

EDITORIAL : Plusieurs raisons d'être massivement en grève le 5 octobre 2021

Il est primordial de mettre fin au démantèlement progressif de l'entreprise, comme avec la séparation des réseaux et des services, la cession progressive des réseaux mobiles -Tower Co (antennes) et Fibre-Orange concession (RIP – Réseaux d'Initiatives Publics) sans oublier que depuis plusieurs années la supervision et l'exploitation du réseau d'accès mobile ont été transférées chez l'industriel pour la France et en Europe l'intégralité du réseau mobile a été donné clé en main à Ericsson.

Il faut peser sur les négociations, notamment l'accord égalité professionnelle, pour mettre fin définitivement aux écarts salariaux et au plafond de verre des bandes D et E depuis des années. Mais également l'accord intergénérationnel, pour un Temps Partiel Sénior (TPS) de haut niveau pour tous avec un accompagnement financier non discriminatoire, avec une DG51 à la seule main de l'entreprise, et les inégalités des primes de départ à la retraite.

Exiger d'embaucher tous les alternants à l'issue de leur formation et qui en font la demande.

Garantir une transmission des savoirs. Pour chaque départ réaliser une embauche,

Proposer, tout au long de sa carrière des formations de qualité pour tous avec une réelle évolution de carrière en lien avec les évolutions technologiques

Elaborer un accord télétravail basé sur le volontariat des salariés (choix des jours) et sans flexibilisation, avec une indemnisation de tous les frais induits.

Négocier un vrai droit à la déconnexion pour protéger la santé des salariés.

Mettre définitivement un terme à l'accord ARCQ. Permettre un déroulement de carrière avec de réelles perspectives d'évolutions pour tous, respectant les qualifications et les compétences de chaque salarié.

Améliorer les conditions de travail qui se dégradent.

Stopper la fermeture de nombreux petits et moyens sites au profit d'immenses sites, entraînant l'allongement du temps de trajet (et de la pollution !), et l'augmentation des frais de transport pour les salariés. Revenir sur l'aménagement du territoire en ne centralisant pas toutes les directions sur l'Île de France au fil des réorganisations.

Maintenant il est temps d'agir et de se prendre en main pour montrer le ras le bol et se faire entendre.

Participons nombreux aux rassemblements, qui seront proposés dans vos régions ou départements.



TOUTES ET TOUS EN GRÈVE
avec toutes les professions le 5 octobre 2021.

ÇA NOUS CONCERNE AUSSI

DROITS DES FEMMES

En Afghanistan des personnes résistent, notamment des femmes, qui ont manifesté avec un grand courage pour leurs droits, la liberté et la justice.

La France doit accueillir toute personne en extrême urgence mise en danger par l'accession au pouvoir des talibans, le droit d'asile ne se marchande pas.

N'oublions pas la constitution du 27 octobre 1946, qui indique : « *Tout homme persécuté en raison de son action en faveur de la liberté a droit d'asile sur les territoires de la République.* ». La France doit construire une politique migratoire sans se soucier d'échéances électorales ou du fantasme d'un pseudo appel d'air.

Pour la CGT que ce soit en Afghanistan ou en France nous soutiendrons les femmes qui luttent. L'ennemi n'est pas le droit d'asile mais le capital.

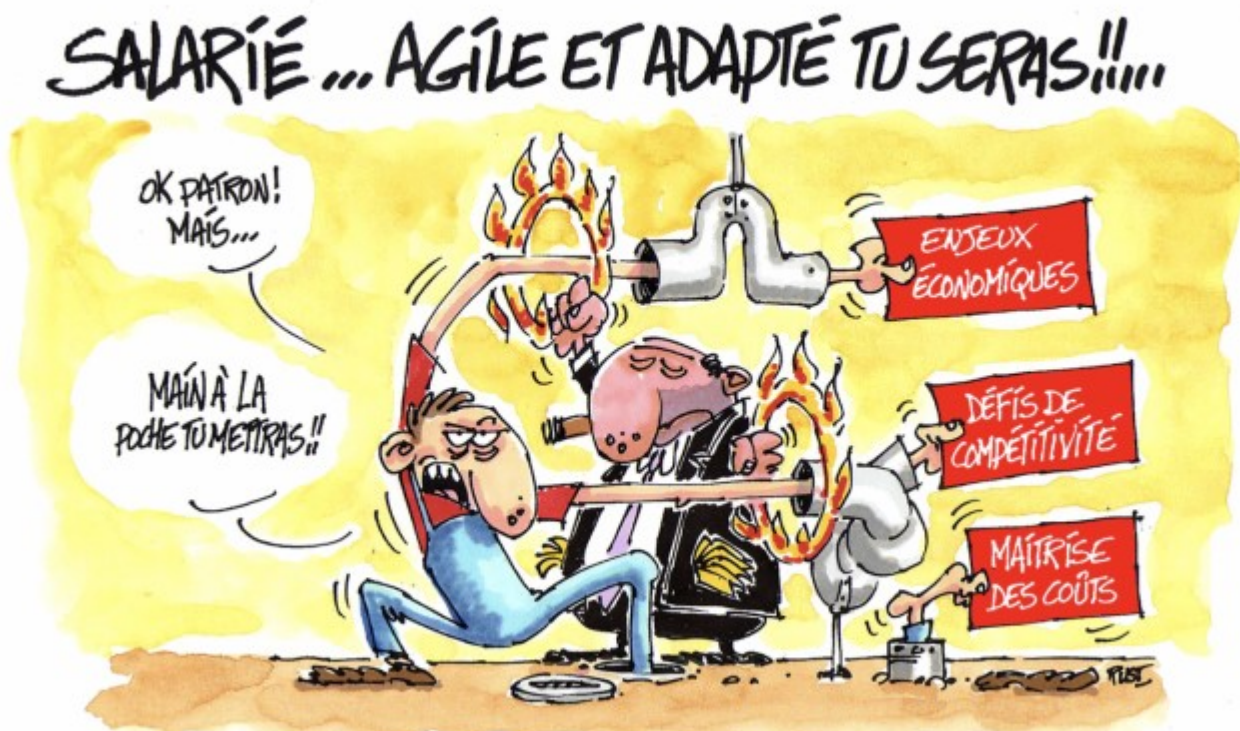
DTSI Demain : Bluff et désillusions !

La fin d'examen du projet DTSI Demain en CSE DTSI approche. Pour rappel C'est une réorganisation qui va redécouper tous les établissements de DTSI, sauf les UPR. Quelles sont les orientations qui guident ce redécoupage ? Dans la communication de la direction, c'est du assez classique : "*approche intégrée du build-run par domaine*", "*pilotage plus simple des projets agiles*", "*mise en œuvre proactive des transformations*", ... en s'inscrivant dans le plan "Engage 2025", que la CGT surnomme le plan "Dégage 2025" car il s'agit essentiellement de gains de productivité, d'économies, en particulier sur les dos des salariés. Dans DTSI demain les managers et les RH de proximité sont les premiers visés, La direction veut économiser 500 millions d'euros d'ici 2025 dans ses dépenses de personnel sans oublier ScaleUp en parallèle.

Là où la direction bluffe les salariés c'est quand elle affirme que cela ne change rien pour eux puisque cela correspond à de nouveaux rattachements des équipes à de nouvelles directions, impactant seulement les N-1 à N-3. Dans les faits, cela correspond à une mise en ordre de bataille pour DSTI après-demain avec les rationalisations à venir : mutualisation des activités build-run, regroupement/réorganisation des collectifs concernés par ces activités (à la maille des équipes d'après la direction)... Avec des populations salariées

vieillissantes et non renouvelées lors des départs naturels (30% de plus de 55 ans à Cœur et Accès, 34% à Vision 360, etc...) et le boulot qui doit toujours être réalisé, on peut craindre que la charge de travail et les périmètres de responsabilités vont s'étendre pour tous les salariés restants. Et la tendance n'est pas aux recrutements, en 2 ans il y a 1 000 salariés en moins à DTSI. D'ailleurs la direction ne s'en cache pas lorsque la CGT l'interpelle sur ce sujet : elle admet que les orientations pour l'emploi restent à la baisse et compte y faire face avec de la synergie et une taylorisation des activités toujours plus importante même si elle est déjà bien avancée. Et pour le volet reconnaissance, la direction affirme compter sur ARCQ : les salariés ont pu juger depuis 2 ans de l'arbitraire de cet accord, avec en plus des NAO qui brident cette reconnaissance. Au vu de ce qui nous attend, travailler plus pour gagner moins pourrait être le slogan de la direction DTSI !

Pour la CGT, ce n'est pas dans les réunions des instances que l'on va pouvoir s'opposer et peser sur les orientations financières de la DTSI. Seule la mobilisation des salariés, avec la CGT, pourra peser sur le dialogue social et les choix de l'entreprise en imposant un volet humain pour l'emploi, les salaires, les conditions de travail, le sens du travail. Mobilisons-nous pour dire stop à l'avidité des actionnaires que porte la direction !



Télétravail : je t'aime moi non plus

Le plébiscite des salariés, assorti de nombreux bémols

Une enquête de l'UGICT-CGT, dévoilée lundi 6 septembre, montre que les salariés qui ont goûté au télétravail depuis le début de l'épidémie de Covid-19 veulent continuer, mais dans des conditions moins éprouvantes.

Après sa grande enquête sur le travail confiné, en avril 2020, l'UGICT-CGT a publié «Télétravail, un an après». Inédite tant par son nombre de répondants (15 000) que par son étendue (plus de 100 questions), cette enquête a été construite et traitée avec des statisticiens de la CGT de la DARES et de la DREES notamment, et offre ainsi de nouvelles données de référence sur le télétravail.

La comparaison entre les résultats 2020 et 2021 démontre que le télétravail en mode dégradé du premier confinement reste la norme. Contrairement aux discours du gouvernement et du patronat, ceci confirme qu'il est illusoire de se reposer sur la bonne volonté des employeurs pour encadrer le télétravail.

Explosion du temps de travail et non-respect du droit

L'enquête démontre une forte augmentation du temps et de la charge de travail des salariés en télétravail.

En 2021 le télétravail a été synonyme d'un surplus d'information à traiter pour 47% des répondants soit 17% de plus qu'en 2020.

2/3 des répondants déclarent recevoir des sollicitations en dehors de leurs heures de travail et durant leurs périodes de congés ! Rappelons qu'il s'agit d'une responsabilité exclusive des employeurs, dont la majorité n'assume pourtant toujours ni droit à la déconnexion ni évaluation du temps et de la charge de travail.

Augmentation des frais pour les salariés...

optimisation des coûts pour le patronat

La prise en charge des équipements et frais professionnels se limite trop souvent à l'ordinateur portable. Ainsi, une majorité de salariés n'est pas équipée de fauteuil ergonomique et ne dispose pas d'écran externe comme recommandé par les organismes de santé au travail. L'employeur va arbitrer les demandes des télétravailleurs afin d'optimiser les surfaces tertiaires et diminuer ses charges. Nous ne serons alors plus tout à fait dans du télétravail choisi, mais contraints par la disponibilité des locaux.

Santé : alerte rouge !

Les indicateurs en matière de santé physique et mentale sont préoccupants pour de nombreux salariés en télétravail, avec une augmentation de la sarcopénie (diminution de la force musculaire), avec près de 40 % de salariés se plaignant de troubles musculo-squelettiques (TMS) et de migraines oculaires, 45 % des répondants ressentent de l'anxiété et 19 % présentent un symptôme dépressif.

Pour la CGT, le

télétravail ne doit pas être considéré comme un privilège. Il va bouleverser durablement l'organisation du travail et il y a urgence à mettre en place des réglementations collectives fortes pour prévenir les risques sur la santé, empêcher le délitement du collectif de travail, et garantir le respect du droit. Car seul un encadrement plus strict du télétravail peut améliorer les conditions de travail.

La formation de chacun (manager et managé) est impérative pour accompagner cette organisation du travail.

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) conclu en novembre par toutes les organisations syndicales sauf la CGT n'est pas à la hauteur des enjeux de société. Pourtant le télétravail est pour la CGT un levier afin de repenser l'aménagement du territoire et lutter contre le réchauffement climatique.



Elections au Conseil d'Administration d'Orange

Les élections au Conseil d'Administration du Groupe Orange vont se tenir pour le premier tour du 16 au 18 novembre et du 24 au 26 novembre pour le second tour.

Un non cadre et deux cadres seront élus pour représenter les salariés au sein du Conseil d'Administration pour les 4 ans à venir.

Ces élus, même s'ils sont minoritaires face aux autres représentants de l'entreprise, de l'Etat et du Capital, ont un rôle important à jouer car c'est là que se joue toute la stratégie d'Orange et que sont prises toutes les décisions importantes.

La politique d'Orange est une recherche effrénée de "cash flow" pour rémunérer les actionnaires. Les conséquences sont les mêmes depuis des années, en s'aggravant avec le renforcement des plans d'économies. Les suppressions d'emplois par non remplacement des départs dégradent les conditions de travail. Les augmentations de salaires sont à un niveau ridiculement bas malgré des résultats financiers importants. Les plans d'économie ("Scale-up" actuellement) impactent négativement nos capacités d'investissement et dégradent les conditions de service, un exemple récent est le problème sur les numéros d'urgence de juin.

La direction a pris prétexte de la crise sanitaire pour accélérer les restructurations. C'est inacceptable.

Nous avons besoin d'un.e élu.e CGT dans ce Conseil d'Administration

Avoir un.e élu.e CGT c'est se donner les moyens de l'emploi, les conditions de travail, les salaires, la reconnaissance des compétences et qualification.

Avoir un.e élu.e CGT c'est remettre en cause la répartition de la valeur qui veut que nous travaillions pour générer un maximum de cash-flow qui part en dividendes.

Avoir un.e élu.e CGT c'est revendiquer un réseau et des services de qualité sur l'ensemble du territoire et pas seulement sur les zones rentables.

Nous avons besoin d'un.e élu.e CGT qui soit indépendant vis-à-vis de la direction. Nous avons besoin d'un.e élu.e CGT pour porter la voix et les revendications des salariés.es dans ce lieu feutré qu'est le Conseil d'Administration d'Orange.



Vous souhaitez nous contacter
pour **adhérer**
à la CGT Fapt Orange

Contactez la CGT
Fapt Orange

