

EDITORIAL : Pouvoir d'achat.

En période de fin d'année, on fait traditionnellement le point sur l'année écoulée. Si on regarde le portefeuille, on peut se dire que tout augmente, sauf les salaires.

Est-ce que dire cela est une caricature ? Malheureusement non. On le voit bien quand on fait ses courses, quand on se chauffe, quand on fait le plein de son véhicule. Sur une année glissante, on en serait à +2,8%.

Quant à nos salaires, pour la deuxième année consécutive la direction a dû recourir à une décision unilatérale tellement les augmentations proposées étaient en dessous des attentes. Pour rappel, l'augmentation de salaire garantie pour toutes et tous est de +0,8% ou +0,9% en fonction du grade. La direction affiche +1,8% en cumulant toutes les dispositions (reconnaissance des compétences, dispositions spécifiques).

L'argument utilisé par la direction pour justifier un montant aussi faible, les difficultés économiques, ne tient pas à la vue des résultats de l'entreprise en 2020, ni de ceux connus pour 2021. D'ailleurs, la direction le reconnaît implicitement en gratifiant les actionnaires de 2,6 milliards d'euros au titre de l'année 2021.

Pour qu'il en soit autrement, il faudrait que la direction d'Orange cesse de privilégier des critères financiers au détriment des salariés et du service vendu. La CGT ne manque pas une occasion de le dire à nos dirigeants. Il faudrait que les salariés appuient fortement pour que ça fasse changer la politique de l'entreprise. Une bonne résolution à prendre pour 2022 : se mobiliser pour se défendre.

LES GRANDES SURFACES SAUVERONT LE POUVOIR D'ACHAT



ÇA NOUS CONCERNE AUSSI

Les plans de « Relance » se suivent et se ressemblent

Alors que le « Grand Plan d'investissements » de 57 milliards du début du quinquennat en 2017 est toujours en cours d'exécution, un nouveau plan « France 2030 » est lancé qui garde le même (mauvais) cap et cible exclusivement l'industrie. Ce nouveau plan souffre des mêmes lacunes que les précédents, il ne s'agit que de saupoudrage et le gouvernement conforte son choix de sanctuariser les profits et d'abandonner les ménages. La pandémie est pourtant toujours là !

On peut se demander si ce plan a été présenté par Emmanuel Macron en tant que Président ou en tant que candidat à sa réélection !!!

La conclusion est sans appel : le gouvernement multiplie les plans, tous d'un montant important mais pas assez significatifs pour changer la situation économique et industrielle.

Joyeuses
Fêtes

Un accord Intergénérationnel avant l'autre

Encore des mots toujours des mots les mêmes mots ...
Paroles Paroles !

Le 16 novembre 2021 la Commission de suivi a présenté le bilan 2020 de la DTSI de l'Accord Intergénérationnel du 12 décembre 2018 et valable jusqu'à Juin 2022

Orange Groupe nous fait de belles promesses « **le Groupe considère qu'une bonne gestion des âges au sein de l'entreprise représente un atout majeur en termes d'innovation. Ainsi donner leur place à tous les âges dans l'entreprise est et demeure une priorité pour le Groupe** »

En réalité, le principal objectif de la DTSI est de réduire la masse salariale, pousser les plus anciens vers la sortie.

En matière de lutte contre l'exclusion et pour la réinsertion, la CGT déplore que la DTSI ne respecte pas ses engagements en ne recrutant pas les niveaux pré-BAC. En effet, 91,8% des contrats d'apprentissages se font sur un niveau d'études supérieures.

La DTSI emploie 80% de cadres et le niveau de qualification requis ne permet pas, selon la direction, de tenir les engagements de l'accord. La CGT en conclut que la DTSI est une entité d'élites !

Aucun chiffre sur l'embauche des salariés en situation de handicap n'a été fourni. Pourtant 14% de la

population active en situation de handicap est au chômage versus 8% de la population active (sources AGEFIPH - 2021) ...

D'autre part, le taux de féminisation de 25% environ est toujours aussi insuffisant.

L'entreprise ne « donne (pas) leur place à tous les âges » et la pyramide des âges montre ce déséquilibre à la DTSI. Aujourd'hui 69% ont 45 ans et plus, 53% ont 50 ans et plus, par contre 5% à peine ont moins de trente ans.

L'objectif du groupe était de recruter 8000 externes en CDI sur la période 2018, 2019, 2020 mais pour DTSI nous n'avons aucun bilan ! En 2020, seulement 85 jeunes de moins de trente ans ont été recrutés dont 45 issus d'un dispositif d'insertion.

En conséquence la transmission des savoirs n'est pas assurée et les départs en retraite ne sont pas anticipés. L'externalisation de certaines technologies fragilise considérablement la qualité de service et le maintien de nos compétences. Il arrive même que des salariés experts partis du groupe soient rappelés pour résoudre des incidents...

Cette commission de suivi n'a pas su nous éclairer sur les objectifs de la DTSI par rapport aux engagements de l'Accord Groupe. Les chiffres fournis sans éléments de comparaison, n'ont pas permis de vérifier la bonne application de cet accord.



Désorganisation de l'organisation du travail

A la CGT, nous vous parlons souvent des projets immobiliers, la nouveauté c'est que le télétravail s'est invité dans la partie, bien sûr il restera toujours les problèmes concernant la qualité de l'air, la régulation du chauffage, le bruit ou le déplacement des salariés où la CGT se bat pour obtenir de meilleures conditions de travail. Les Flex Desk, Open-space autrement appelés bureau en libre-service et ouverts, changent en profondeur nos modes de travail. Concernant les modes de transports pour se rendre sur son nouveau lieu de travail on constate souvent un allongement de temps de transport puisque les sites choisis sont souvent en périphérie de nos agglomérations, ce changement géographique générateur de stress nous le combattons à la CGT.

La mise en place de campus a pour but d'économiser un maximum la surface de travail pour réduire ses charges. Il a pour conséquence de désorienter le salarié, de dépersonnaliser le poste de travail. En déstabilisant les salariés l'employeur pousse au développement du télétravail en lui faisant miroiter de moindres changements de bureau, une diminution des transports, et c'est là tout l'art de la manipulation car. Pour Orange le télétravail est un levier pour décupler les bénéfices, à la fois avec un taux

d'occupation du personnel plus faible permettant la fermeture et la vente des sites historiques, mais aussi parce que le télétravailleur assure une charge de travail plus importante. Les objectifs de réduction de consommation d'énergie seront d'autant plus faciles à atteindre car supportés par de nouveaux sites et le télétravailleur. En rassemblant les unités d'Orange ; les réorganisations de travail seront favorisées par le rapprochement de différents métiers entre eux. Orange mise sur cette mutualisation pour compenser la réduction des emplois et le non remplacement de ceux qui partent ; mais la charge de travail des salariés va augmenter de manière inquiétante tout comme les risques psychosociaux induits.

Nous occupons actuellement plus de 2 millions de m² de locaux tertiaires pour 82 292 salariés soit 25,2m² /salariés. L'objectif de réduction des surfaces tertiaires est de 15 % d'ici 2023 (plan Scale Up) ? Nous avons déjà baissé de 30% nos effectifs dans le pays en 10 ans !

A la CGT nous saisissons l'opportunité créée par ces campus pour regrouper nos forces et continuer à mener le combat de l'emploi et des conditions de travail ; nous invitons les salariés à rejoindre vos sections locales de proximité.



La CGT confirme son siège au Conseil d'Administration d'Orange !

En tête au premier puis au second tour, les salariés ont conforté la place de la CGT au sein d'Orange. Le siège du collège Employés et Agents de maîtrise du Conseil d'Administration revient ainsi aux élus CGT avec un résultat de 30,72%, et c'est une femme qui portera la voix des salariés.

Dans le collège des cadres, la CGT conforte sa 3^{ème} place sur un scrutin à un seul tour.

incarnée par le plan dégage 2025, une politique salariale démotivante, des conditions de travail dégradées, des emplois et un déroulé de carrière en berne.

Au Conseil d'Administration, la CGT continuera de défendre une stratégie orientée vers un investissement productif, innovant, respectueux de notre environnement, en accord avec les valeurs sociétales humaines, des conditions de travail



Ce sont 42% de salariés qui ont voté à la DTSI et la CGT remercie l'ensemble des salariés qui lui ont fait confiance.

Ce résultat intervient au lendemain de la démission du Président Directeur Général et constitue un message fort envoyé aux futurs dirigeants qui seraient tentés de poursuivre une stratégie financière mortifère

décentes et des salaires à la hauteur des efforts consentis par les salariés fortement éprouvés par deux ans de pandémie.

La CGT avec sa nouvelle représentante au CA va continuer d'œuvrer pour garantir les droits de l'ensemble des salariés et revendiquer la ré internalisation des activités et des emplois.

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

Contactez la CGT
Fapt Orange

