



« Ils pourront couper les fleurs, ils n'empêcheront jamais le printemps. » Pablo NERRUDA

**ÉDITO**

## LES SALARIÉS AU CŒUR DE LA FUTURE STRATÉGIE !

La CGT FAPT vous souhaite une très bonne année 2025, avec la concrétisation de tous vos souhaits et revendications pour vous et vos proches.

La CGT a une pensée pour nos concitoyens de Mayotte qui vivent à l'heure actuelle dans la précarité et ont besoin d'aide pour reconstruire leurs habitations et leurs infrastructures. Tout ne pourra se faire du jour au lendemain, c'est pourquoi l'aide doit être constante. Le dérèglement climatique cause de plus en plus de dégâts, et il est nécessaire que les dirigeants dans le monde entier prennent des mesures immédiates pour le climat afin de stopper ces catastrophes qui sont loin d'être naturelles.

Pour 2025, la CGT souhaite que les salariés soient au cœur de la stratégie, avec des mesures prioritaires pour les accompagner dans les transformations que la Direction générale juge obligatoires. La stratégie devra s'appuyer sur un projet industriel capable d'intégrer de l'innovation au service des salariés, des mesures financières qui récompensent l'investissement et le travail des salariés et non les actionnaires toujours plus gourmands. Le «Not Without les

Salariés», doit enfin se transformer en «WITH les Salariés». Cela doit passer par la reconnaissance de toutes et tous dans son travail, une meilleure répartition des richesses avec des NAO à la hauteur de nos résultats, des recrutements pour remplacer les départs, et une meilleure répartition de la charge de travail qui pour certains ne fait que progresser et entraîne des «burn-out», et pour d'autres, à l'inverse, des situations de «bore-out».

Tout cela, nous pouvons y arriver ensemble en nous mobilisant, en démontrant à la Direction que sans nous, Orange n'aurait pu rayonner en tant que fournisseur premium et exclusif des Jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024. Les résultats financiers ne sont pas les résultats des actionnaires mais le fruit du travail des salariés en attente de reconnaissance et de perspectives d'avenir au sein d'Orange.

La CGT continuera de porter votre voix dans les négociations et lors de chaque rencontre avec les différentes directions. N'hésitez plus ! Rejoignez-nous pour gagner le progrès social... Ensemble, on est plus fort !

**390**

C'EST LA PERTE NETTE MENSUELLE MOYENNE DE POUVOIR D'ACHAT CONSTATÉE SUR TROIS ANS, EN PLEINE PÉRIODE D'INFLATION DURABLE ET DE VIE CHÈRE. CE CHIFFRE RÉSULTE DES RÉPONSES DE 3 100 PREMIERS SALARIÉS AYANT PARTICIPÉ À LA CONSULTATION NAO SALAIRES 2025, TÉMOIGNANT DE LA FORTE PRESSION FINANCIÈRE SUR LES MÉNAGES.

## L'ARRÊT DU CUIVRE : LE DROIT À LA COMMUNICATION POUR TOUS AVANT TOUT !

Le passage du réseau Cuivre au tout numérique par Fibre Optique constitue une étape majeure dans l'évolution des infrastructures de télécommunications en France. Cependant, cette transition soulève de nombreuses inquiétudes, notamment dans les zones rurales ou défavorisées, appelées « zones blanches », où l'accès à un réseau fiable reste un défi. Face à cette situation, la CGT porte des revendications claires pour garantir l'équité et le droit à la communication pour tous.

**L'arrêt du Cuivre : une déconnexion pour les plus vulnérables**

Historiquement, le réseau Cuivre a permis de connecter l'ensemble du territoire national, même les zones les plus reculées. L'arrêt progressif de cette infrastructure au profit de la Fibre Optique menace de laisser sur le carreau une partie de la population. Malgré les promesses d'une couverture fibre généralisée, les réalités techniques et économiques freinent le déploiement dans certaines régions isolées. Pour les habitants de ces zones, l'arrêt du cuivre pourrait se traduire par une absence totale de connectivité, amplifiant les fractures numériques et sociales.

**Les revendications de la CGT**

La CGT exige que l'arrêt du réseau Cuivre ne se fasse qu'une fois des alternatives réelles et performantes mises en place pour tous. Elle demande un moratoire sur cette transition dans les zones où la fibre n'est pas encore totalement déployée, et où les solutions de repli comme

la 4G ou la 5G, restent insuffisantes ou inexistantes.

De plus, la CGT milite pour :

- 1. Un investissement public accru** : Garantir un financement pour le déploiement de la fibre dans les zones à faible rentabilité commerciale,
- 2. Une régulation stricte des opérateurs** : Obliger les acteurs à respecter des obligations de service universel, incluant un accès à des solutions Très Haut Débit alternatives fiables,
- 3. La transparence et la concertation** : Associer les collectivités locales, les syndicats et les associations d'usagers à toutes les décisions concernant l'évolution des infrastructures.

**Les zones blanches, un enjeu de justice sociale**

Les zones blanches symbolisent l'urgence d'une politique numérique inclusive. Pour de nombreux habitants, l'absence de connexion n'est pas seulement un frein à l'accès à Internet, mais aussi une entrave à l'accès à l'emploi, à l'éducation et aux services publics dématérialisés. La CGT souligne que cette situation est incompatible avec les principes d'égalité et de solidarité. Face à l'accélération du déploiement numérique, la CGT appelle à une transition équilibrée, respectueuse des droits de chacun. L'abandon du réseau Cuivre ne doit pas signifier l'isolement pour les plus fragiles, mais une opportunité pour renforcer l'accès universel aux technologies. Cela nécessite une volonté politique forte et un engagement ferme pour une transition numérique juste et solidaire. ■

## International

### QUEL AVENIR POUR LES TÉLÉCOMS EN EUROPE ?

La réunion du Conseil d'Administration (CA) du Groupe Orange était organisée début décembre à Bruxelles afin de rencontrer les équipes sur place et d'échanger sur les télécoms au niveau européen.

L'influence de l'Europe avec un grand marché unique des télécoms et ces actuels 100 opérateurs représente en moyenne seulement 5 millions d'abonnés pour chacun contre 107 millions aux USA et 467 millions en Chine.

Le secteur des télécommunications en Europe doit relever de multiples défis s'il veut continuer d'exister au niveau mondial. Pour la CGT FAPT, dans un contexte ultra-concurrentiel, dominée par les géants américains (gafams) d'un côté et chinois de l'autre, il est impératif pour les opérateurs européens de trouver un équilibre entre la compétitivité, l'investissement, l'innovation et l'adaptation aux attentes sociales notamment en termes de services et de tarifs.

Un exemple sur les investissements : la logique du spectre fréquentiel diffère selon les états en Europe. D'une durée de 15 ans en moyenne en France, il est à vie aux USA pour comparaison.

Si plusieurs fédérations des télécoms existent au niveau européen entre les historiques et les nouveaux entrants, il y a cependant une prise de conscience collective et commune de la perte de compétitivité du secteur des télécoms en Europe avec des moyens

financiers non comparables.

**Quel avenir avec l'IA et la virtualisation des réseaux ?**

Dans ces domaines, la souveraineté des pays est indispensable. D'ailleurs la Commission Européenne dans ces sujets prioritaires comme la finance et l'énergie, a bien identifiée les télécommunications en tant que tel. Pendant ce CA, il fut également question d'échanger sur la place et la stratégie d'Orange Belgique : 3e opérateur après Proximus et Telenet. Marque premium reconnue au niveau de la convergence de ses offres, Orange Belgique a lancé la marque Hey! low-cost afin de contrer l'arrivée de Digi, un opérateur d'origine roumaine que l'on retrouve également en Espagne. Tout comme sa politique intérieure, la Belgique est confrontée à 2 marchés segmentés : au nord du pays les Flandres et au Sud avec la Wallonie. Cette difficulté est complétée d'une hyperpersonnalisation des offres et le réseau B2B va demander une transformation des compétences. Une réduction des prix est par conséquent attendue pour contrer l'arrivée agressive de ce nouvel acteur, champion du low cost.

En conclusion, le droit à la communication porté par la CGT depuis de nombreuses années va devenir un droit essentiel et prioritaire en France et en Europe dans les années à venir. Nul doute que les nouvelles technologies auront un impact sur notre quotidien et notre travail... ■

## L'Interview



**Nora Laadri,**  
Déléguée syndicale  
CGT et Présidente de  
la commission  
Handicap du CSEC

*Nora, peux-tu te présenter*

*Je suis entrée en 1994 chez France Télécom en tant que stagiaire. Mon parcours a été marqué par une évolution constante au sein de l'entreprise et un engagement fort en faveur des droits des salariés, particulièrement ceux en situation de handicap. Ce double fil rouge – technique et humain – a guidé ma carrière et mes engagements successifs, alliant innovation technologique, transformation organisationnelle et implication syndicale. Ma carrière a débuté, en tant que CDD, avec le développement d'une application Minitel pour la gestion d'un pool de véhicules, puis comme CDI en exploitation de solutions numériques. Mes compétences, notamment en matière de programmation (C++), ont également permis des avancées significatives dans la gestion des processus internes, comme le basculement de 3 800 dossiers RH vers une nouvelle classification en 1996 (EO2). Ces premières années ont coïncidé avec les transformations profondes des entités du Système d'Information (SI), notamment le passage de la DI (Division Informatique) vers l'USEI, puis la création de la RSI, devenue la DTSI. En 1996, j'ai été affectée à l'Agence Entreprise Est Europe pour structurer un service de soutien informatique local, puis j'ai intégré l'adoption de la virtualisation et des premières infrastructures Cloud avec la mise en place des équipes d'hébergement intranet et internet en 2001.*

*Quelles sont tes principales activités dans la CGT FAPT ?*

*Cette période a également marqué le début de mon engagement pour l'inclusion des salariés en situation de handicap. Dès 2007, j'ai décidé de m'investir davantage pour défendre les droits des salariés les plus vulnérables en rejoignant la commission handicap du CE RSI. C'est tout naturellement que j'ai intégré la CGT comme déléguée du personnel en 2014 puis élue au CSE, et présidente de la commission handicap du CSE Central. La CGT m'a permis d'agir concrètement pour améliorer les conditions de travail des salariés, notamment ceux en situation de handicap.*

*Partage-nous une de tes expériences avec la CGT FAPT*

*En 2015, en tant que présidente de la commission handicap du Comité Central, j'ai organisé un séminaire national réunissant élus, experts et direction pour échanger sur les enjeux liés au handicap et à la diversité. En tant que déléguée syndicale, je participe activement à la négociation des accords handicap, veillant à représenter les intérêts de la CGT. Je pilote un collectif handicap au sein de la CGT qui est moteur dans les propositions et négociations. Adoptée en 2015 par l'entreprise, une proposition CGT de digitaliser les demandes d'aménagement de poste pour simplifier les démarches des salariés handicapés, a marqué un tournant dans la gestion de ces demandes, rendant le processus plus fluide et accessible. Pour moi, la vigilance reste essentielle, notamment face aux réorganisations récurrentes et aux plans économiques qui impactent les conditions de travail de tous les collègues, et surtout ceux en situation de handicap. Avec la CGT, c'est un véritable engagement humain et syndical, reconnu des salariés Orange, pour une entreprise plus inclusive. Être mandatée me permet d'accompagner de nombreux salariés en situation de handicap, les aidant à surmonter des obstacles professionnels et à obtenir les aménagements nécessaires. En conclusion, mon parcours reflète une double expertise technique et sociale, mise au service des collègues et de mon syndicat. Il illustre aussi l'importance de conjuguer innovation, engagement humain et vigilance sociale pour bâtir un environnement de travail inclusif et équitable.*

*Merci Nora*

## Augmenter les salaires : il est temps d'agir !

Depuis 2020, les salariés d'Orange subissent une importante perte de pouvoir d'achat, tandis que l'entreprise affiche chaque année plus de 2 milliards d'euros de bénéfices, dont 1,8 milliard (83 %) sont redistribués aux actionnaires. Ce contraste criant entre la richesse créée par les salariés et les difficultés croissantes des salariés est une injustice flagrante.

Depuis 2020, l'inflation cumulée atteint 13,5 % selon l'INSEE. Toutefois, ces chiffres masquent une réalité, la hausse du coût réel de la vie. Les prix des produits de première nécessité comme l'alimentaire, ont bondi de plus de 25 % ! Le panier moyen est passé de 100 € à plus de 125 €.

Et ce n'est pas terminé ! Comme chaque début d'année son lot de nouvelles augmentations telles que les logements +3 %/an, l'énergie (gaz +20 %, électricité +25 %, carburant +30 %), les mutuelles : +6 %, le timbre : +7,75 %, le Pass Navigo : +2,8 %...

Ces disparités entre l'inflation et les dépenses contraintes des ménages accentuent la pression financière sur les salariés, déjà fragilisés.

Concernant les augmentations salariales, Orange adopte la modération salariale. Depuis 2020, les augmentations salariales plafonnent à 11 % en moyenne, dérisoire pour compenser la hausse du coût de la vie bien supérieure à l'inflation. Pire encore, la répartition des augmentations est inégale notamment en défaveur des femmes ou des fonctionnaires qui n'ont eu que +3,5 % de la valeur du point d'indice depuis 2017.

Face à cette situation, la CGT FAPT dénonce une politique salariale injuste et injustifiée, privilégiant les actionnaires au détriment des salariés qui doivent composer avec une inflation galopante et un coût de la vie qui étouffe leur budget.

Les salariés ne peuvent plus se contenter de miettes pendant que les hauts dirigeants et les actionnaires se gavent ! Il est impératif de rétablir une justice sociale au sein d'Orange, en partageant autrement et plus équitablement les fruits du travail des salariés. Seule une politique salariale ambitieuse et respectueuse pourra redonner aux salariés la dignité et la reconnaissance qu'ils méritent.

La CGT FAPT revendique notamment des augmentations de salaires significatives pour tous, un 13<sup>e</sup> mois de salaire et l'égalité salariale immédiate femmes-hommes.

La CGT FAPT appelle l'ensemble des salariés à se mobiliser et agir afin de créer le rapport de force nécessaire pour gagner sur nos revendications lors de ces négociations salariales 2025 de fin janvier et février.

## ÉLECTION DE VOS REPRÉSENTANTS AU CONSEIL DE SURVEILLANCE ORANGE ACTIONS

La CGT FAPT remercie l'ensemble des porteurs de parts qui ont participé et voté pour la liste présentée par la CGT. Pour cette élection, la CGT a progressé passant de 13 % en 2020 à 16,64 % des suffrages exprimés. Cela montre votre reconnaissance pour notre travail de terrain et les actions menés par vos représentants CGT au quotidien.

La CGT conserve ainsi son siège de titulaire et de suppléant. Ce résultat est encourageant et démontre que les salariés sont sensibles aux propositions de la CGT en faveur d'un meilleur partage de la valeur et des richesses produites : 13e mois de salaire, augmentations salariales pour toutes et tous, modération du dividende...

Cette modération du dividende est aujourd'hui capitale pour permettre de rompre avec la stratégie d'austérité et de financiarisation de la direction.

Les bénéfices engrangés doivent financer un projet industriel, sociétal et environnemental ambitieux s'appuyant sur des investissements en Recherche & Développement, en recrutements de personnes qualifiées pour combler les départs et en une amélioration des

conditions de travail.

Des agissements inqualifiables de la 1<sup>ère</sup> organisation syndicale ont perturbé cette campagne électorale et contribuent à desservir le mouvement syndical dans son ensemble.

Pour la 1<sup>ère</sup> fois dans l'histoire du groupe Orange, la direction a dû intervenir à plusieurs reprises, et a écrit aux salariés pour les informer de la situation au lendemain de l'élection. De son côté, la CGT a su rester digne et concentrée sur l'essentiel : la défense de votre avenir et exiger une redistribution des richesses en votre faveur.

Notre mandat nous obligeant à un devoir d'exemplarité et de respect, vos représentants CGT continueront de porter votre voix en exigeant un changement de cap permettant à chaque salarié de vivre dignement de son travail avec la reconnaissance qu'il mérite.

Lors de la 1<sup>ère</sup> réunion du conseil de surveillance le 11 décembre dernier, la CGT a appelé au retour à un climat apaisé pour poursuivre nos travaux et nos actions sereinement. ■

## URGENCE

## LA CGT APPELLE ORANGE À SOUTENIR MAYOTTE FACE À L'URGENCE CLIMATIQUE ET SOCIALE

Mayotte traverse l'une des épreuves les plus dévastatrices de son histoire. Le passage du cyclone Chido a laissé derrière lui un paysage de désolation. Les dégâts matériels sont considérables et catastrophiques : infrastructures essentielles anéanties, habitations précaires détruites, routes coupées, écoles détruites, réseaux d'électricité et d'eau détruits, coupures prolongées d'internet et du téléphone privant des milliers de foyers de toits, d'électricité, d'eau potable et de communications. Pour ne rien arranger, le passage du cyclone Dikeledi un mois après Chido a inondé les villages et perturbe la reconstruction engagée.

Dans un département où une majorité de la population vit sous le seuil de pauvreté, le cyclone a accentué la précarité d'un territoire français déjà en grande difficulté.

Dans ce contexte de catastrophe humanitaire, les Mahorais ne peuvent plus être laissés seuls face aux drames qui se multiplient. Pour la CGT, Orange, acteur clé et historique des télécommunications sur l'île dont l'état est premier actionnaire doit jouer un rôle central pour accompagner les Mahorais dans cette épreuve. Orange comme tous les partenaires économiques du territoire doit répondre à l'appel de solidarité et de soutien immédiat et durable car l'urgence actuelle va bien au-delà de la reconstruction.

En tant qu'entreprise d'utilité publique, Orange a les moyens de devenir un acteur majeur de la reconstruction à Mayotte en venant en aide à des milliers de familles.

Sa mission ne doit pas se limiter à la fourniture de services commerciaux mais s'étendre à une responsabilité sociale et inclusive forte.

Orange peut non seulement venir en aide à des milliers de familles, mais aussi montrer l'exemple d'une entreprise engagée, capable d'allier profit et solidarité.

Si l'entreprise est déjà à l'œuvre en déployant des équipes pour rétablir le réseau, ces efforts doivent aller plus loin pour répondre aux besoins immédiats et préparer l'île à résister aux futures catastrophes climatiques :

1. Restaurer et moderniser le réseau et ses infrastructures télécoms afin de réduire la fracture numérique
2. Réduire les coûts des services et les tarifs pour donner l'accès à tous aux services de base
3. Proposer des réductions exceptionnelles, la gratuité temporaire si nécessaire et des offres solidaires accessibles aux foyers les plus modestes
4. Investir dans des infrastructures robustes et résistantes face aux aléas climatiques
5. Soutenir directement des initiatives locales en faveur du développement économique et social avec des programmes de formation au numérique pour les jeunes et les populations précaires et des partenariats pour équiper les écoles et les communautés avec des outils numériques essentiels.

# HANDICAP ET INCLUSION CHEZ ORANGE : UNE POLITIQUE SOUS TENSION MALGRÉ LES ENGAGEMENTS

**A** lors que l'inclusion des personnes en situation de handicap reste un défi pour les entreprises, le dernier bilan révèle une situation préoccupante.

Malgré un taux d'emploi conforme à la législation, Orange doit redoubler ses efforts pour garantir une véritable inclusion.

À Orange, plus de la moitié des travailleurs handicapés (TH) ont plus de 55 ans renforçant le stéréotype associant handicap et vieillesse. Ce constat s'explique par le faible renouvellement des effectifs, 21 recrutements contre 96 départs en 2023.

La hausse des Reconnaissances de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) concerne majoritairement des salariés âgés. Le taux d'emploi officiel de 7,06 % repose sur des bonifications liées à l'âge; sans elles, il tomberait à 5,4 %, très en dessous des 6 % légaux. Les bandes C et D représentent 56 % des TH, qui restent souvent sans promotion pendant plus de dix ans. Cette stagnation, couplée à des écarts salariaux importants avec leurs collègues non handicapés révèle des inégalités structurelles persistantes.

L'accès à la formation illustre une autre fracture: iniquité flagrante! Les TH n'ayant pas suivi de formation depuis deux ans ont progressé de 10 %.

L'accord 2021-2023 prévoyait 125 recrutements en CDI, mais il n'y en a eu que 83. Pour l'alternance, seuls 161 postes ont été pourvus sur les 230 prévus. Cela fait 4 accords successifs dont les objectifs ne sont jamais atteints, malgré des campagnes de sensibilisation coûteuses mais inefficaces.

Les fermetures de sites et la centralisation sur des campus compliquent la vie des TH, augmentant leurs trajets et leur fatigue. Cette politique est contreproductive: 86 % du budget des mesures individuelles pour ces salariés est consacré aux transports adaptés, conséquence directe de ces choix immobiliers.

Avec une population vieillissante, le Temps Partiel Senior Handicap (TPSH) reste crucial pour les salariés en situation de handicap en fin de carrière. La CGT demande la reconduction de ce dispositif, indispensable pour préserver leur santé et leur qualité de vie. Après 5 réunions de négociations du nouvel accord handicap, les propositions de la direction restent largement insuffisantes. Les personnes en situation de handicap, qui nécessitent souvent des aménagements spécifiques, que ce soit pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi ne voient pas leurs besoins pleinement pris en compte.

### Les revendications de la CGT pour une inclusion renforcée :

1. **Un budget global a minima égal au précédent accord.**
2. **Renouvellement des effectifs** : Objectif de 5 % de recrutements de jeunes TH en CDI
3. **Équité d'accès à la formation.**
4. **Amélioration des conditions de travail.** Limiter les trajets domicile-travail, développer le télétravail, sans qu'il devienne la norme.
5. **Une prise en compte des handicaps invisibles** et perturbations sensorielles.
6. **Reconnaissance et évolution professionnelle.** Instaurer des plans de carrière adaptés avec budget spécifique pour corriger les écarts salariaux.
7. **Du numérique accessible à toutes et tous.**
8. **La professionnalisation des correspondants handicap.**
9. **Le développement de l'accessibilité des locaux.**
10. **Suivi et transparence des engagements** avec bilans réguliers détaillant les écarts entre objectifs et réalisations, et des plans d'action correctifs

## Info luttes

# PLUS JAMAIS ÇA !

**U** n suicide a eu lieu à DTSI/DSI en mai 2024. À la suite de ce terrible événement, deux élus CGT au CSE DTSI ont déposé une alerte pour Danger Grave et Imminent (DGI) sur son équipe. Les mesures de prévention proposées par la direction n'ont pas été jugées suffisantes par la délégation CGT au CSE DTSI. Dans ce cas, la législation prévoit que les discussions continuent en présence de l'Inspection du Travail. Parallèlement, les élus CGT au CSE DTSI ont demandé une expertise sur l'équipe et ont été suivis sur cette demande par les autres syndicats. Les conclusions de cette expertise ont été rendues au CSE du mois de décembre, en présence de l'Inspection du Travail qui a été très attentive aux conclusions de cette expertise et aux réponses apportées par la direction.

À la suite de cette réunion CSE, l'Inspection du Travail a écrit à la direction pour exposer principalement ces 3 éléments :

- Le plan d'action de la direction est « général et sans réelles perspectives de déclinaisons en mesures concrètes ». L'Inspection du Travail demande une liste détaillée de mesures, identifiant les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées et un calendrier de mise en œuvre.
- A constaté l'absence d'outil de mesure du temps de repos quotidien et hebdomadaire des salariés de l'équipe et a rappelé à la direction ses obligations en la matière. Et donc demandé la mise en place d'un outil de suivi des temps de repos
- A constaté l'absence d'outil de mesure du temps de travail. Quand la DRH de DTSI a dit que la quantification du travail était impossible dans une équipe ayant une

activité « intellectuelle ». L'Inspection du Travail demande à la direction de reprendre un outil qui le permet et existe à DTSI Lyon. La CGT est pleinement d'accord avec les remarques et demandes de l'Inspection du Travail.

Nous interpellons depuis longtemps la direction pour lui indiquer que :

- Les mesures qu'ils prennent sont essentiellement de la communication,
- Nous demandons des outils pour suivre le temps de travail, le temps de repos et la charge de travail de l'ensemble des salariés.

Les nombreuses suppressions d'emplois auxquelles nous faisons face depuis un certain nombre d'années et la recherche forcée d'économies à court terme entraînent des répercussions importantes : augmentation de la charge de travail, perte de sens de ce travail, réorganisations incessantes. Les Risques Psycho-Sociaux sont en forte hausse, le nombre de suicides est en augmentation.

Pour la CGT, c'est inacceptable ! La direction doit changer d'orientation. Elle doit aussi mettre en place des mesures efficaces de prévention. La CGT trouve les demandes de l'Inspection du Travail pertinentes et demande leur généralisation pour l'ensemble des salariés d'Orange.

La CGT FAPT, continuera de suivre les trois autres suicides survenus en 2024 à la DTSI pour lesquels trois expertises ont été diligentées, ainsi qu'une expertise globale pour ces quatre suicides de salariés dépendants du même CSEE.

Il ne faut plus que cela se reproduise, on ne doit pas perdre sa vie à la gagner ! ■



Rejoignez la CGT. Syndiquez-vous !



<https://adhesionfapt.lacgt.fr>



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