/Hommes (20 M€ pendant 3 ans), une enveloppe promotion de 2% par an (75 M€) et le 13^{ème} mois pour toutes et tous (240 M€).

La CGT appelle le personnel à s'exprimer partout pour que les richesses qu'eux seuls créent leur reviennent! ■

EN CAS D'ACCIDENT EN SITUATION DE TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail est défini par la loi comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication » (Art. L1222-9 du Code du Travail). Et l'article précise que « L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale ». L'article L 411-1 stipule « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à

toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ». Pour qu'un accident en télétravail soit considéré comme un accident du travail, il faut donc qu'il ait lieu à l'endroit où s'exerce le télétravail et pendant les heures habituelles de travail. Le salarié doit prévenir l'employeur sous 24h, sauf cas de force majeure, et l'employeur doit déclarer l'accident dans les 48h à la Caisse Primaire de l'Assurance Maladie (CPAM). L'employeur peut émettre des réserves sur le lien avec l'activité professionnelle. C'est la CPAM qui tranche in fine. Les frais de l'accident de télétravail sont pris en charge de la même manière que l'accident qui survient sur site. ■

LES DÉRIVES DE VISION 360, SUPERVISION À LA DTSI

Tout a commencé par une pétition en novembre 2021 pour accorder le télétravail aux salarié·e·s de la supervision en Heures Non Ouvrées (le soir, la nuit et les weekends). Malgré les nombreuses signatures, la direction a maintenu sa décision ne respectant pas l'accord sur le télétravail (accord salarié·e/manager). L'accélération des réorganisations pour forcer les équipes à tenir avec moins de personnels dû aux départs en TPS a provoqué la colère et l'inquiétude des superviseur·e·s. Sollicitée par les salarié·e·s, la CGT a bataillé sans relâche durant plusieurs mois pour convaincre la direction de l'intérêt de réfléchir avec les salarié·e·s et les organisations syndicales sur l'avenir

des services et des activités. Face au mépris de la direction, les salarié·e·s se sont mobilisé·e·s devant plusieurs sites, à l'initiative de la CGT, rejointe par Sud : une grève le 14 juin avec un rassemblement devant le site de Paris Alleray, puis le 30 juin une devant le siège à Issy-Les-Moulineaux, avec un taux de grévistes de 80 et 100 % sur l'ensemble des sites de V360 à Paris, Lyon, Nantes et Toulouse. À Bridge la CGT a été reçue par la direction d'Orange France. Sous la pression d'un nouveau préavis de grève, une réunion de conciliation avec la direction de V360 s'est enfin tenue avec des réponses concrètes à nos revendications, une visibilité sur l'avenir des services et des négociations à venir. ■

ORANGE COLLABORATIVE

Depuis quelques mois, les salarié·e·s voient arriver sur leur poste de travail de nouveaux outils bureautiques, imposés par l'entreprise et basés, une fois de plus sur la suite Microsoft. Si l'arrivée d'outils à jour est toujours appréciable, le choix de ces logiciels propriétaires (Outlook, Word, Powerpoint, Teams ...) pose plusieurs questions, tant sur la technologie elle-même que sur les impacts sur l'emploi et les conditions de travail. En effet, la suite Office 365 est basée sur l'emploi d'un cloud propriétaire dont les salarié·e·s ne connaissent pas les conditions d'usage (lieux de stockage, règles de confidentialité, souveraineté). Cela signe également l'arrêt des solutions qui avaient été développées en interne, comme Coopnet, et le reclassement des salariés associés. Pour la CGT, les logiciels nés de l'informatisation doivent avant tout améliorer les conditions de travail et permettre la réduction du temps de travail des femmes et des hommes, en commençant par la semaine de 32h défendue par la CGT! ■



Pour une justice sociale
Je vote CGT
Élections CAP-CCP du 05 au 08 décembre 2022



Vous voulez en savoir plus?
Rendez-vous sur le site internet de la CGT...

Directrice de la publication : Patricia Gauthier
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 : mediris.fr / 07 67 62 98 21



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