

Fédération nationale des salariés du secteur des activités postales et de télécommunications CGT



Plus de 10 millions de manifestants! En 5 journées de manifestations contre la réforme des retraites du gouvernement ce sont 10,5 millions de personnes qui ont défilé dans les rues de France les 16 et 31 janvier, ainsi que le 7, le 11 et le 16 février. Comme ici à Paris le 7 février devant l'Opéra, la CGT FAPT était présente dans tous ces cortèges derrière le slogan « Redonnons du sens à notre travail ». Au-delà du retrait, les manifestants clamaient haut et fort le retour de la retraite à 60 ans à taux plein à hauteur de 2000 euros par mois, revendication proposée et défendue par la CGT! Et la mobilisation se durcit à partir du 7 mars avec des appels à la grève reconductible ou illimitée dans de nombreux secteurs dont les activités postales et de télécommunications! Le gouvernement doit entendre les salariés en colère!



AUGMENTER LES SALAIRES, PAS L'ÂGE DE LA RETRAITE!

es salariés d'Orange, tout comme l'ensemble de la population, sont impactés par la hausse importante du coût de la vie. On constate que les richesses créées par le travail sont de plus en plus accaparées par la finance au détriment des salaires. En France, le versement de 80 milliards d'euros de dividendes en 2022 constitue un nouveau record. Cependant, dans toutes les entreprises, où les salariés se mobilisent, ils obtiennent des augmentations collectives de salaires pour l'ensemble du personnel. C'est possible à Orange!

C'est dans ce contexte d'inflation forte et durable (6 % depuis 1 an) que démarrent les négociations salariales à Orange. Après trois échecs consécutifs, celles de 2023 débutent mal. L'entreprise a fait le choix de la division des salariés en privilégiant des mesures individuelles, au détriment d'augmentations collectives seules garanties du maintien du pouvoir d'achat pour tous. Elle

doit cesser de privilégier les intérêts des actionnaires au détriment de ceux des salariés (2000 millions d'euros de dividendes pour à peine 60 pour les augmentations de salaire en 2022... un rapport de 1 à 33 totalement indécent).

La direction doit changer d'attitude et être à la hauteur des enjeux sur les salaires et la garantie du pouvoir d'achat. La CGT FAPT demande en priorité une augmentation collective pour tous de 10 % minimum, un 13e mois, l'égalité salariale Femmes/ Hommes pour mettre fin définitivement aux inégalités, la

ré-indexation des salaires sur l'inflation, une meilleure reconnaissance avec davantage de promotions.

Ton avis compte →



D'INDISPONIBILITE MAXIMUM **DEMANDÉ POUR LES NUMÉROS** D'URGENCE PAR AN, DÉFINI PAR LES NORMES INFORMATIQUES ET LA LÉGISLATION EUROPÉENNE. **AVEC LES ACCIDENTS QUE NOUS AVONS EUS EN JUIN 2021** ET CETTE ANNÉE, CELA CORRESPONDRAIT À UN DÉPASSEMENT DE SEUIL REPRÉSENTANT AU MOINS UNE CENTAINE D'ANNÉE. **INACCEPTABLE!**

COUPURES D'ÉLECTRICITÉ: ORANGE N'EST PAS PRÊTE, NUMÉROS D'URGENCE FERMÉS EN CAS DE DÉLESTAGE

es crises sont décidément révélatrices des manques que connaît notre pays en termes de réponses aux besoins, mêmes essentiels. La question des services publics est une urgence vitale. La crise énergétique que nous vivons montre ô combien, l'énergie est essentielle et vitale. Le gouvernement annonce alors la possibilité de coupures d'électricité en hiver, qui pourraient potentiellement impacter le « réseau cuivre » (RTC) alors que des millions de particuliers, des établissements publics et des entreprises l'utilisent encore. Différent du réseau de distribution d'électricité, ce RTC ne différencie plus les clients, notamment depuis le raccordement avec le réseau mobile.

L'accident de juin 2021, ayant rendu inaccessible notamment le centre 15, nous a rappelé que des abonnés essentiels y sont toujours raccordés: les **numéros d'urgence**. Orange s'est rangé derrière le traitement des appels d'un « client comme les autres » et a négligé la gravité de la situation. Il y a d'ailleurs encore quotidiennement des coupures locales. Orange a publié un communiqué indiquant la fermeture de tous ses services, y compris les numéros d'urgence, en cas de délestage.

Inadmissible et inacceptable pour la CGT: les services d'urgence constituent un service public indispensable, fondamental!

Les raccordements des hôpitaux à la fibre sont possibles, mais en l'absence de plan gouvernemental, les opérateurs proposent une solution extrêmement coûteuse, que les établissements de santé ne peuvent pas prendre en charge.

Un « délestage » du RTC serait donc un acte criminel car cela couperait l'accès aux numéros d'urgence pour la population. L'État devra être tenu responsable de l'impact des coupures liées à la politique de raccordement des hôpitaux ne permettant pas leur fonctionnement en cas de

Avec la campagne de sobriété du gouvernement ou plutôt campagne du renoncement, les risques délestages et la flambée de prix de l'énergie, la population prend la mesure de l'importance de l'énergie qui permet d'alimenter les télécoms, les hôpitaux et bien d'autres usagers.

Il y donc urgence à renforcer les services publics afin qu'ils soient au service des populations et du développement humain, notamment par une gestion démocratique.



CÂBLES SOUS-MARINS:

GAFAM ÉGALEMENT PRÉDATEURS **EN EAUX PROFONDES**

De gros poissons sont passés sous notre nez... d'atterrissement, selon le terme consacré dans le Depuis 2015, les géants de l'internet se sont emparés d'une ressource jusqu'alors aux mains des opérateurs télécoms historiques : les câbles internet océaniques. Et à une vitesse folle! Passée à 50 % en 2019, la part de marché des GAFAM devrait passer à 95 % en 2024! Dans ces 486 gaines de nylon (en janvier 2023) transitent 99 % des données numériques mondiales, pour une longueur totale de 1,3 millions de km, 33 fois le tour de la Terre. Orange Marine, fleuron français de la pose de ces équipements, représente un quart de la flotte spécialisée mondiale, et si l'activité ne manque pas, plus de 50 % du temps est consacré désormais à des projets des rois du numériques, alors qu'ils restaient principalement (40 %) à quai en 2017. Tout est allé très vite et les GAFAM ont détruit cette industrie.

Pourtant la France est bien un des rares pays pouvant se vanter de disposer d'une maîtrise industrielle sur ce domaine et c'est à France Telecom, dont l'État est actionnaire majoritaire, qu'elle le doit à l'origine des premières connexions transatlantiques. Elle est le pays le plus connecté d'Europe avec 23 points

Pour la CGT, l'enjeu est de taille car dans l'ombre la mainmise de multinationales sur les télécoms n'a jamais été aussi forte et nous ne savons désormais que faire payer la connexion aux GAFAM sera compliqué. Dans l'histoire des télécommunications, le rapport de force n'a jamais été autant déséquilibré en faveur des intérêts privés. Le droit à la communication revendiqué par la CGT est un droit fondamental des peuples et un enjeu démocratique, qui doivent pouvoir avoir accès à la communication écrite comme informatique sans l'intervention de capitaux privés. À terme, les GAFAM pourraient décider des prix sur l'ensemble du globe, en spéculant au jour le jour à la manière de la Bourse. La Commission européenne a lancé un bras de fer pour faire payer la connectivité des opérateurs télécoms aux géants technologiques. L'Union Européenne souhaite légiférer sur les infrastructures de connectivité. La CGT propose un plan d'investissement de 2 % du PIB de l'UE pour contribuer au développement du secteur des télécoms, pour l'emploi et l'innovation.

L'Interview



mandaté CGT FAPT au Comité National de Restauration (CNR) et à la Commission Technique Nationale de Restauration

Laurent, peux-tu te présenter?

Je milite à la CGT depuis 2009. Je suis à la direction de mon syndicat départemental, CGT FAPT Télécoms 13, où je suis secrétaire au revendicatif. J'ai été élu en 2019 au CSE de la Direction Opérationnelle Grand Sud-Est, ainsi qu'au CSE Central où je suis à la commission Activités Sociales et Culturelles (ASC). J'ai été mandaté par la CGT FAPT aux instances de la restauration mutualisée CNR et CTNR.

Peux-tu nous expliquer le rôle de la restauration mutualisée?

Tout a débuté avec un accord signé le 31 mai 2019, la restauration chez Orange relève de la compétence des CSE d'Etablissement (CSEE). On gère un budget annuel de 2,26 % de la masse salariale brute, soit près de 90 millions d'euros. Ce budget est réparti dans tous les CSEE au prorata des effectifs de chaque périmètre et il y a 4 OS (CGT, CFDT, FO et Sud) qui ont validé cet accord ASC Restauration, dans le but de mutualiser les ressources de la restauration. 11 CSEE sur 14 ont confié la gestion de leur budget restauration à la Direction Déléguée de la Restauration (DDR). La porte n'est pas fermée aux 3 CSEE restants mais ils ont fait le choix de ne pas rejoindre cette solution.

Peux-tu nous expliquer ce qu'est la CTNR?

Elle a deux missions: préparer et proposer la politique de restauration, et, s'assurer du suivi de son application. Sa priorité est de proposer à tous les salariés une offre de restauration de qualité et à un prix modéré. Le fait d'avoir tout mutualisé permet d'atteindre un équilibre en fonction des fréquentations, même pour des petits sites. À défaut de solution d'Orange, la recherche d'un restaurant inter-entreprise (RIE) est prise en charge par la DDR qui soumet les propositions à la CTNR. Si aucune solution n'a pu être trouvée, il y a alors attribution aux salariés de titres restaurant.

Qu'est-ce donc alors que le CNR?

Il est composé d'un représentant de l'entreprise, un représentant de chaque CSEE qui délègue son budget, les représentants mandatés par chaque OS signataire et la DDR. C'est dans le CNR que les décisions de la CTNR sont validées, mais aussi les subventions (majorée, majorée+), la prise en charge dans les RIE et la valeur et la participation des titres restaurant.

Quel est le rôle de la CGT au CTNR?

La CGT se bat pour maintenir ou créer une offre de restauration collective sur tous les sites d'Orange! On sait pertinemment qu'on ne peut avoir un repas équilibré avec un titre restaurant. Bien manger c'est aussi une question de santé! Nous sommes donc à l'offensive pour contrer les fermetures de restaurant, mettre en place des conventions avec d'autres entreprises pour augmenter le nombre de convives et augmenter le budget en constante diminution.

Pourquoi le CTNR est-il menacé?

Avec le départ de plusieurs CSEE vers une offre qui ferme l'accès aux restaurants Orange, l'enjeu est de faire perdurer une offre de qualité sur site. Compte tenu de la baisse massive des effectifs, la CGT revendique le remplacement de tous les départs et se bat pour que le budget ne soit plus indexé sur la masse salariale pour être revu à la hausse afin de maintenir l'ensemble des restaurants ouverts, tout en dotant les salariés sans solution de restauration de titres restaurant.



ORANGE: Stratégie de tous les dangers!

Les plans stratégiques se succèdent, « Lead the future » est le dernier né. Il est le fruit de la recherche de consultants grassement payés 10 mois après l'arrivée de la nouvelle DG à la tête d'Orange. Se recentrer sur les cœurs de métier, s'implanter en Afrique et au Moyen Orient et investir dans la cybersécurité sont les essentiels de ce plan. Derrière ces annonces se cachent une filialisation à outrance des activités et des infrastructures, et encore plus de sous-traitance dans la gestion des réseaux. Les plans stratégiques affichent toujours un plan d'économie, reposant principalement sur la masse salariale (Chrysalid, Explore2020, Scale-Up...) et des objectifs de développement (Cloud, IoT, services financiers...). À chaque fois, les réductions de coûts dépassent les attentes sur le dos des salariés, mais les innovations souffrent du manque d'investissements.

Le plus gros frein réside dans le haut niveau de dividendes versés par le groupe (2,3 Milliards par an). Cela limite nos capacités d'investissement dans les territoires de conquêtes et oblige Orange à céder des éléments de patrimoine, notamment les réseaux (Orange Concession, Totem...). La stratégie devient axée sur les seuls objectifs de réduction de coûts avec des conséquences désastreuses pour les salariés: réductions massives d'emplois, filialisations pour réduire les droits et austérité salariale. Ce mouvement de baisse des salaires s'accompagne pourtant d'une forte intensification du travail. Le leitmotiv est la réduction de la masse salariale. Aucune préoccupation sur les transferts de savoir-faire. Chaque jour, sur le terrain, il apparait des dysfonctionnements (accidents des numéros d'urgence, par exemple). Le nombre de savoir-faire perdus est tel qu'il faudrait des années pour rétablir la situation, ce qui est peu probable.

La CGT propose un grand plan d'emploi et la ré-internalisation des métiers et activités, afin d'améliorer les conditions de travail et de vie. Cela passe aussi par la fin des ventes et la réappropriation de ses réseaux et des investissement massifs dans la recherche. Nous demandons de mettre en œuvre une politique d'appropriation publique des activités de télécommunications afin de permettre l'accès à toute la population sur l'ensemble du territoire à tous les produits, services, contenus, et moyens de communications, y compris les plus modernes à un prix abordable, respectant la péréguation tarifaire avec une véritable qualité de service rendu, tout en respectant l'environnement, c'est aussi un enjeu démocratique.



PROJET LIBELLULE: VERS LA FILIALISATION DE NOS SALARIÉS DES BOUTIQUES ORANGE!

a Direction passe la vitesse supérieure et filialisation de 100 % de nos boutiques « maison convoque les Organisations Syndicales (OS) aux premières séances de négociation sur le projet d'évolution d'arrêts d'exploitations des Agences de Distribution (AD), qu'ils nomment « projet libellule ». Symbole de la sagesse de la transformation et de la capacité d'adaptation, cette métaphore nous semble très déplacée, voire insolente, tellement la Direction oppose un symbole de vie à une réalité cruelle pour des centaines de salariés. Ce projet mortifère, engendrera une dégradation du pouvoir d'achat et des conditions de travail, et une remise en cause du métier de vendeur en boutique, tout en filialisant les emplois vers la Générale De Téléphone (GDT). Un vrai jeu de massacre auquel se livre notre employeur!

La Direction souhaite terminer ces négociations avant fin mars dans la précipitation la plus totale. Elle propose une durée de l'accord n'excédant pas 4 ans. Mais au-delà? Quelle pérennité pour les autres boutiques ? La CGT dénonce que ce projet n'est qu'une nouvelle étape menant à terme à la fermeture ou à la emplois.

mère ».

Alors que certaines OS habituées à l'exercice d'accompagnement de casse de notre entreprise avaient préparé leurs listes de courses sous forme de primes-miettes, d'autres évoquaient la possibilité de demander un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), honteux!

L'objectif de la Direction d'Orange est défini par la réduction des coûts sur le dos des salariés. 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...).

La CGT FAPT continuera d'œuvrer pour et avec les salariés pour la sauvegarde de la qualité de travail et de nos



EGALITÉ PROFESSIONNELLE **FEMMES/HOMMES: UNE SOLUTION POUR SAUVER NOS RETRAITES!**

e jeudi 16 février, des syndicalistes CGT et l'augmentation des pensions des femmes de d'autres acteurs telles des associations féministes ont organisé une remise de chèque symbolique à l'Assemblée nationale. L'objectif était de démontrer qu'appliquer la loi sur l'égalité professionnelle permettrait de résoudre le déficit invoqué par le gouvernement pour justifier la réforme des retraites. Ce chèque symbolique va désormais voyager dans toute la France!

femmes et les hommes permettrait de débloquer 5,5 milliards d'euros de cotisations supplémentaires pour le régime général tout en augmentant le montant des pensions des femmes de 20 %. Si on y associe l'alignement du taux d'emploi des femmes sur celui des hommes le tour est joué, le déficit invoqué par le gouvernement n'existe plus!

Dans le détail, selon une étude de la Caisse Nationale d'Allocation Vieillesse, l'égalité salariale se traduirait par un surcroit de recettes de 13 milliards d'euros en 2030, puis de 5,5 milliards en 2050 une fois déduite

20 %. Ce chiffre est à minima. Il est calculé uniquement sur la retraite de base des salarié.e.s du privé, sans prendre en compte les gains générés dans les régimes de retraites complémentaires.

En complément, aligner le taux d'emploi des femmes sur le taux d'emploi des hommes permettrait de faire rentrer 9,5 milliards d'euros de cotisations supplémentaires.

Mettre fin aux inégalités salariales entre les Alors que les femmes sont désormais plus qualifiées que les hommes, elles sont toujours payées 28,5 % de moins que les hommes et touchent des pensions de 40 % inférieures. Les femmes entre 25 et 54 ans sont 84 % à travailler contre 92 % des hommes.

> À Orange, la différence salariale reconnue par l'entreprise est d'environ 6 % et rien n'est mis en œuvre pour le résorber. Les budgets spécifiques alloués dans les NAO sont selon les années autour de 0,2 %. À ce rythme là il faudrait au minimum 30 ans pour rétablir les femmes dans leur droit! Pour la CGT l'égalité c'est maintenant!

Un 19 Janvier Historique **CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES!**

a journée du 19 janvier 2023 est la 1ère date de manifestation interprofessionnelle unitaire dans le cadre du processus de lutte contre la réforme des retraites Borne/Macron et pour la réponse aux revendications. Avec plus de 220 manifestations qui ont réuni partout dans le pays plus de 2 millions de manifestants, cette journée restera dans l'histoire! 25 000 personnes à Rennes, 38 000 à Lyon, 50 000 à Toulouse, 140 000 à Marseille et plus de 400 000 à Paris.

Les syndicats dont la CGT ont remporté la bataille des idées puisque les salariés, les retraités et les étudiants ont répondu massivement à l'appel pour s'opposer fermement à cette réforme inacceptable. Il est effectivement injuste de vouloir faire travailler les salariés 2 ans de plus avec un départ en retraite à partir de 64 ans. Les économistes le disent, les syndicats le dénoncent: reculer l'âge de la retraite va prolonger la précarité des seniors et des salariés alors qu'à 60 ans, seulement 28 % des ouvriers travaillent et 35 % des 60-64 ans sont encore en emploi en France, soit parce qu'ils sont frappés par le chômage, soit en longue maladie du fait de l'usure professionnelle, soit au RSA. La rue n'est pas la seule à dénoncer ce projet néfaste, avec le recul de l'âge de départ, les départements qui financent le RSA redoutent également une explosion du nombre de bénéficiaires.

Dans ce contexte de flambée des prix et de perte importante de pouvoir d'achat, ce projet résonne comme autant d'injustices face à un gouvernement sourd aux revendications de la population et au rejet de cette réforme : près

Vos droits

COMMENT EXERCER SON DROIT DE RETRAIT?

🗖 n cas de danger grave et imminent, d'alerte 🏻 peut être déclenché par peut exercer son droit d'alerte et de retrait. Il est en droit de suspendre son activité après avoir avisé l'employeur de ce danger (art. L. 4131-1 du Code du travail). Il suffit que le salarié ait un motif raisonnable de craindre pour sa vie ou sa santé pour qu'il déclenche la procédure de retrait. Le « danger » peut être caractérisé par une cause extérieure au salarié (par exemple: locaux dangereux), mais peut aussi très bien être lié à son état de santé physique ou psychique (par exemple: allergie aux agents pathogènes auxquels son poste l'expose). L'employeur ne peut pas sanctionner le salarié qui exerce ce droit et ne peut pas cesser de lui verser sa rémunération.

Le droit de retrait s'exerce individuellement par le salarié. Cependant, il est largement préférable qu'un syndicat organise son déclenchement. Le droit

 quel que soit son statut, un salarié l'intermédiaire d'un.e élu.e CSE. Les représentants du personnel au CSE doivent alors consigner leur alerte par écrit. L'employeur est alors tenu de procéder à une enquête avec le représentant du personnel qui a lancé l'alerte et de prendre toute mesure qui s'impose. L'employeur est tenu à une obligation de sécurité à l'égard des salariés. Il doit prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé. Il doit notamment les informer lorsque des risques se présentent et mettre en place les moyens adaptés pour les protéger au mieux (art. L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail). À l'issue de l'enquête, s'il y a désaccord entre le CSE et l'employeur sur les mesures à mettre en œuvre ou sur l'existence même d'une situation de danger, l'inspecteur du travail doit être saisi par l'employeur.

de 80 % des Français sont contre ce projet et la pétition unitaire a recueilli plus d'un million de signatures.

Pourtant d'autres choix sont possibles notamment le financement par le partage des richesses. Ce sont toujours les mêmes qui se gavent au détriment des salariés qui créent pourtant les richesses: La barre des 80 milliards d'euros versés aux actionnaires est franchie pour l'année 2022. Un record! De l'argent il y en a, mais il est accaparé par quelques-uns.

Mais pourquoi le gouvernement veut-il reculer l'âge légal de départ en retraite? En 2019, le président de la République n'avait-il pas dit à ses ministres « qu'il serait idiot de faire une réforme des retraites tant que l'on n'a pas réglé le problème du chômage ». Aujourd'hui, en posture indélicate, ce gouvernement n'hésite pas à construire son argumentaire sur des mensonges. Il manquerait 12 milliards par an à partir de 2027 pour être à l'équilibre. Au regard des 200 milliards d'aides et de cadeaux fiscaux faits chaque année au patronat, cela représenterait 6 % de financement à trouver. Mais l'argument ne tient pas et est totalement mensonger! Non, les caisses ne sont pas vides, le Conseil d'Orientation des Retraites a indiqué dans son rapport que les réserves atteignaient 180,4 milliards à fin 2022, le régime complémentaire Agirc-Arrco en possède 86,5 milliards, et le fonds de réserve pour les retraites est de 26 milliards d'euros.

Alors pourquoi vouloir faire travailler les salariés 64 ans minimum? Pour suivre une recommandation de Bruxelles? Non, surtout pour renforcer les fonds de retraite par capitalisation, Blackrock s'en frotte déjà les mains...

Il y a largement de quoi financer les retraites pour des années et si on veut la pérenniser pour des décennies il suffirait de :

- Taxer les superprofits;
- Augmenter les salaires;
- Appliquer immédiatement l'égalité salariale Femmes/Hommes;
- Rétablir l'ISF;
- Favoriser les créations d'emplois avec des droits et garanties de haut niveau. Après les 19 et 31 janvier, et les 7, 11 et 16 février, l'ensemble des organisations syndicales et organisations de jeunesse appellent à amplifier et durcir le mouvement face à la surdité du gouvernement les 7 et 8 mars.

À Orange, après l'annonce des bons résultats du Groupe pour 2022, du nouveau plan stratégique qui n'augure rien de bon, des augmentations de salaires totalement indécentes dans les NAO et la destruction des Agences Distribution avec des fermetures ou cessions à la GDT, les salariés d'Orange ont toutes les raisons de s'inscrire dans ce mouvement Pour un tout autre avenir!





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		

