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

C'est @ nous

SPÉCIAL ÉLECTIONS CSE ORANGE 2023 - N°39

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

LE VOTE CGT
VOTRE MEILLEUR ALLIÉ !

AGIR POUR UN MEILLEUR AVENIR

Élections CSE Orange du 13 au 16 novembre 2023

ÉDITO

Ne restez plus isolé, rejoignez-nous. Ensemble on est plus fort !

En 2019, pour la première fois chez Orange, vous votiez pour vos représentants au CSE. Cette mandature s'est déroulée dans un contexte de transformation profonde de l'entreprise et de multiples crises : sanitaire, économique, sociale et de guerre en Ukraine.

La direction d'Orange s'est appuyée sur la digitalisation et le succès du télétravail pour tenter d'éloigner les représentants du personnel des salariés. Les nombreux projets immobiliers ont réduit les surfaces de travail, et imposé de nouvelles organisations de travail -open-space et flexdesk- au détriment de la qualité de vie au travail. La CGT a toujours rappelé à l'employeur ses obligations en termes de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

En novembre prochain, vous élirez vos nouveaux représentants du personnel. Voter nombreux pour la liste CGT au CSE de votre entité, c'est donner plus de poids aux représentants CGT de proximité pour peser sur les décisions de l'entreprise et défendre vos intérêts. Pour les 4 années à venir, la CGT combattra avec force le plan stratégique actuel de casse sociale orchestré par un dumping social à l'échelle du groupe.

La CGT porte avec conviction une stratégie plus responsable qui priorise l'humain, le sens au travail, une meilleure répartition des richesses et l'égalité professionnelle. Une stratégie qui préserve l'emploi et la réinternalisation des activités.

Votez CGT pour rendre possible un autre projet plus humain et plus écologique !

« Le vote CGT, votre meilleur allié » .

L'ENVIRONNEMENT AU CŒUR DES PRIORITÉS DE LA CGT

Le réchauffement climatique, la raréfaction des ressources naturelles, le recul de la biodiversité longtemps niés ou minorés, sont aujourd'hui flagrants, dépassant même les prévisions les plus pessimistes. Si la prise en compte de ces questions a progressée dans les esprits, la déconnexion entre les enjeux sociaux et ceux environnementaux permet à des multinationales telles qu'Orange de surfer sur des engagements de papier glacé pour masquer leurs pratiques polluantes pour l'environnement et toxiques pour les salariés. La mondialisation et la financiarisation de l'économie permet à Orange d'organiser son irresponsabilité et ainsi de transférer le coût de la pollution sur les populations. Nous devons refuser de limiter notre engagement environnemental à nos gestes quotidiens ou nos choix de consommation. Nous devons refuser d'être instrumentalisés au service de politiques de greenwashing permettant de repeindre en vert des pratiques catastrophiques pour la planète. Nos responsabilités professionnelles, notre place dans le processus de production doit nous permettre de jouer un rôle déterminant. Il s'agit d'interroger le sens et le contenu de la croissance, la définition même de la richesse et des modes de production. Nous voulons regagner du pouvoir d'agir et la maîtrise du sens et du contenu de notre travail.

Pour ce faire, la CGT réclame de nouveaux droits pour les représentants du personnel d'Orange sur les questions environnementales ; que les salariés se réapproprient l'outil de production ; que l'activité d'Orange soit relocalisée ; de développer le service public de la télécommunication ; de miser sur la recherche. La CGT a obtenu la mise en place d'une commission RSE au niveau du CSEC. Cette première victoire en appelle d'autres. Le progrès technologique doit servir le progrès humain, les richesses que nous créons doivent servir à augmenter le bien-être dans nos sociétés, à réduire les inégalités, améliorer la santé, la solidarité, l'éducation... Notre boussole doit être l'utilité sociale. ■

POUR UNE AUTRE REDISTRIBUTION DE LA RICHESSE

Après deux années marquées par la crise COVID, l'économie en France a repris des couleurs. Pour Orange, les indicateurs sont toujours restés dans le vert et l'entreprise a su profiter de la crise pour se diversifier et attirer des investisseurs pour co-financer ses réseaux. Mais à quel prix ?

Il est indéniable que le partage de la richesse continue d'être en défaveur des salariés.

Depuis 2008, Orange redistribue généreusement la quasi-totalité de ses profits aux actionnaires. Le rendement du dividende est trois fois plus important que la moyenne observée dans les autres entreprises du CAC40.

L'actionnariat salarié est un leurre qui laisse peut-être penser aux salariés qu'ils en profitent mais cela ne remplacera jamais des augmentations de salaires pérennes dans le temps. Malheureusement 95 % des dividendes sont absorbés par l'Etat, des fonds de pension, des banques et autres investisseurs. Cette course folle aux profits à court terme, imposée par les actionnaires majoritaires influe sur la stratégie de l'entreprise. Faire plus, mieux et avec moins de moyen pour garantir la soupe aux actionnaires.

Dès lors, comment faire pour se sortir de cette situation ?

La CGT FAPT revendique une autre répartition des richesses en faveur des salariés.

2 milliards de bénéfices environ sont reversés chaque année aux actionnaires alors que la direction limite en moyenne à 100 millions d'euros les augmentations annuelles de salaires.

10 % de cette somme permettraient aux salariés d'Orange de bénéficier d'un 13e mois intégré au salaire.

3 % de cette somme supprimerait définitivement les écarts salariaux Femmes/Hommes.

Alors que le travail est le seul créateur des richesses dans l'entreprise, nous avons la volonté de faire changer les choses et gagner sur nos revendications afin que les salariés puissent enfin récolter le fruit de leur travail et pas juste les pépins !!! ■

Rencontres

Sophie Binet, Secrétaire Générale de la CGT

Sophie, peux-tu nous rappeler ton parcours ?

Je suis militante depuis mon adolescence. Je me suis engagée à l'UNEF (Union Nationale des Etudiants de France) et j'ai été élue au Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire dans ma faculté en 2002. Ça a été mon premier mandat syndical !

J'ai commencé ma vie professionnelle en tant que Conseillère Principale d'Education.

Je suis engagée dans la lutte des classes contre les inégalités sociales, pour l'égalité entre les femmes et les hommes et pour la préservation de l'environnement entre autres.

J'ai été élue Secrétaire Générale adjointe de l'UGICT CGT (la CGT des Ingénieurs Cadres et Techniciens en 2014), puis co-Secrétaire Générale en 2018.

Enfin, en plein mouvement social contre le projet de réforme des retraites, je suis devenue la première femme élue Secrétaire Générale de la CGT lors de notre congrès en mars 2023.

Peux-tu nous expliquer l'importance de voter ?

Du 13 au 16 novembre 2023, vous allez voter pour élire vos représentants dans les différents CSE (Comités Sociaux et Économiques) de l'UES Orange.

Cette unique élection nationale désignera les élus CSE et définira la représentativité de la CGT pour les quatre années à venir. C'est le résultat obtenu qui déterminera ensuite notre poids dans les négociations, notre capacité à signer ou à nous opposer à des accords.

Quel est le rôle des élus ?

Les élus CSE sont informés et consultés sur toutes les questions concernant l'organisation du travail et la marche générale de l'entreprise, la formation et l'égalité professionnelle, la gestion de l'emploi et des qualifications, les réorganisations. Tout ce qui est susceptible d'avoir une incidence sur l'emploi et les conditions de travail.

Les élus peuvent non seulement donner leur avis, mais aussi formuler des propositions alternatives.

Pourquoi le vote CGT ?

Voter CGT, c'est avoir des représentants du personnel qui portent des revendications et se battent avec vous pour les obtenir, notamment pour avoir des salaires en corrélation avec la charge de travail et les qualifications, des emplois de qualité. Vos représentants se battront également pour qu'Orange soit une entreprise vertueuse en matière d'écologie et ne se contente plus d'un léger green-washing.

Voter CGT, c'est faire connaitre publiquement (via des tracts ou des heures d'informations syndicales) les décisions de la Direction et les données de l'entreprise et, si nécessaire, d'organiser avec les salariés une mobilisation pour revenir sur une décision injuste, comme les réorganisations.

Voter CGT, c'est donner du poids à un syndicat qui se bat pour une représentation des salariés au plus près du terrain afin qu'ils vous défendent au mieux.

Loïc Boussin, mandaté aux comités groupe France et Europe

Arrivé le 1er avril 2010 chez Equant à Rennes, Loïc Boussin est Architecte SI & Services depuis 13 ans.

Depuis novembre 2011, il est représentant du personnel et actuellement RP (Représentant de Proximité, ex DP), RSS (Représentant de Section Syndicale) au Services de Communications Entreprises et Membre du CGF et CGE (Comité Groupe France & Europe).

Son travail au quotidien, avec la Pologne par exemple, au sein d'Orange Business l'a aidé à développer une culture de l'international.

Grâce à ses mandats au sein des Comités de Groupe, il possède une meilleure vision sur les différences sociales, de gestion d'emplois et de conditions de travail suivant les pays.

Sa maîtrise des enjeux internationaux est un atout et notre meilleur allié !

Loïc apprécie le grand écart entre un mandat de RP proche du terrain et en contact avec les salarié.es et les instances nationales ou internationales. Ses mandats sont complémentaires. Le top management est au courant des réalités vécues dans les services grâce à ses interventions.

Le bilan de mandature est synonyme d'activité très dense en lien avec l'actualité du marché Entreprise notamment.

Avec les opérations avec TKR en Roumanie, VOO en Belgique et Masmovil en Espagne : voter CGT pour avoir des élu.es et mandaté.es qui représentent et défendent au mieux les intérêts des salariés.

L'ADN CGT c'est faire comprendre à l'Entreprise qu'elle ne peut pas « jouer » librement avec les différentes réglementations locales au détriment des salariés sur l'autel du dumping social.

La meilleure façon d'être entendu et écouté par la Direction est d'avoir le maximum d'élus et mandatés.

Votez CGT du 13 au 16 novembre 2023.

Sens du travail : les cadres d'Orange aussi s'interrogent

De plus en plus de salariés se posent la question du sens de leur travail. Au-delà du légitime besoin de gagner sa vie, pourquoi se lèvent-ils le matin ? Quelle satisfaction ont-ils eu de leur journée de travail quand ils rentrent chez eux le soir ?

Hyper engagés pour bien faire leur travail, pour leurs équipes, les cadres d'Orange qu'ils soient managers ou experts, dans des activités opérationnelles ou transverses, sont confrontés à ces questions et les réponses ne sont pas toujours satisfaisantes dans un contexte où l'entreprise réduit les budgets, réorganise à tout va. Ces questionnements peuvent aboutir dans les cas les plus extrêmes à une pathologie que nos entreprises refusent de reconnaitre : le Brown out qui est un épuisement professionnel suite au manque de sens au travail.

Donner du sens dans l'opacité : tous les managers le savent, il faut « donner le sens ». Donner le sens des décisions prises, de la stratégie du Groupe aux changements opérationnels en passant par les évolutions des métiers. Ils le savent et ils en sont convaincus. Mais voilà, donner le sens nécessite d'être transparent, et cela leur fait de plus en plus défaut. C'est particulièrement vrai sur les règles RH. En matière de recrutement, de gestion du temps de travail, déplacement, notes de frais etc, il y a les règles et la pratique... Parfois ce sont les managers qui pratiquent à côté de la règle, parce que cela permet d'être plus juste ou plus efficace, parfois ils subissent ces écarts, entre la règle connue des équipes et celle qui en off va réellement s'appliquer.

ILS NOUS DISENT

« Je voulais retenir un candidat de la filière « opérationnelle » qui correspondait à mes attentes pour un poste transverse, on m'en a imposé un autre car celui-ci était issu de cette filière. Un autre collègue a eu un problème similaire. Le meilleur candidat pour lui n'avait pas le niveau du poste mais on pouvait le former. Un autre candidat a été pris car ne nécessitant pas de promotion. Pourtant, les postes sont bien ouverts à toutes les candidatures... »

« Il n'y a plus de budget pour RCQ, mais on nous demande de faire les entretiens, avec auto évaluation, évaluation etc. Pas toujours facile de motiver les équipes pour s'engager dans une démarche sans perspective de reconnaissance financière... »

Economies, emplois, le choix de la non qualité : les réorganisations se sont succédées et se poursuivent dans toutes les entités : USC, AE, AD, UI, UPR, DIG etc. Chaque fois, il s'agit essentiellement de réaliser des économies, en particulier en charge de personnel par des suppressions d'emplois et de l'externalisation. Moins nombreux, les cadres se retrouvent face au transfert de responsabilités et de la charge de travail des collègues qui sont partis, mais pas remplacés. La charge de travail et la charge mentale de ceux qui restent explose, et il faut parfois sacrifier des pans d'activités, ou renoncer à un certain niveau de qualité.

ILS NOUS DISENT

« À chaque départ, la question du remplacement est une véritable bataille. Il faut d'abord réussir à convaincre que l'on n'a pas les moyens de répartir l'activité sur d'autres, puis vient la question de la possibilité ou non d'externaliser. »

« On est nombreux à avoir le sentiment de récupérer des responsabilités nouvelles ou activités supplémentaires parce que d'autres services sont en baisse d'effectifs... On nous transfère la charge, mais nous n'avons pas plus de moyens ! »

Des objectifs sans moyens, des décisions sans concertation

Les objectifs déclinés du national vers les entités, unités, départements semblent sortir tout droit d'un tableau Excel dont les liaisons avec les autres applis auraient bugué... Intenables, contradictoires, ils ne tiennent pas compte des conséquences sur le terrain et les moyens ne sont pas adaptés pour les tenir. Les cadres en sont les premières victimes, d'autant plus que, s'ils sont managers, ils doivent les mettre en œuvre ET convaincre leurs équipes. Un exercice d'équilibriste qui peut vite donner le tournis voire entrainer une chute.

ILS NOUS DISENT

« Je me rends compte que mon autonomie consiste surtout à chercher une solution sur une problématique issue d'une décision à laquelle je n'ai pas été véritablement associé, et sans moyens pour le faire... »

« Un matin j'ai découvert qu'on m'avait supprimé une application dont je me sers tous les jours et sur laquelle j'avais des projets en cours, j'ai tout perdu... Mes livrables eux sont toujours exigés et je n'ai plus les outils nécessaires. On marche sur la tête ! »

« On doit obligatoirement commander des véhicules électriques pour atteindre les objectifs fixés par le national, mais il n'y a pas assez de bornes et cela vient complètement perturber notre organisation. Ces questions auraient dû être mises sur la table avec les équipes opérationnelles avant de fixer les objectifs, pas l'inverse ! »

Pour changer les choses il faut prendre le contrepied et faire différemment : travailler avec le souci de la vision terrain ; partager avec les collègues sur les ressentis, les vécus, les aspirations à travailler autrement ; avoir véritablement du poids sur les décisions ; obtenir des moyens humains et financiers. Les cadres sont nombreux à tenter de prendre le contrepied et faire différemment même partiellement, à leur niveau, dans leurs équipes, leurs départements. Sinon, de toute façon, cela n'est pas tenable. Mais sans changement de stratégie, cela reste très compliqué. ■

Restauration

Pour la CGT FAPT, l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail passe par une offre de restauration offerte aux salariés sur site Orange, ou avec des restaurants d'entreprises en proximité. Cela a un coût, mais l'équilibre alimentaire et le bien-être des salariés doivent prévaloir. L'autre choix, imposé aux salariés d'OFS et SCE par une organisation syndicale, leur octroie d'office des titres-restaurant facturés 40 % de leur montant. Ces derniers galèrent chaque jour pour se restaurer de manière équilibrée, sans dépasser leur budget.

Pour la CGT, les titres restaurant doivent être proposés uniquement en l'absence de solution de restauration collective ou en télétravail. Il est également important que chaque salarié puisse avoir un moment de partage avec ses collègues devant un repas de qualité, à tarif maîtrisé.

La totalité des budgets restauration doivent servir à améliorer les restaurants existants, en développer de nouveaux et se doter de produits de qualité.

Gain de temps, gain d'argent, la restauration collective permet à chaque salarié de s'y retrouver.

Tous les CSE doivent bénéficier de la restauration mutualisée. Chaque vote pour la liste CGT y contribuera.

Soyez acteur de votre future offre de restauration au travail, votez CGT.

Le rôle des RP

Depuis 2017, Macron et son gouvernement ont considérablement transformé les Instances Représentatives du Personnel (IRP). Les DP, CHSCT et CE disparaissent, et sont transformés en une instance unique le Comité Social et Économique (CSE).

Pour la CGT FAPT, le RP doit permettre d'effectuer un travail de proximité au plus près de ce que vivent les salariés au quotidien. Il doit exercer les même missions que l'ex-DP.

Son rôle est d'être présent dans les services. Il doit être à leur écoute, remonter les réclamations des salariés et les accompagner si besoin. Le RP doit également être le relais de son syndicat pour informer les salariés régulièrement en faisant des Heures d'Informations Syndicales, et des diffusions de tracts.

Votez CGT FAPT, pour vous assurer d'avoir un représentant privilégié sur votre lieu de travail qui portera votre voix, et défendra vos intérêts.

Ne restez plus seul et isolé, rejoignez la CGT FAPT !

Emploi

En 5 ans, la baisse des effectifs à Orange SA atteint un total de - 21 544 salariés soit - 25,5 % ! Elle s'explique par des plans successifs de réduction des coûts injustes et injustifiés puisque l'activité ne baisse pas. Cette suppression massive de l'emploi génère une forte augmentation de la charge de travail et la dégradation des conditions de travail. L'emploi est depuis trop longtemps malmené à Orange. C'est le moment de dire STOP à cette casse de l'emploi en votant CGT.

Par le biais de l'accord intergénérationnel, la CGT a pu obtenir 8000 recrutements sur la période 2022-2024. Alors que les départs ne sont pas comblés, la Direction d'Orange choisit d'affecter 80 % des recrutements pour les filiales (6 400) et seulement 20 % des recrutements (1 600) pour Orange SA qui subit 80 % des départs.
La Direction organise un véritable dumping social par une politique d'externalisation de l'emploi et des risques sur la santé et la sécurité des salariés.

Pour la CGT, il n'y a pas d'avenir sans emploi de qualité et en CDI. C'est une priorité !

Ainsi vos représentants CGT continueront d'agir et de se battre pour VOTRE AVENIR en portant les revendications suivantes :

- Une véritable stratégie de développement de l'emploi vertueux socialement, économiquement et environnementalement sur l'ensemble du territoire au sein d'Orange SA ;
- Un plan de recrutement massif permettant l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de service ;
- La réinternalisation des activités et des emplois au sein d'Orange SA et l'arrêt du dumping social ;
- La réduction du temps de travail à 32h par semaine pour un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle, travailler mieux et travailler toutes et tous.

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

Directeur de la publication : Cédric Grimaud
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

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

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