la cgt
POUR LE DROIT À LA COMMUNICATION
fapt activités postales & télécoms

C'est @ nous

L'EXPRESSION SYNDICALE D'ORANGE - N°36 - JANVIER 2023

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

« C'est de la rencontre des aspirations des salariés et des propositions de la CGT que naissent les revendications et les luttes. »
La fédération CGT Fapt vous souhaite ses meilleurs vœux pour 2023.

ÉDITO

Nouvelle année, nouvelle équipe dirigeante et nouveau plan stratégique pour Orange

La directrice d'Orange, change petit à petit son équipe dirigeante, en charge de l'aider à préparer pour février 2023 son nouveau plan stratégique. Déjà dans la presse les grandes lignes ont fuité. On apprend ainsi son souhait de se concentrer sur l'activité de réseau, ce qui pourrait conduire à se séparer de certaines activités jugées non rentables en les cédants en partie.
Les premiers impactés seront les agences distribution, dont le plan annoncé en fin d'année est un véritable cataclysme pour les salariés concernés. Ainsi plus de 3000 collègues vont devoir se trouver à nouveau une place dans le groupe, s'ils ne veulent pas basculer à la Générale De Téléphone (GDT) et subir les conditions de travail et droits sociaux moins-disants appliqués dans cette filiale.
Au lieu de brader nos emplois en boutique à la GDT, pourquoi la direction ne choisit pas au contraire de renforcer la position de n°1 de l'expérience client en se démarquant d'une concurrence critiquée pour son tout digital ? En ne misant que sur la baisse des coûts, la direction a-t-elle pour objectif de transformer Orange en opérateur low-costs ? Y a-t-il encore une volonté de sa part d'investir dans la recherche et développement et de diversifier ses revenus ?
La compression des coûts est souvent une stratégie de repli qui ne peut perdurer dans le temps sans faire de dégâts humains, sur l'emploi et les conditions de travail. La CGT appelle le personnel à la rejoindre pour s'opposer à cette stratégie purement financière. Orange est un bateau solide et détient un équipage aguerrit qui a déjà résisté à bien des tempêtes. Néanmoins, si sa capitaine ne reste pas à l'écoute et se trompe de cap, elle risquerait bien d'entraîner tout le personnel et l'entreprise en eaux troubles.

10 %

TOUT AUGMENTE, SAUF LES SALAIRES ! C'EST LE MINIMUM D'AUGMENTATION COLLECTIVE QUI DOIT REVENIR AUX SALARIÉS POUR LES NAO SALARIALES 2023 CHEZ ORANGE. C'EST UNE URGENCE POUR CONTRER UN COÛT DE LA VIE DEVENU INSUPPORTABLE. CE N'EST PAS L'ARGENT QUI MANQUE DANS UNE ENTREPRISE QUI VERSE PLUS DE DEUX MILLIARDS DE DIVIDENDES AUX ACTIONNAIRES CHAQUE ANNÉE.

Réforme des retraites : NON À LA BAISSE DES DROITS !

Le projet de réforme des retraites de 2023 n'est pas si différent de celui du système universel à point combattu à l'hiver 2019-2020. Macron et son gouvernement ont tiré les leçons de l'échec de l'usine à gaz du projet à points que le travail militant de la CGT avait permis de détricoter et ainsi retourner l'opinion publique. Le gouvernement Borne a décidé d'attaquer la réforme 2023 par le biais de l'allongement du temps de travail en décalant l'âge de départ à la retraite à 65 ans. L'autre mesure envisagée est d'accélérer la réforme Touraine. Cette loi de 2014, allonge le nombre de trimestres requis pour obtenir une retraite à taux plein pour atteindre 43 années de cotisation pour les Français ayant vu le jour en 1973. Sous couvert de contreparties comme le relèvement du montant minimum des pensions, la réforme 2023 est en fait encore plus dure que celle avortée de 2020. Si elle était appliquée, elle serait plus rapidement défavorable aux salariés et accélérerait la baisse des pensions, environ moins 20 % de pouvoir d'achat selon le Conseil d'Orientation des retraites. La « garantie » d'un minimum de pension à 1 200 euros n'est qu'un leurre, car elle ne serait effective que pour les carrières complètes, de plus en plus compliquées à atteindre. Cette dégradation, programmée du montant des pensions, pousse les salariés, qui en ont les moyens, à se tourner vers les assurances privées par capitalisation.

La CGT propose une autre réforme. Il s'agit non seulement de s'opposer au projet Macron-Borne, mais aussi de partager les propositions de la CGT pour améliorer le système de retraite existant :

- retour à un départ à 60 ans ;
- pension minimum au niveau du SMIC à 2 000,00 euros ;
- prise en compte des années d'études…

Comment ? En allant chercher de nouveaux financements :

- fin des exonérations de cotisations ;
- hausse du taux de cotisation ;
- égalité professionnelle femmes-hommes...

International

La Cybersécurité, NOUVEL ELDORADO SPÉCULATIF ?

Si l'activité de sécurité des réseaux de télécommunications est inhérente à un opérateur, en revanche pour le groupe Orange celle dans le domaine de la cyber sécurité trouve son origine il y a bientôt une décennie. L'explosion des échanges numériques, la virtualisation des hébergements de données ont fait apparaître un marché pour l'accompagnement, la délégation de la protection et la sécurité des données.

Orange Cyberdefense (OCD), créée en 2016, trouve son origine dans l'acquisition de la société Athéos en 2014. Après plusieurs autres rachats, OCD atteint un effectif de plus de 2 600 salariés dont 1400 en France. Ses revenus ont été multipliés par plus de 5 depuis sa création avec 838 M d'euros en 2021 dans une compétition mondiale dont le marché est estimé à 181Mds d'euros à l'horizon 2025, il n'est donc pas surprenant que ce secteur soit un pilier de la stratégie du groupe et compte le rester dans le nouveau plan stratégique qu'annoncé par la nouvelle Directrice Générale.

Les sociétés de ce secteur ont des valorisations en forte augmentation par rapport à leurs revenus. Nous ne parlons pas ici de « l'inflation salariale » mais bien d'une spéculation reposant principalement sur les effectifs « experts » composant les acquisitions. Celles réalisées à ce jour par le groupe Orange l'ont été par une sortie de cash. Ne souhaitant plus recourir à ce type de financement, le Groupe a décidé en 2022 de procéder à un détourage clair et précis de ses activités commercialisées dans le domaine cyber pour les consolider à travers une holding financière et uniquement des échanges de titres. Nous voyons bien les dangers d'une perte de contrôle progressive inhérente à cette opération. Même si la direction de l'entreprise se veut rassurante quant à une non-introduction en bourse, le doute persiste, la même promesse n'ayant pas été tenue concernant la récente filiale des points hauts mobile (TOTEM) !

L'Interview

Philippe Lafrance
Délégué Syndical DTSI et représentant CGT aux Négociations Annuelles Obligatoire (NAO)

Peux-tu te présenter ?

Je fais partie de l'entreprise depuis mars 1986. Aujourd'hui je vis et travaille à Nantes. Je suis superviseur 24h/7j sur le SI d'Orange. Déjà militant syndical dans ma fac, j'ai continué de militer en me syndiquant à la CGT 2 semaines après avoir commencé à travailler. Depuis 15 ans j'ai essuyé tous les mandats. Plus personnellement, je suis musicien et joue du saxophone.

Quelles activités as-tu dans la CGT ?

Aujourd'hui je suis Délégué Syndical, de temps en temps Représentant Syndical dans mon CSE et je participe au groupe de travail CGT sur les NAO, mais ce que je préfère c'est être sur le terrain au plus près des salariés, discuter et distribuer des tracts. Je suis souvent dans mon service pour militer. Pour l'anecdote, hier, j'ai distribué notre dernier tract à la Directrice Générale à l'occasion de sa visite à Nantes... Une certaine satisfaction !

Que portera la CGT aux NAO 2023 ?

La CGT travaille de manière collective. Dans ce groupe nous avons de nouveaux militants que l'on forme et qui seront capables de reprendre derrière les anciens. C'est la passation des compétences et des connaissances. Pour 2023, nous allons porter une augmentation de rattrapage conséquente de +10 % des salaires.

Nous avons déjà perdu 7 % de pouvoir d'achat sur les 2 dernières années. L'inflation continue d'avancer et ne risque pas de s'arrêter en 2023. Nous sommes à 3 décisions unilatérales de l'entreprise sur les NAO, très inférieures aux besoins des salariés. Et en 2022, pour la première fois, la Direction a donné moins que l'accord qui aurait pu être signé.

L'égalité salariale Femmes/Hommes doit aussi être rattrapée. Chez Orange, les femmes sont payées 5,7 % de moins que les hommes. Il faudrait au moins 25 ans pour réduire cet écart si l'entreprise ne fait pas de réels efforts.

Nous avons là tous les éléments pour justifier cette demande d'augmentation salariale.

Comment préparez-vous ces négociations ?

Nous les préparons collectivement. Nous analysons les bilans de l'année précédente et prenons en compte les remarques et revendications des salariés par le biais d'une consultation en ligne et du travail de terrain porté par les syndicats départementaux qui consultent syndiqués et salariés. Ce travail permet d'avoir les revendications précises des salariés !

Il y a un côté technique, notre force c'est d'articuler nos revendications sur ces chiffres ; démontrer que nos revendications sont raisonnables. Par exemple : 60 M d'euros pour aligner le salaire des femmes sur celui des hommes équivaut à 2 centimes du dividende des actionnaires.

Cette année, avec l'inflation, nous allons demander au moins 10 % d'augmentation pour toutes et tous. Pour les obtenir, avoir de bons arguments dans les négociations est une chose, mais c'est surtout le rapport de force avec les salariés qui permet d'aller plus loin.

Une consultation CGT sur les NAO est disponible sur https://msurvey.orange.com/CONSULTNAO2023

En bref

ÉLUS CAP CCP CGT :

En fin d'année 2022, vous avez voté pour vos élus qui siègent aux CAP pour les fonctionnaires et aux CCP pour les contractuels.

La CGT remercie les électeurs qui lui ont porté leur confiance.

Vous trouvez ci-dessous la liste de nos élus :

CAP CADRES :
TITULAIRE : LEMOSQUET Laurence – SCE/OGSB
SUPPLÉANT : LECLERCQ Arnaud – DO GNE/AD

CAP NON-CADRES :
TITULAIRE : SEXTUS Jean Luc – DO IDF/UI
TITULAIRE : RONGET Christelle – DO GSE/AD
SUPPLÉANT : CHIMENES Rémy – DTSI/SI
SUPPLÉANT : DUPIN Frédéric – DO GSO/UI

CCP NON-CADRES :
TITULAIRE : ARPHEXAD Willy – WIN/OWF
SUPPLÉANT : CLOSSON Sabine – DO GSO/AD

Nos élus CGT vous représenteront et vous garantissent que, malgré les pressions, ils feront respecter les droits de chacune et chacun d'entre vous !

SCOPELEC : Au moins 1250 emplois supprimés

Scopelec a été repris par un consortium composé de Circet, Foliateam, Solutions 30 et Kyntus.

Il y a encore quelques mois, la société était l'un des principaux sous-traitants d'Orange. La plus grande et plus ancienne coopérative de France était spécialisée dans l'installation et la maintenance des réseaux de fibre optique et de cuivre. Les juges du tribunal de commerce de Lyon ont écarté l'offre de reprise des salariés réunis en coopérative. Ce plan, déposé par les salariés, prévoyait de conserver 1 457 emplois sur les 2 300 existants dans l'Hexagone. Il aurait permis de conserver le savoir-faire des salariés de la plus importante coopérative de France et partenaire historique d'Orange. Le plan de reprise de Circet prévoit de son côté de conserver seulement 1 049 emplois, 400 de moins que l'offre proposée par les salariés.

Dans sa course au dumping social, Orange n'a strictement rien fait pour soutenir la coopérative privilégiant la baisse des coûts à la qualité de service. Pire encore, Orange a pesé de tout son poids de donneur d'ordres en écrivant au tribunal de commerce, la veille de l'audience du 8 décembre 2022, pour indiquer qu'elle ne soutenait plus l'offre des salariés... Lamentable !

Vos droits

Le temps partiel sénior pour les salariés en situation de handicap – TPSH –

Depuis le 1er février 2021, la CGT a signé l'accord pour l'insertion des salariés en situation de handicap incluant le TPSH. Il s'agit d'un dispositif d'aménagement de fin de carrière comme le TPS, précédant immédiatement le départ à la retraite.

Il concerne les salariés, bénéficiaires d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et désireux de prendre leur retraite au plus tard à la date à partir de laquelle une poursuite d'activité pourrait être génératrice de surcote et souhaitant aménager leur temps sur une période de 18 à 36 mois

Une formule est également disponible de 18 à 24 mois dans le cadre d'un mécénat de compétences.

Par exception, et sur demande justifiée du salarié, la situation du salarié peut être analysée par l'entreprise, afin de leur permettre de pouvoir améliorer leur niveau de retraite en retenant une date de départ en retraite la plus tardive possible, sans excéder quatre trimestres de surcote.

3 formules de TPSH accessibles sont proposées aux salariés en situation de handicap :

ENTRÉE	FORMULES DE TPSH ACCESSIBLES	DURÉE	TEMPS DE TRAVAIL	RÉMUNÉ-RATION	TEMPS LIBÉRÉ	COMPLÉMENT COTISATION RETRAITE
JUSQU'AU 1ER JANVIER 2024 INCLUS	TPSH-65 %	18 à 36 mois	50 %	65 %	28 mois	Sur une base 100 %
	TPSH-75 %	18 à 36 mois	50 %	75 %	16 mois	
	TPSH-80 %	18 à 36 (ou 24) mois	50 %	80 %	Néant	

Tout dossier TPSH est soumis à une commission locale chargée de les examiner, la CGT siège dans cette commission où elle s'assure que le salarié n'est pas lésé. La CGT regrette que la majorité des candidats au dispositif TPSH ne soit par informé de l'existence de la commission en amont de la prise du dispositif par le salarié. Les salariés peuvent bénéficier de la DG51 qui consiste en un dispositif d'accompagnement financier sous forme de prime allant de zéro à 24 mois de salaire global de base (SGB).

Trop souvent les salariés par manque d'informations, ne déclarent pas leur situation de handicap comme le diabète, la baisse d'audition, les acouphènes... Dans tous les cas n'oubliez pas que l'ignorance est la principale source d'interrogation et que la CGT est à vos côtes et restera votre principale source d'information.

Actu Télécoms

Transfert vers la GDT 2026

Scale Up continue : Comment baisser les coûts de la masse salariale
Orange annonce le démantèlement de son réseau de boutiques pour faire des économies.
D'ici 2026, près de 160 boutiques Orange « maison mère » seront cédées à la Générale De Téléphone (GDT). Les conséquences de ce changement d'entreprise seront lourdes pour tous les acteurs, excepté pour le groupe et ses actionnaires qui comptent sur l'opération pour engranger des bénéfices records.

Objectif de la manœuvre : réduire les coûts sur le dos des salariés d'Orange SA.
Les boutiques sous pavillon GDT sont sous la Convention Collective des Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Cette convention et les accords sociaux appliqués à la GDT sont très désavantageux pour les salariés comparés aux accords d'Orange SA (Salaires, intéressement, participation, avantages sociaux, conditions de travail...).
Les deux tiers des salariés des AD sont concernés par ces fermetures de boutiques.
Les conditions de changement de métiers pour les conseillers sont indécentes ! Des choix à faire parmi une liste de postes disponibles, souvent vacants par manque d'attractivité, les salariés « auraient » ainsi 3 propositions sur les métiers dits prioritaires... Au regard des disponibilités sur chaque périmètre des boutiques, vers quoi se tourner ? Quid des **3 000 salariés sur le carreau ?**
Cette nouvelle étape dans la réorganisation d'Orange SA donne le ton du futur plan stratégique du Groupe qui nous sera présenté en février 2023 : Accélérer le démantèlement d'Orange par un transfert des activités et des emplois vers des filiales et des sous-traitants avec des conventions collectives moins-disantes et instaurer un dumping social comme modèle social.
La CGT dénonce la maltraitance des salariés et la destruction progressive de nos outils de travail. La redistribution des bénéfices aux actionnaires est faite aux dépens de la qualité de service et des emplois à Orange.
La CGT propose de regrouper les boutiques et les emplois sous la Convention Collective Nationale des Télécommunications (CCNT) dans le but de délivrer une mission de service public de proximité et de qualité aux usagers quels que soient leurs moyens.

Infos luttes

La lutte n'est pas finie à V360 !

La mobilisation des salariés des supervisions V360 en juin dernier a permis de désamorcer un premier projet qui devait être présenté en juillet au CSE DTSI. La précipitation et le manque de transparence de la direction a bel et bien encouragé les salariés à faire grève. Les revendications des salariés sont claires : du sens, de bonnes conditions au travail, les effectifs nécessaires, en étant conscient qu'on ne pouvait plus continuer ainsi. Ce seraient des salariés gagnants et la direction y trouverait son avantage. La direction veut mutualiser les supervisions pour réduire les effectifs, et pallier les départs non remplacés, ce qui serait revenir sur la réorganisation précédente, SPRING, que la CGT avait déjà combattu avec les salariés. La CGT a rencontré plusieurs fois la direction pour défendre l'idée d'inclure dans ce projet, des évolutions de carrière, en créant des parcours professionnels motivants, garantir une charge de travail acceptable, des formations de qualité, retrouver le sens du travail et une visibilité sur l'avenir. Au CSE de décembre, V360 a présenté les grands axes : (promotions) création de Responsable d'Activité Multi-Domaines en HNO, perspectives de parcours professionnels, d'un pôle de formation... Cette réorganisation sera accompagnée de négociations. Néanmoins, l'annonce de fermetures de services (l'environnement technique en HNO et l'activité Pilote de service SI en HNO) assombrit considérablement le tableau. Pour la CGT, tous les salariés doivent avoir accès à ces avantages ! La lutte continue !

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 .....

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 -C.C.P. Paris 20376 D • www.cgt-fapt.fr • e-mail : fede@cgt-fapt.fr