

EDITORIAL : Négociations Annuelles Obligatoires : t'as pas cent balles ?

Lors de la séance de négociation salariale du 5 mai, les organisations syndicales ont mis fin à la séance après les premières propositions de mesures salariales de la direction qualifiées unanimement "d'indécentes".

Pour rappel, c'est la mobilisation des salariés qui a permis à Orange de démontrer sa forte résilience dans le contexte de crise sanitaire et de réaliser des performances 2020 exceptionnelles. Près de 2,4 milliards d'euros de dividendes ont été distribués aux actionnaires sur l'exercice 2020. Dans le même temps, le budget des augmentations salariales 2020 a été presque moitié moindre de celui de 2019 à 62 millions d'euros. Le budget des mesures proposé pour 2021 par la direction est d'une trentaine de millions d'euros, soit moitié moins de celui de l'année dernière.

A la séance du 12 mai la direction a annoncé qu'elle n'avait pas de nouveau mandat.

Face à cette mascarade de dialogue social, un courrier unitaire à Gervais Pellissier a été lu et l'ensemble des délégations syndicales a quitté la séance. Les organisations syndicales suspendent toutes les négociations en cours (intergénérationnelle, GPEC, NAO) tant que la direction ne revient pas avec des propositions à la hauteur des excellents résultats financiers de 2020.

Dès que les promesses d'excellents résultats se sont confirmées pour 2020, les dividendes promis aux actionnaires ont aussitôt été augmentés, et pas qu'un peu ! Pour les salaires, rien de tout cela. C'est inacceptable.

Les propositions de la direction d'Orange sont un mépris vis-à-vis des salariés qui se sont tant investis dans cette période troublée.

ÇA NOUS CONCERNE AUSSI

LE COÛT DES VACCINS

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) a lancé depuis plus d'un an un projet de collaboration mondiale pour lutter contre le Covid-19 ; mais les intérêts des multinationales pharmaceutiques ont pris le dessus sur l'intérêt général.

Les brevets garantissent aux actionnaires une source exagérée de revenus, mais constituent une entrave à la production rapide et en masse des vaccins.

Pourtant il faut aller vite car plus le virus se propage, plus le risque de voir apparaître des variants plus contagieux et plus mortels grandit.

La CGT s'est engagée en faveur de l'initiative citoyenne européenne pour faire du vaccin un bien commun mondial. Une pétition est en ligne demandant un changement législatif sur ce sujet, elle est [ICI](#).



Emploi / Climat, même combat

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 de conscience sur ces questions a cheminé dans les esprits, les engagements pris par de nombreuses multinationales consiste plus à communiquer sur papier glacé plus qu'à s'engager réellement dans cette cause, de masquer des pratiques polluantes pour l'environnement et toxiques pour leurs salariés.

A la CGT, nous refusons de limiter l'engagement environnemental à nos gestes quotidiens ou nos choix de consommation. Nous refusons d'être

instrumentalisés au profit de politiques de green-washing qui permettent de repeindre en vert des pratiques catastrophiques pour la planète. Nos responsabilités professionnelles, notre place dans le processus de production, nous permettent 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.

Le collectif "Plus jamais ça" qui regroupe plusieurs associations dont la CGT, publie un rapport « Pas d'emplois sur une planète morte : sauver le climat, gagner des droits, créer des emplois » avec des propositions concrètes pour une transition écologique qui soit créatrice d'emploi.

Pour mener à bien cette transition, la CGT avec le collectif « Plus jamais ça » suggère que soient taxées les multinationales les plus polluantes et les plus riches, grands profiteurs de la crise.

Depuis plus d'un an, la pandémie confirme le double diagnostic qui fonde notre coalition : nous

ne pourrons pas préserver l'environnement sans justice sociale car il n'y aura pas d'emplois sur une planète morte.

La crise sanitaire mondiale manifeste brutalement les limites d'un système capitaliste et productiviste qui détruit à la fois les équilibres sociaux et environnementaux en prétendant justement refuser toute limite. Aux Etats-Unis un plan de relance massif qui porte des objectifs forts de réduction des inégalités et d'accélération de la transition écologique, ainsi qu'une taxation

renforcée des plus riches et des multinationales, est actuellement soumis à discussions.

Si bien sûr tout ceci reste au stade des annonces et que cela reste insuffisant face

au défi climatique, le contraste est saisissant avec l'indigence sociale et écologique de la loi climat qui vient d'être votée à l'Assemblée nationale.

Dimanche 9 mai, le collectif "Plus jamais ça" et la CGT appelaient à manifester aux marches pour le climat et étaient rassemblés à Paris, derrière une banderole "pas d'emplois sur une planète morte".

Flashez le QR Code pour télécharger le dossier

« Pas d'emplois sur une planète morte »



ARCQ en vrac, GPEC à sec, métiers désorientés

Le cœur de l'ARCQ (Accord Reconnaissance Compétence et Qualification), signé en 2017 par certaines organisations syndicales (mais pas la CGT), résidait initialement dans la refonte totale des métiers au sein d'Orange, passant de 400 à 130 métiers environ, pour la mise en œuvre d'une meilleure reconnaissance des salariés au travers de leurs compétences et expériences au sein de l'entreprise. Il s'agit en fait bel et bien d'un outil de gestion des emplois et compétences et de transformation de l'entreprise. La reconnaissance n'est qu'un enrobage.

La réduction du nombre de fiches métier a imposé et impose encore une multi compétence et une polyvalence, facteurs de stress et de perte de compétences d'expertise. Et la reconnaissance de tous les efforts demandés aux salariés s'effectue le plus souvent à la tête du client, avec le « savoir être », et ne tient pas compte des compétences acquises au-delà de l'année en cours. Quant aux qualifications, elles sont tout simplement oubliées dans la mise en œuvre de cette reconnaissance. Les promotions se déroulant en toute opacité, sans nécessité de changement de bande... On est bien loin du « défi des compétences » lancé par le Directeur Général Délégué, People & Transformation. Le souhait d'évolution vers les nouveaux métiers de la Cyber, de l'IA et du Cloud est annihilé par un prérequis imparable, celui du niveau BAC+2.

Aucune organisation n'a signé l'Accord GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) proposé par la direction lors la dernière négociation.

De même, l'accord salarial pour la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) de 2020, qui conditionne le budget alloué aux promotions et reconnaissances, n'était pas à la hauteur des attentes et de l'implication des salariés. D'ailleurs l'ensemble des organisations syndicales a refusé de le signer. Et dans un dialogue social à sens unique, la direction a



appliqué une décision unilatérale encore moins favorable que sa proposition initiale.

C'est ainsi que la politique d'Orange montre un visage où les intérêts des salariés sont tout simplement piétinés. L'année 2021 voit se poursuivre la baisse des effectifs, l'augmentation de la sous-traitance, l'adaptation des salariés aux réorganisations permanentes avec « Dégage 2025 », « DTSI demain », le programme d'économie Scale-up et la création de deux entités filialisées « Orange Concession » et « Totem-TowerCo » prêtes à une future mise en vente.

La CGT, qui avait déjà dénoncé ces dérives et contradictions, reste plus que jamais le lanceur d'alerte d'une politique néfaste aux salariés qui ne trouvent pas la reconnaissance et le développement des compétences qu'ils sont en droit d'attendre par rapport à leur investissement et aux sollicitations démesurées d'une entreprise qui verse la totalité du fruit de leur travail aux actionnaires.

Que cachent les projets immobiliers ?

Les campus sont un enjeu majeur pour Orange et sont supposés renforcer une image positive de modernisation du groupe, et répondre aux objectifs de la lettre d'engagement environnemental 2021. Ainsi cela permettrait de « travailler à la performance énergétique de nos bâtiments et de nos réseaux » dicit Orange. Au-delà de cette image que veut donner l'entreprise, la CGT est en droit de se demander quels sont les réels impacts environnementaux ?

En regardant de plus près, ces sites ne sont qu'une énumération de normes bien trop obsolètes. Ils sont loin d'y intégrer des moyens de production d'énergie plus verte comme l'éolien, le solaire, la géothermie où la valorisation des eaux pluviales, pire encore l'isolation ne répond pas ou peu aux normes actuelles.

La CGT constate que les normes écologiques totalement adaptables à la réalisation de ces établissements sont simplement rejetées malgré nos demandes récurrentes, l'objectif motivant la réalisation de ces campus étant purement économique.

Ils sont souvent situés dans des zones géographiques difficilement accessibles, pauvres en transports en commun et où les infrastructures sursaturées ne peuvent plus répondre à une augmentation de la fréquentation. La CGT dénonce l'aggravation de la facture carbone liée aux déplacements induits par



le regroupement de ses salariés sur moins de sites géographiques toujours plus éloignés.

Orange reporte ses charges immobilières et surtout énergétiques des espaces de travail sur ses salariés avec le télétravail, permettant ainsi à l'entreprise de remplir ses objectifs environnementaux à moindre frais.

Mais qui en profitera ? Orange, car ces mêmes charges supportées par l'entreprise jusqu'alors, augmenteront notre facture d'eau, d'électricité ou de chauffage

les jours où nous serons en télétravail. Orange est en passe de réussir à diminuer ses surfaces tertiaires au strict minimum et à sous-louer nos logements pour la modique somme de 15 euros bruts par mois. C'est le double effet kisscool...

En plaçant ses salariés dans des situations de plus en plus contraignantes avec des déplacements rallongés, Orange présente le télétravail comme LA solution, quitte à s'en servir en même temps comme d'un moyen de pression.

La CGT se bat pour avoir des sites au plus proche des lieux de vie de chaque salarié et moins énergivores. Passer des contrats de fourniture d'énergie verte ne peut être L'UNIQUE SOLUTION pour répondre à des enjeux aussi importants aujourd'hui.

Nous avons réussi à obtenir des acquis sociaux, battons-nous aussi pour des acquis environnementaux...

Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom	Prénom
Adresse	
Code Postal	Ville
(Facultatif) Téléphones ...->(persel)	-> pro
Grade/Classification	Métier
Service/Bureau (nom et adresse)	