



C'est @ nous

L'EXPRESSION SYNDICALE D'ORANGE - N°41 - JUIN 2024

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



MOBILISATION DES SALARIÉS D'ORANGE À RENNES LE 22 MAI

ÉDITO

LA CGT FAPT, REPRÉSENTATIVE DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS D'ORANGE !

La CGT, 3^{ème} Organisation Syndicale à Orange est présente aux côtés de tous les salariés pour porter leurs revendications et leurs intérêts, quel que soit leur statut. L'entreprise quant à elle ne pense qu'aux profits et ce, sur le dos des salariés, seuls créateurs de richesses. À la CGT, nous portons une autre répartition des richesses. C'est pourquoi la CGT a pris ses responsabilités et signé l'accord d'intéressement à Orange afin de ne pas priver les salariés d'une augmentation de leur pouvoir d'achat, même si la lutte reste toujours la lutte pour l'augmentation des salaires. La CGT a toujours été le syndicat de la lutte pour la réponse aux besoins, notamment sur la rémunération, et ne s'est pas découvert cette lutte du jour au lendemain comme d'autres acteurs dans l'entreprise. L'intérêt et le respect des salariés sont pour la CGT une priorité. Ainsi il n'est pas acceptable que la représentativité de la CGT FAPT soit remise en cause. C'est un déni de l'expression démocratique de tous les salariés ! À quoi joue donc la 1^{ère} OS quand elle prétend être OS majoritaire à Orange chez les CDI et demande à ouvrir des négociations exclusives aux CDI ? L'heure n'est pas à la division des salariés selon leur statut mais bien au contraire au rassemblement

devant une Direction dont la stratégie génère de plus en plus de RPS... les retours de sondages sont affligeants ! Comme nous vous l'avons déjà communiqué, les projets de transformations vont s'accélérer, et nous avons besoins de lutter ensemble pour porter d'autres alternatives dans l'entreprise pour de meilleures conditions d'emplois, de travail et de service rendu. Nous ne pouvons accepter de laisser la place à un syndicat qui sous l'ère de l'ancien PDG accompagnait toutes les restructurations et qui maintenant fait semblant de s'insurger tout en accompagnant les suppressions de poste sur SCE. La crise sociale que nous avons connu, ne doit pas être oubliée, et nous devons nous rappeler que si les suicides à France Telecom se sont arrêtés c'est grâce à la mobilisation de toutes et tous, quel que soit notre statut. L'heure n'est pas à observer le stress, l'heure est à l'action. La CGT compte bien ne pas rester dans l'ombre et tiendra son rôle dans toutes les instances où elle est présente pour proposer et obliger la direction à agir et à prendre des mesures concrètes pour l'avenir des salariés. Ensemble on est plus fort. Not Without les salariés, tous les salariés quel que soit leur statut!

53 millions

C'EST LE COÛT ANNUEL POUR ORANGE DE LA HAUSSE DU DIVIDENDE EN 2023. LA DÉCISION VALIDÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE PASSER LE DIVIDENDE DE 70CTS À 72CTS PAR ACTION EST UN COUP DE MASSUE POUR LES SALARIÉS, QUI EN CONTREPARTIE VOIENT LEUR POUVOIR D'ACHAT BAISSER AVEC DES MESURES SALARIALES LARGEMENT INFÉRIEURES À L'INFLATION ET À LEURS BESOINS !

UNE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE PLUS !

Ce sont les paroles des dirigeants à la fin de l'Assemblée Générale Mixte d'Orange organisée le mercredi 22 mai 2024 salle Pleyel à Paris.

Une satisfaction de la Direction Générale d'une AG réalisée sans remise en question des résolutions. Alors que dans le même temps, des rassemblements de salarié.es étaient organisés sur différents sites partout en France ainsi qu'à l'extérieur à proximité de la salle Pleyel.

En effet, à l'appel d'une inter-os menée par la CGT, un appel à la grève avait été lancé pour demander la réouverture des NAO!

Une délégation a été reçue en parallèle de l'AG par la Direction des Relations sociales.

Sans surprise... aucune avancée!

Revenons à l'AG, le Conseil d'Administration a demandé à la Direction Générale de relancer la procédure pour une nouvelle candidature concernant le mandat de représentant.e des salarié.es actionnaires. Les salarié.es actionnaires représentent 8% du capital. Après un rapide panorama de la bonne réalisation des synergies en Belgique avec Voo, en Espagne avec «MasOrange»... la bonne exécution de nos missions pour les JO ; la situation en Afrique a été abordée ainsi que le risque climatique et de cybercriminalité.

Il ne suffit pas de saluer les salarié.es pour leur expertise et leur engagement.

Il faut noter l'amélioration de la rentabilité avec l'agilité et les efforts soit 300 millions d'euros sur 1 an.

La priorité 2024 étant de développer le capital humain, développer de nouvelles compétences avec un programme de transformation chez Orange Business. 5 000 reconversions professionnelles. Simplifier notre organisation pour faire évoluer les comportements managériaux pour être au rdv de nos transformations.

Bref, à la question posée par notre camarade Laïla sur les NAO : « comment réagissez-vous face aux 15 000 salarié.es ayant signé la pétition unitaire sollicitant la réouverture de la négo sur les NAO sachant que 9 salarié.es sur 10 ne bénéficieront pas d'augmentation en dépit de la hausse de l'inflation? »

La DG a répondu que c'était faux de dire que 9 salarié.es sur 10 n'auraient pas d'augmentation, sachant qu'au global le budget est de 3%, et a conclu en indiquant qu'il y avait eu une décision unilatérale en l'absence de signature des Organisations Syndicales.

Un taux de grévistes à 3.59% ne sera pas suffisant pour inverser la tendance! Il faudra un véritable rapport de force pour faire prendre conscience aux dirigeants de l'entreprise que les salarié.es sont mécontents de leur rémunération et inquiets sur leur avenir. ■

ACCORD JEUX OLYMPIQUES ET PARALYMPIQUES DE PARIS 2024 : LA CGT FAPT REFUSE DE SIGNER

Du 15/02 au 22/03 se sont tenues les négociations sur l'accompagnement RH pour les Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) Paris 2024, avec la participation des trois organisations syndicales représentatives CFE-CGC, CFDT et CGT FAPT. Le 03/04, accord au rabais signé uniquement par la CFE-CGC, donc minoraire et inapplicable! La CGT FAPT n'a pas validé cet accord qui ne répondait pas aux enjeux.

Un accord restrictif

La Direction s'est entêtée à limiter l'accord exclusivement pour l'équipe TEAM composée de 672 salarié.s dédiés aux JOP. Pour les milliers d'autres salarié.s impactés, la Direction renvoie simplement aux accords d'entreprise... Cette restriction a été perçue comme une exclusion injustifiée par les syndicats.

Les raisons du refus de la CGT FAPT

Droits et intérêts compromis : La CGT FAPT a exprimé son opposition à un accord qui sacrifie les droits des salarié.s sur l'autel du profit. Cet accord ne répond pas aux attentes ni aux besoins des employés impliqués dans les JOP.

Les points clés qui étaient portés par la CGT FAPT :

- **Élargissement du périmètre** : Que tous les salarié.s impliqués dans les JOP soient inclus dans les dispositions de l'accord ;
- **Reconnaissance du temps de trajet** : Que le temps de trajet en augmentation soit reconnu comme du temps de travail, conformément à nos droits fondamentaux ;

→ **Revalorisation de la prime de « Découcher »** : Prime inchangée depuis 2002. Refus de la direction, qui préfère introduire une prime de sujétion équivalente en montant ;

→ **Reconnaissance du travail de nuit** : Les salarié.s doivent bénéficier d'une majoration de l'heure de nuit de 50% minimum ;

→ **Des primes au regard de l'enjeu** : Une prime de 1800€, qui soit à la hauteur des sacrifices de tous les salarié.s ;

→ **Suivi de l'activité salariale** : Commission de suivi pour s'assurer que tous les salarié.s ayant œuvré pour les JOP soient inclus dans l'accord ;

→ **Un accord bénéfique et équitable pour tous** : Un accord supérieur aux dispositions en vigueur et à la hauteur de l'évènement exceptionnel des JOP en France. La CGT FAPT appelle à la réouverture des négociations afin de parvenir à un accord équitable et juste pour tous les salarié.s. L'accord proposé est non seulement restrictif (pour 672 salarié.s), mais il est également inférieur aux accords d'entreprise, à notre convention collective, voire au code du travail !

La CGT FAPT n'accepte pas un tel accord qui compromet les droits des salarié.s et invite tous les employés à se mobiliser pour exiger des conditions de travail justes et équitables durant les JOP de Paris 2024. Il est essentiel que tous ceux qui contribuent à la réussite de cet évènement soient justement reconnus et récompensés.

Exigeons tous ensemble la réouverture des négociations ! ■

L'Interview



Malika Abouzrou,
DS CGT DTSI,
supervision V360

Malika, peux-tu te présenter?

En 2012, je rencontrais dans mon service d'Orange des difficultés, j'ai sollicité une DS CGT. J'ai été admirative des connaissances, de l'énergie déployée pour m'aider et défendre mes droits. Je n'étais pas seule, la CGT a su m'accompagner! J'ai souhaité rendre la pareille, défendre les salarié.s et adhérer. Les formations syndicales ont forgé ma culture militante et transmis les valeurs CGT. D'abord RP, puis mandatée DS dans un collectif de camarades très actifs de la DTSI à Orange composée de 12 000 salarié.s. J'ai rejoint le syndicat 75Télécoms et son bureau, puis j'ai pris des mandats au CSSCT et dans une commission CSE. Depuis 2 ans je travaille avec la fédération sur des missions comme négociatrice dans le cadre des NAO. Dans la précédente mandature j'ai porté des dossiers au CSE comme personne qualifiée. Je ne souhaite pas être permanente, pour moi il est important de vivre le quotidien des salarié.s, je veux rester au plus près du terrain.

Partage-nous une ou deux de tes expériences avec la CGT FAPT

Aujourd'hui dans mon entité de supervision du réseau national d'Orange, la FAPT est deuxième OS derrière la CFE-CGC. C'est le fruit d'une lutte que nous avons portée de janvier 2022 à septembre 2023 – Tout a commencé par la diffusion d'une pétition, je souhaitais déjà impliquer les salarié.s dans une action collective. La direction n'ayant pas entendu leurs revendications, nous les avons encouragés à poursuivre le mouvement avec des nuits/jours de grève. Nous avons atteint jusqu'à 100% de grévistes. Nous avons organisé avec les salarié.s des rassemblements devant les sites les plus importants (Alleray, Bridge, Rennes...) et interpellé les médias. Cette lutte a été menée après l'annonce du projet de mutualisation d'activités dans le seul but de réduire les effectifs, de faire des économies. Face à une direction inflexible, après 8 jours de grève, même si toutes les revendications n'ont pas été satisfaites, nous avons obtenus 22 promotions, plusieurs créations de postes (responsable national métier, responsable de formation, assistante formation...), 1 200 euros brut annuel d'augmentation de salaire pour plus de 300 salarié.s et des compensations de pénibilité et des primes pour tous.

J'ai représenté la FAPT au congrès mondial Uni Global Union ICTS en Afrique du Sud en avril dernier. Participer à ce congrès m'a enrichi non seulement à comprendre les enjeux statutaires des travailleurs et des militants d'autres pays, l'impact de l'IA mais aussi humainement. J'ai appris qu'à Gaza 16 employés des télécommunications sont morts sous les bombes en rétablissant des liaisons, les réseaux télécoms sont capital pour appeler les secours, pour sauver des vies! J'ai pris conscience des conditions des luttes syndicales dans le monde, souvent dans un contexte politique difficile avec des risques d'emprisonnement. Je suis très fière que nous y ayons porté avec Laurent Zagorac, le Secrétaire Général du 75Télécoms, plusieurs sujets (Télétravail, l'IA...) et surtout notre déclaration pour la paix en Palestine.

Restauration Mutualisée

La force du nombre pour une offre de restauration complète et de qualité ! 12 CSE sur 15 à Orange font le choix de l'union, en mutualisant leur budget ASC restauration (2,26% de la masse salariale) afin que l'ensemble des salariés de leur périmètre aient accès à une offre de restauration la meilleure possible... La restauration collective sur site Orange, ou par des conventions avec des Restaurants Inter-Entreprises à proximité, et la restauration individuelle avec des Titres Restaurant quand il n'existe aucune offre de restauration collective, ou au titre d'une convention de télétravail.

L'offre de restauration collective est privilégiée chaque fois qu'il existe une possibilité sur site ou à proximité du lieu de travail du salarié.

Les décisions de l'entreprise de fermeture de sites et de créations de campus génèrent des dépenses supplémentaires pour la restauration mutualisée. Au coût de l'entretien et des mises aux normes s'ajoute celui du financement et de l'aménagement de nouveaux espaces de restauration. 13 M€ pour les 4 dernières années, quand sur la même période notre budget diminue de 18%, conséquence de la forte diminution des effectifs et de l'absence de recrutements.

Nous avons également fait face à une très forte inflation de l'alimentaire. Le coût d'admission est financé à 100% par la restauration mutualisée, et 1,60€ sont déduits à chaque passage pour les salariés en subvention majorée+. Les salariés en restauration individuelle ont pour leur part bénéficié d'une augmentation de 24% de la contribution versée pour chaque titre restaurant.

Les ASC Restauration ne se limitent pas, comme la CFE-CGC voudrait le faire croire, à la seule mise à disposition de Titres Restaurant. Les salariés plébiscitent la restauration collective ! Les distributions de budgets non consommés à chaque veille d'élections CSE ne devraient plus faire oublier la galère quotidienne dont sont victimes les salariés de SCE ou OFS pour se restaurer correctement.

ENVIRONNEMENT ET RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES (RSE)

Le 28 mai se sont ouverts les Etats généraux de l'industrie et de l'environnement de la CGT, un moment fort où s'est posé la délicate question des enjeux de la réindustrialisation dans le respect de l'environnement.

Les exemples de pénuries récents (masques, médicaments, semi-conducteurs...) et les mobilisations contre la destruction du tissu industriel local nous ont tous fait prendre conscience de l'importance de la fabrication locale, de la durabilité et de la réparabilité des objets ou du mieux consommer, plus local et plus durable.

Maintenant est venue la question du comment réindustrialiser et quoi ? La CGT interrogera les candidats aux élections européennes sur ce sujet, pour que cessent les délocalisations et que nous commençons la reconstruction industrielle et sociale.

En termes d'environnement, Orange, grande entreprise du CAC 40 se doit de montrer l'exemple. Avec 0,5 % de la consommation électrique nationale soit 2,36TWh c'est un consommateur majeur d'électricité. En tant que premier opérateur télécom français, l'empreinte carbone d'Orange est majoritairement générée par la fabrication du matériel informatique sous sa responsabilité, que ce soit à destination de ses clients (mobiles, box...) ou pour son utilisation propre (antennes, réseaux...), et a donc une forte responsabilité dans le changement des modes de consommation du numérique vers plus de durabilité et de sobriété. Orange exerce aussi une influence très prégnante dans la façon de consommer les télécommunications et le numérique, le renouvellement des appareils mobiles et leur recyclage, les solutions de stockage, la consommation et le recyclage des Box...

Mais ce n'est pas tout il y a aussi le passif, ou ce que l'on ne voit pas, qui est caché, notre réseau de câbles cuivre et plomb, nos anciens centraux téléphoniques. En tant que propriétaire, Orange a une responsabilité de dépollution et de recyclage de ces métaux et la CGT sera là pour y veiller.

23 c'est le nombre moyen de kilos de cuivre nécessaire à la fabrication d'une voiture thermique contre 60 kilos pour un véhicule électrique. À un moment où la question se pose de chercher du cuivre, ne ferions-nous pas mieux de regarder sous nos pieds plutôt que de laisser des enfants creuser en Zambie !

Depuis les dernières élections syndicales, le CSEC d'Orange s'est doté d'une toute nouvelle commission, la Commission Environnement. Elle a pour objectif de trouver un équilibre entre l'économie d'une entreprise et l'impact environnemental de celle-ci.

À travers la feuille de route tracée par les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies, Orange comme les autres entreprises est intéressée à double titre par cette stratégie mise en place, la première raison étant l'image de marque et la seconde les réductions de coûts (énergie, les achats évités ainsi que l'immobilier via la fermeture de sites).

La CGT est là pour que l'intérêt environnemental et économique ne soit pas en opposition avec l'intérêt des salariés, tout en préparant les changements structurels nécessaires pour préserver notre cadre de vie et de travail.

Nous avons conscience du changement que nous tous devons opérer, la CGT mettra tout ce qui est en son pouvoir et ce avec l'appui de ses syndiqués et des salariés, pour que cet espoir ne vire pas à l'illusoire ! ■

FUSION ORANGE SPAIN – MASMOVIL

La création de la Joint-Venture Orange Spain et Masmovil a été autorisée par la Commission Européenne le 20 février, pour une capitalisation de 18 milliards d'euros mais sous condition de céder certaines fréquences à l'opérateur mobile roumain Digi au titre de la concurrence.

Orange Spain représente pour le groupe Orange son marché le plus important après la France. Ses résultats, cités en exemple jusqu'en 2021, ont connu une forte dégradation. Consciente des difficultés, l'entreprise avait présenté au cours de cette même année des actions pour redresser la situation, dont un plan de suppressions d'emplois d'environ 400 salariés. Elle avait même déclaré à l'époque que les effets bénéfiques se produiraient à l'horizon de 18 à 24 mois.

Cependant, sans attendre le redressement, cette histoire de Joint-Venture 50/50 apparaît avec le 4ème opérateur espagnol Masmovil, détenu par des fonds

capital-risque. Pour mémoire, Masmovil avait déjà procédé à l'acquisition de la partie fibre de Jazztel en 2015, rétrocedée par obligation par Orange Spain lors de l'acquisition de cette dernière. Aujourd'hui, cette opération de joint-venture fera de cette entité le premier opérateur espagnol.

Pour la CGT, c'est avant tout une affaire de gros sous. Les bénéficiaires seront ces « fonds » qui récupéreront une belle plus-value vis-à-vis des capitaux mis sur la table lors de la création de Masmovil, sur les cendres de Jazztel. Orange se retrouvera à racheter en quelque sorte ce qu'elle a dû rétroceder en 2015.

Il est à craindre que cette opération type « Monopoly » provoque une guerre des prix pour résister à l'agressivité de l'opérateur Digi et de fortes menaces sur l'emploi sont à craindre comme toute fusion peuvent en produire. Avec Orange, on devine le film puisque le scénario est toujours le même ! ■

LE DROIT DE GRÈVE

En France, le droit de grève est un droit à valeur constitutionnelle. Il fait partie des droits et devoirs accordés dès 1946 et repris par la Constitution de la V^{ème} République: «le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent» (alinéa 7 du préambule de la Constitution de 1946).

Les salariés, souvent par le biais de leurs syndicats, doivent présenter à leur employeur des revendications avant ou au moment de débiter la grève. Ces revendications peuvent être portées à la connaissance de l'employeur par différents moyens: revendications écrites, délégation auprès du responsable des ressources humaines, distribution de tracts, dépôt d'une pétition...

Contrairement à une idée reçue, ni les syndicats, ni les salariés du secteur privé ne sont tenus de déposer un préavis de grève avant de se mettre en grève. Ils sont en revanche tenus de présenter des revendications. Cette obligation sur le préavis vient d'une confusion avec le secteur public. En effet, dans ce secteur, les syndicats représentatifs doivent déposer un préavis de grève cinq jours francs avant le commencement de la grève. À Orange, il n'est plus nécessaire de déposer le moindre préavis, un appel à la grève suffit à programmer une action

Une fois les revendications présentées à l'employeur, le salarié individuellement n'a pas à prévenir son employeur de son absence avant de se mettre en grève. Dans la pratique, l'employeur demande au salarié les jours suivant la grève le motif de son absence, et le salarié indique alors qu'il était en grève. Vous pouvez toutefois informer votre responsable dès le début de votre absence!

Vous pouvez vous mettre en grève plusieurs semaines, une journée, une demi-journée, une heure, cinq minutes... La retenue salariale est calculée au temps réel pour les salariés de droit privé. Pour les fonctionnaires, la retenue est de 1/30^{ème} par jour de grève. Pour répondre à toutes vos questions, visionnez notre vidéo. ■



Salariés des entreprises

SE SYNDIQUER À LA CGT

POUR COMPTER, S'INFORMER,

ET SE FORMER...

Vos droits

LA CGT ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ DES DROITS

A Orange, les Accords triennaux portant sur l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes, l'équilibre vie privée/vie professionnelle et celui pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap vont être négociés pour les 3 années à venir, les accords actuels prenant fin au 31 décembre 2024.

La CGT défend l'égalité des droits pour toutes et tous contre toutes formes de discrimination: Entre les femmes et les hommes; À l'encontre des personnes en situation de handicap; Sexisme; Racisme; À l'encontre des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles ou transgenres—LGBTphobies.

Pour la CGT, l'égalité des droits s'oppose à toute forme de domination et d'exploitation humaine. Ces valeurs sont le moteur de la lutte de classe et de masse, pour un monde juste... un monde de paix!

La CGT dispose de formations et d'outils pour prévenir et lutter contre les discriminations, ainsi que pour gagner l'égalité des droits. Nous mettrons tout en œuvre pour que les revendications des travailleuses et travailleurs soient prises en compte dans ces futurs accords.

Ensemble, nous pouvons faire changer les choses. ■



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



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	

