

EDITORIAL : l'accord intergénérationnel en panne

Les propositions de la direction lors des négociations à propos des augmentations de salaires et du budget des promos ont été si basses qu'elles ont suscité un tollé unanime contre elles. A l'initiative de la CGT, les organisations syndicales se sont réunies en intersyndicale et ont décidé de peser ensemble sur la direction pour obtenir des mesures salariales 2021 à la hauteur des excellents résultats financiers en 2020 et pour récompenser l'investissement exceptionnel des salariés sur la période.

Les syndicats ont décidé de suspendre leur participation à toutes les négociations, particulièrement à celle sur l'accord intergénérationnel (TPS pour faire court).

Cette négociation est une priorité pour notre entreprise qui est déçue du peu de départs. Le plan "Dégage 2025" vise à accélérer de nombreux emplois, en ne remplaçant pas tous les départs. L'accord intergénérationnel actuel est pourtant valide jusqu'à la fin 2021, il n'y a donc aucune urgence, sauf à flatter les marchés financiers en présentant un accord promettant des baisses importantes d'effectifs. De plus la Direction espère que les salariés accueilleront favorablement un accord signé par plusieurs organisations syndicales plutôt qu'avec une décision unilatérale.

Nul doute qu'une grève bien suivie aurait généré plus d'effets sur les négociations.

La CGT travaille à une mobilisation unitaire à Orange dès la rentrée. Il faut des augmentations de salaires décentes et en finir avec les suppressions de postes !

ÇA NOUS CONCERNE AUSSI

Pour une écologie sociale

Le Forum Syndical International des Transitions Écologiques et Sociales, initié par la CGT s'est tenu en juin avec plus de 140 organisations de tous les continents.

A l'issue de ce forum, un appel commun nous invite à réaffirmer que :

La voix des salariés citoyens doit être entendue. C'est en partant du lieu de travail, des connaissances et savoir-faire de celles et ceux qui produisent, que nous parviendrons à construire des plans de transitions écologiques et sociales qui respectent l'humain comme la planète

Le rôle, l'impact, le poids et le cynisme des multinationales face à l'urgence écologique et sociale sont un obstacle fondamental à la mise en place d'une transition sérieuse. La lutte contre le changement climatique est illusoire sans une propriété publique des ressources et de l'énergie.

Ce sont des ruptures avec le monde d'hier et de profonds changements de politiques qu'il va falloir mettre en œuvre pour répondre aux besoins immenses de notre pays, de tous les pays.

LA PLANÈTE SE RÉCHAUFFE



Oui au Télétravail, mais attention aux excès

Au début, réticents à la mise en place du télétravail, certains employeurs se prennent à imaginer comment contourner insidieusement les règles relatives au travail, et faire des économies. Une limite trop floue entre vie professionnelle et vie personnelle bouscule ces règles. D'autre part les charges immobilières pendant le temps de télétravail s'allègent par rapport au travail normal en présentiel.

Les années 2020 et 2021 ont été éprouvantes et ont révélé des aspects négatifs au télétravail comme l'isolement, la solitude, la lassitude, le manque de motivation mais aussi le rapport au collectif et les problèmes liés à l'organisation et au sens du travail. Chacun a pu s'interroger sur la gestion individuelle de son temps, de ses horaires, de sa charge de travail et des conséquences sur sa santé.

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) et l'Organisation Internationale du Travail (OIT) viennent d'évaluer les conséquences du surtravail sur la santé de la population mondiale. Ainsi, 488 millions de personnes (8,9% de la population active) travaillent plus de 55 heures par semaine. L'exposition excessive au travail engendre une hausse de 35% des risques d'AVC et de 17% des risques cardiaques par rapport à un temps de travail fixé dans des conditions raisonnables (35 à 40 heures de travail hebdomadaire). Les chiffres de cette

étude datent de 2016 et n'intègrent pas les conséquences de l'explosion récente au télétravail contraint.

Après avoir été obligés de télétravailler, nous sommes maintenant obligés de revenir sur site et nos avis ont changé sur l'organisation du travail. Certains voient dans le télétravail des aspects positifs comme le fait de gagner du temps en économisant celui des transports, en prenant les temps de repos nécessaires ou en organisant son planning quotidien. D'autres voient dans le télétravail des aspects négatifs sur le plan personnel ou professionnel, sur l'organisationnel et sur les rapports sociaux dégradés, sur la sédentarité et la santé.

La CGT dit « Oui mais » à ce mode d'organisation. Nos mises en garde concernent la prise en compte de toutes les dépenses courantes et d'équipement par l'employeur, le maintien en contact avec ses collègues, la possibilité d'influer sur sa propre organisation, la garantie du droit à la déconnexion et le maintien d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Le télétravail sur des sites satellites est un bon moyen de garantir tous ces équilibres.



NAO 2021 : hold up sur nos salaires et nos promotions !

Les NAO c'est fini, il n'y a pas eu d'accord, il y aura une décision unilatérale de la direction d'Orange, la signature d'une seule organisation syndicale (CFE-CGC) n'ayant pas suffi à valider l'accord, les autres organisations syndicales ayant refusé de valider l'aumône accordée par Orange.

Pour rappel, en 2020 il n'y avait pas eu d'accord non plus, la direction avait proposé la moitié de ce qu'elle avait donné en 2019 en prétextant une situation économique difficile pour Orange. Comme on s'en doutait cela n'a pas été le cas. Et les dividendes pour les actionnaires ont très vite été significativement revus à la hausse, 750 millions d'euros ont été versés en dividendes aux actionnaires en décembre 2020 soit 12 fois le budget consacré aux augmentations de salaires 2020.

Le budget des NAO en 2019 où il y avait eu un accord était de 120 million d'euros. En 2020 il n'était plus que de 60 millions d'euros, et il est de 60 millions en 2021.

En 2020 Orange a eu d'excellents résultats financiers, ce qui est remarquable dans la période troublée que nous vivons. Ces résultats sont le fruit de l'engagement exceptionnel des salariés. Les salariés vont en être remerciés avec une somme de 60 millions d'euros qui serviront aux augmentations de salaires et promotions. La direction ayant prévu aussi de faire des économies sur les mesures d'augmentations collectives (environ 0,9%, donc inférieur à l'inflation de 1,4 %) et sur les mesures pour les bas salaires. Et alors que la proposition d'accord initial différenciait le budget promotion du budget mobilité, dans cette décision unilatérale, ils ont désormais fusionné. Ce qui conduira, avec toutes les fermetures de sites et les mobilités subies par les salariés, à un budget fortement réduit pour les promotions.

Quant aux actionnaires, qui n'ont rien fait, ils vont toucher 2,6 milliards d'euros de dividendes, soit 43 fois plus !

Les salariés ne sont pas dupes et voient bien les orientations financières de la direction, même si dans sa communication, celle-ci laisserait à penser qu'elle se préoccupe de ses salariés. La CGT avait initié une unité syndicale pour défendre des augmentations de salaires significatives pour toutes et tous. L'unité syndicale a été rompue... Néanmoins Le front syndical se poursuit sans la CFE-CGC. La CGT pousse l'ensemble des organisations syndicales à convenir d'une journée d'action unitaire à Orange sur ce sujet pour la rentrée. La mobilisation de TOUS LES SALARIES reste le seul moyen de faire entendre nos revendications lors des négociations. Sans cette mobilisation, les organisations syndicales seules ne peuvent pas changer les orientations de la direction :

ENSEMBLE MOBILISONS-NOUS !



Indemnités repas : la direction donne le clap de fin au 1^{er} Juillet

La restauration est une Activité Sociale et Culturelle (ASC) dépendant des Comités Sociaux et Économiques d'Établissement (CSEE).

Une disposition de l'URSSAF spécifique à la crise COVID-19 autorisait le subventionnement des salariés, durant la fermeture des restaurants Orange. Cette disposition nous a permis de vous faire bénéficier jusqu'au 30 juin 2021 d'une indemnité de 5,55 euros par jour travaillé comprenant une pause repas. Les salariés sous convention de télétravail ont quant à eux bénéficié de droits à Titres Restaurant pour l'ensemble des jours en télétravail.

La réouverture des restaurants Orange au 1er juillet est un point d'avancée pour les salariés d'Orange présents sur sites, pour les autres convives mais aussi pour les salariés des sociétés de restauration collective. Mais à partir de cette date, nous ne sommes plus autorisés par l'URSSAF à poursuivre les indemnités sur le bulletin de paie des salariés en télétravail confinement.

La CGT n'a eu de cesse de demander à la Direction de prendre en compte la situation exceptionnelle due à la crise sanitaire Covid19 en revendiquant une aide financière exceptionnelle pour les salariés contraints à poursuivre le télétravail sanitaire.

Elle a reçu une fin de non-recevoir de la part de la Direction et à compter du 1er juillet 2021, les salariés en télétravail sanitaire à leur domicile 2 à 3 jours par semaine ne bénéficient plus d'aucune participation par l'employeur pour ces jours-là. Pourtant Orange impose le Télétravail sanitaire à

domicile ! Nous nous retrouvons dans la même situation qu'en juin 2020.

La CGT continue d'exiger une juste indemnisation des frais engendrés pas ce télétravail auprès de l'entreprise. Il s'agit bien sûr de l'indemnité repas pour la pause méridienne mais aussi de la participation aux frais de fonctionnement pendant le temps de télétravail (eau, électricité, internet, etc.) et là aussi les 15 € par mois sont ridiculement bas.

Ensemble nous devons exiger qu'Orange indemnise tous les télétravailleurs sanitaires sous forme d'une prime exceptionnelle de 5,55 euros par jour travaillé à la maison et ce jusqu'au retour à la normale sur site !



Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom

Prénom

Adresse

Code Postal

Ville

(Facultatif) Téléphones →.persol.....

→.pro.....

Grade/Classification

Métier

Service/Bureau (nom et adresse)