

EDITORIAL : Augmenter les salaires chez Orange, c'est possible !

La négociation salariale 2021 va bientôt démarrer. En 2020, ayant fait face à un front commun syndical déterminé, la direction a préféré imposer une décision unilatérale impopulaire avec un budget en baisse de 40% comparé à 2019.

Les résultats financiers 2020 sont finalement bien meilleurs que les prévisions alarmistes de la direction, comme la CGT l'avait prévu avec un résultat net record de 5 Mds d'€ pour 3,2 en 2019 et 2,16 en 2018 soit + 57% !!!

Il est temps de récompenser ceux qui créent la richesse d'Orange. Les salariés veulent plus que les belles paroles du PDG sur l'investissement des salariés.

La hausse des rémunérations ne doit passer que par une hausse des salaires, et non par des primes ou ORP ne générant pas ou très peu de cotisations sociales et donc de droits sociaux.

Cela doit passer par un budget permettant, entre autres :

- * Des augmentations de salaire pour tous et un rattrapage du pouvoir d'achat.
- * La suppression définitive des écarts salariaux subsistant entre les femmes et les hommes .
- * L'obtention à minima d'un 13ème mois pour toutes et tous en plus des rémunérations actuelles.
- * Des mesures concrètes pour les fonctionnaires dont le point d'indice est quasiment gelé depuis 2010.
- * Des mesures concrètes de rattrapage salarial pour tous les cadres dont le salaire est inférieur au plafond de la Sécurité Sociale (3 428 € bruts/mois, 41 136€ bruts/annuel).

Tous ensemble, faisons en sorte que la négociation salariale 2021 soit celle de la hausse des salaires et du pouvoir d'achat ! [Exprimez-vous ICI](#) !



ÇA NOUS CONCERNE AUSSI

La Commune

Le 18 mars 1871 naît la Commune, 72 jours d'insurrection populaire pour une république démocratique et sociale.

Elle a mis en œuvre une démocratie d'une grande modernité : émancipation des femmes, logement pour les sans-logis, législation sur le travail, égalité des salaires femmes-hommes, justice gratuite, reconnaissance de l'union libre, défense de la laïcité, l'école obligatoire, la culture pour tous...

Mais, 150 ans plus tard, que reste-t-il de cette expérience inédite de gouvernement du peuple, pour le peuple? Elle reste un symbole pour les progressistes et un repoussoir pour la bourgeoisie qui ne cesse d'assimiler les Communsards à des casseurs. Alors que ce sont les Versaillais, sous les ordres de Thiers qui ont écrasé dans le sang la Commune. Elle a été vaincue mais elle n'est pas morte.

Climat : les "besoins" des actionnaires font la pluie et le beau temps

L'existence du changement climatique ne fait pas débat à la CGT, c'est une réalité, qui va bouleverser le monde, et pas en bien. Il est nécessaire de le limiter au maximum. De même la pollution, les attaques contre la biodiversité sont à combattre. En effet, en tant que syndicat, quel est le sens de se battre pour l'emploi, pour les conditions de travail, sur le sens de ce travail dans un monde où par exemple la pollution de l'air tue autant que le COVID ?

La CGT s'inscrit depuis des années dans les luttes pour le climat et participe aux mobilisations.



De nombreuses entreprises font ce qu'il est convenu d'appeler du "greenwashing", c'est-à-dire du lavage vert. C'est bien pour la communication d'une entreprise de se présenter comme vertueuse, de faire croire qu'elle va dans le sens voulu par la majorité de la population. Aucune surprise donc que la direction d'Orange communique sur la RSE (Responsabilité

Sociale d'Entreprise). Mais, est-ce du réel ou seulement de la communication ?

Prenons un exemple, les négociations en cours sur le "PDM" (Plan De Mobilité, les transports domicile – travail). Le contexte législatif a changé depuis l'accord précédent, maintenant, il y a d'un côté la participation de l'employeur aux abonnements de transports en commun, à hauteur de 50%, et de l'autre un "forfait mobilités durables" (rien que le nom on y croirait) pour le vélo, covoiturage, transports en commun à l'unité, la location de deux roues à assistance ou à moteur non thermique, les services d'auto-partage sur des véhicules à faible émission et à partir de 2022 les déplacements en trottinettes électriques, gyropodes, Son montant ? Il n'y a pas de limite, la loi l'exonère d'impôts et de cotisations sociales jusqu'à un plafond de 500 € par an.

La direction propose "généreusement" 400 €. Ben oui 'dame, faut payer les dividendes aux actionnaires.

Dans l'accord précédent seulement 5% des salariés profitaient des mesures autres que les transports en commun, ça ne coûtait pas cher pour l'entreprise. Comme la participation aux abonnements de transports en commun sera déduite de ce forfait, pour tous les salariés qui voudraient panacher les transports en commun avec de forfait mobilités, il ne restera plus rien ou presque dans ce forfait, ce qui fera moins que dans l'accord précédent.

De plus la CGT demande que pour les projets immobiliers l'impact sur les trajets domicile – travail soit un critère de choix. La direction ne veut pas l'entendre. C'est pourtant déterminant sur l'impact écologique de ces projets.

La CGT est certaine que la direction va beaucoup communiquer et se donner le beau rôle sur le prochain accord PDM que certains vont signer. Pourtant il sera loin, très loin de ce qu'il aurait pu être si la direction d'Orange avait une vraie fibre écologique. Entre enrichir encore plus les actionnaires et avoir un vrai comportement responsable pour la planète, la direction a choisi.

Orange Tower Co : la grande braderie de nos richesses !

Orange contribue à l'enrichissement des actionnaires en procédant à une vente à la découpe de son outil industriel. Après avoir vendu une partie de son réseau fibre (Voir Orange Concession), voici venu le temps de la vente des points supports du réseau mobile avec son projet « Orange TowerCo » ([voir communiqué du 18 février](#)). D'un côté on dilapide notre patrimoine et de l'autre on appauvrit la maison mère avec la création d'une filiale (au même titre que Les Pages Jaunes).

Pour sa communication, Orange est en même temps rassurante pour attirer le personnel spécialiste, en même temps inquiétante pour le personnel qui ne serait pas volontaire pour suivre l'activité et a été tenté d'opter pour une position opaque vis-à-vis des représentants du personnel.

Depuis le début, la Direction craint le manque d'adhésion qui mettrait en danger son projet et inquièterait ses futurs actionnaires. **Les informations arrivent au compte-goutte** concernant les détails concrets et modalités pratiques de la suite de carrière. La notion d'employeur « humain » est très discutable avec **l'incertitude concernant les sites dédiés pour sa filiale** : on n'écarte pas de faire déménager les collègues isolés, on n'a pas la certitude de la pérennité des sites proposés...

Ce nouvel employeur « TOTEM » est pour l'instant une coquille vide : **pas de syndicat déclaré, pas d'accord valable** concernant les avantages liés à la prévoyance (mutuelle), les négociations salariales, l'accord lié à l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap et la lutte contre les discriminations, l'accord intéressement, le CSE et l'activité sociale et culturelle, la restauration, les avantages d'accès aux offres téléphonique et internet fixes, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre vie privée vie professionnelle.

La Direction met le personnel ne souhaitant pas suivre l'activité dans la filiale dans la situation délicate de vacance d'emploi ; une cellule RH sera dédiée à ce point mais attention aux possibilités de licenciement ponctuel ! La CGT sera très attentive sur ce point.

Du côté des représentants du personnel, une grosse obstruction a été dénoncée par la CGT qui a œuvré pour ramener à la raison la Direction ; elle a fourni dernièrement des informations indispensables au bon fonctionnement des instances. Les élus n'ont pas eu la liste nominative du personnel concerné, et passent même après le personnel pour certaines informations.

Vous pourrez compter sur la CGT pour continuer à vous informer, pour défendre vos droits. Nous sommes prêts à vous accompagner quel que soit votre choix.



DTSI Demain - Episode 2 : la bourse contre-attaque

C'est annoncé : "DTSI demain" va réorganiser complètement les établissements et les équipes. Et forcément, ça préoccupe les salariés. Tout le monde a en tête le programme "Dégage 2025" et ses suppressions d'emplois (programme d'économie ScaleUp : voir [article Capital.fr](http://article.Capital.fr) & [communiqué CGT FAPT Orange](http://communiqué.CGT.FAPT.Orange)). Qui dit suppressions d'emplois pose la question de comment faire le boulot. D'où le développement de la sous-traitance.

Dans la newsletter DTSI de mars/avril, l'édito de la DRH DTSI nous apporte déjà un éclairage sur ce que vont subir les salariés au travers de cette réorganisation de notre direction. La DRH nous annonce que les équipes actuelles, avec les salariés qui les composent, seront rattachées au sein des directions cibles en fonction de leurs activités : donc, a priori pas de changement pour les salariés dans la grande majorité des cas... Le ton se veut bien sûr rassurant avec aussi mise en place de Groupe Pluridisciplinaire de Prévention (GPP) mais en y excluant les organisations syndicales !

On nous parle dans ce projet de mutualisation, simplification, agilité, build et run intégrés... Tout cela va amener à identifier des soi-disant doublons ce qui conduira à une mutualisation des équipes et une réduction d'effectifs : comme cela a pu être constaté

avec la mutualisation des équipes de supervision ADSL et TRANS. Comme cela va être fait pour les fonctions supports.

D'autres activités pourront aussi être externalisées plus tard. La simplification, déjà engagée d'ailleurs, consiste au découpage des activités en tâches élémentaires, dans le but d'une externalisation potentielle plus facile à réaliser.

Pourtant, une autre politique est possible avec une juste redistribution des résultats financiers ([Orange ne connaît pas la crise](http://Orange.ne.connaît.pas.la.crise)) et des 2,2 Milliards € perçus suite à la clôture du litige fiscal : vers l'emploi et les salariés qui créent la richesse de notre entreprise au lieu de tout donner aux actionnaires qui spolient cette richesse : [pour une autre politique salariale à Orange](http://pour.une.autre.politique.salariale.à.Orange)



Si la promesse de retrouver un poste dans la nouvelle organisation de DTSI demain est donnée on peut se poser la question du comment. Même s'il est indiqué que la plupart des salariés vont effectivement retrouver directement un poste, certains n'en auront pas et devront s'en retrouver un.

L'inquiétude que ressentent les salariés quant à leur devenir et avenir au sein de cette nouvelle organisation est légitime. Un jeu de chaises musicales annoncé... un retour aux années Lombard ?

Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

| | |
|-----------------------------------|--------|
| Nom | Prénom |
| Adresse | |
| Code Postal | Ville |
| (Facultatif) Téléphones → (perso) | → pro |
| Grade/Classification | Métier |
| Service/Bureau (nom et adresse) | |