

### Edito : ambiance électrique pour les NAO

Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) commencent.

Pour rappel, celles de 2020 et 2021 se sont soldées par une décision unilatérale de l'entreprise, avec des propositions dérisoires de la direction qui nous annonçait des lendemains noirs sur l'activité économique. Tout cela s'est révélé faux. Et dès les bons résultats connus, en 2020 les actionnaires ont vu leurs dividendes augmentés et maintenus sur le même niveau élevé en 2021. Pour les salariés qui ont travaillé dans des conditions difficiles, rien.

Une nouvelle Directrice Générale vient d'être nommée. Est-ce que la personne nommée par les représentants des actionnaires va baisser les dividendes, avoir une politique de ressources humaines ambitieuse pour préparer l'avenir et augmenter les salaires ?

Elle connaît l'adage "*charité bien ordonnée commence par soi-même*", car si on en croit les médias elle a demandé et obtenu le doublement de sa rémunération par rapport celle du PDG. Mais la logique n'est pas la même pour nos salaires.



### ÇA NOUS CONCERNE AUSSI

**Le 8 février 2022, la CGT commémorait les 60 ans du massacre de Charonne.**

Le 8 février 1962, 9 militants CGT succombaient lors d'une manifestation en faveur de la paix, victimes de l'agression policière dans le métro Charonne.

60 ans plus tard, le durcissement autoritaire de répression contre les manifestations, la montée des idées racistes nous font craindre une répétition de l'histoire.

Les ferments sont là : non prise en compte du malaise social, risques climatiques, espace public médiatique saturé déversant fausses polémiques sur les thèmes identitaires ou culturels.

La banalisation des idées racistes dans les débats publics invite à la plus grande vigilance.

Portant les valeurs de solidarité et de refus de toute discrimination, la CGT ne baissera pas la garde pour combattre résolument l'intolérance et construire des jours heureux !

## A Orange aussi, les femmes doivent prendre toute leur place

Le [rapport de la DARES](#) ainsi que [celui de Terra Nova](#) dressent un constat sans appel : les inégalités de salaire s'élevaient à 28,5 % en défaveur des femmes. Schématiquement, les femmes sont concentrées dans les emplois à temps partiel et les bas salaires («plancher collant»), les filières de métiers les moins rémunérés («parois de verre») et accèdent moins aux postes à responsabilité («plafond de verre»).

Les femmes ont aussi du mal à accéder aux métiers du numérique. L'[étude de Gender Scan](#) montre que seulement 7% des adolescentes déclarent avoir envie de s'orienter vers le numérique (contre 29% pour les garçons), mais cette proportion monte à 17% après une formation scolaire au numérique et à 24% après une formation extra-scolaire ; il s'agit donc de les mettre en confiance et de démystifier les formations du numérique. En 2019, les femmes représentaient 19% des effectifs dans les formations numériques et elles ne regrettent pas leur choix puisque 96% des étudiantes se déclarent satisfaites, contre 90% des garçons. Dans sa [revue Options](#), l'UGICT-CGT dresse le constat que seulement 22% de femmes intègrent

le domaine de la recherche en Intelligence Artificielle.

En signant à Orange le 22 décembre dernier l'«Accord portant sur l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre vie privée-vie professionnelle au sein d'Orange SA 2022-2024», la CGT prend ses responsabilités en faveur de l'égalité professionnelle. Cette signature est synonyme d'exigence et de responsabilité.

Cet accord prolonge bien sûr les mesures précédentes (temps convenu, prise en charge financière des frais de garde d'enfants ou de personne à charge pendant les formations, les mesures salariales pendant les congés liés à la parentalité, etc.). Mais il va plus loin.

L'engagement a été pris d'un taux de féminisation et de recrutements des effectifs à 37,5% : un taux de recrutement à minima à 36%.

Une vigilance sera portée sur le nombre d'heures de formation réalisées par les femmes et les hommes. Le congé de paternité est porté à 33 jours (28 jours dans la loi) afin de rééquilibrer les rôles entre les parents.

Si un budget spécifique pour les 3 ans à venir a été inscrit dans cet accord, il doit se concrétiser lors des négociations salariales. La CGT veillera à établir dans le budget global un seuil plancher de rattrapage salarial, à agir sur les parts variables qui, à Orange comme dans d'autres entreprises, creusent les inégalités.

Pour la CGT, [l'égalité s'écrit au quotidien](#). A nous d'être tous vigilants pour construire une société plus juste !



## Valeur travail - Répartition des richesses

Les prix augmentent plus vite que nos salaires. C'est vrai en général, ça l'est encore plus en ce moment. D'ailleurs les luttes se multiplient dans de nombreuses entreprises pour réclamer de meilleurs salaires.

L'excuse de la crise sanitaire est invoquée pour justifier la situation sinistrée des salaires. On nous dit qu'on devrait même se réjouir que cette crise n'ait pas trop augmenté le chômage et la précarité, qu'il nous faut même remercier le "quoi qu'il en coûte".

Les statistiques des associations humanitaires faisaient état d'une augmentation importante de la pauvreté, de la précarité, avant même les augmentations de prix de ces derniers mois.

Pendant ces 19 mois de crise, les milliardaires français ont vu leur fortune augmenter de 236 milliards, soit plus d'un tiers. Nos salaires n'ont pas autant augmenté sur la décennie écoulée. Par exemple, 5 français, qui ont vu leur fortune doubler depuis le début de la crise détiennent autant de capital que 27 millions de nos concitoyens. On voit où est parti ce "pognon de dingue" (le fameux quoi qu'il en coûte). Il a très majoritairement bénéficié aux marchés financiers et a enrichi toujours plus les plus riches. De plus en plus de voix s'élèvent pour dire que le "quoi qu'il en coûte" a creusé les finances publiques et qu'il faudra mettre la main à la poche. On sait qui va payer pour tout cet argent qui a grossi les

grandes fortunes. C'est Robin des Bois à l'envers. Plutôt que d'augmenter la fortune des plus riches, il faut d'augmenter les salaires.

Orange verse l'essentiel de ses bénéfices en dividendes, enrichissant les actionnaires. Ce sont les salariés qui créent les richesses qui sont distribuées en dividendes, tandis que leur pouvoir

d'achat baisse de plus en plus. De nombreux emplois sont supprimés, dégradant les conditions de travail et la qualité de nos services. Il faut renverser cette logique, arrêter cette course au profit à court terme, embaucher et augmenter dignement les salaires.

Cette course au profit à court terme a aussi des conséquences sur le climat. Une étude

de Greenpeace et Oxfam montre que les 63 milliardaires français ont une empreinte carbone équivalente à celle de la moitié de la population française.

Les rapports scientifiques qui se succèdent depuis plusieurs années confirment que nos modes de production capitalistes et les choix politiques sont responsables du dérèglement climatique et de ses conséquences. Il est donc urgent de changer de modèle de société.

Pour dénoncer les politiques actuelles, le tout libéral et capitaliste, et porter nos légitimes revendications, la CGT appelle à rejoindre, partout sur le territoire, les Marches pour le climat du samedi 12 mars 2022.



## Les ordonnances Macron touchent le fond

De nombreux élus de CSE constatent au quotidien que les ordonnances travail du 22 septembre 2017 ont dégradé les conditions d'exercice de leurs mandats : manque de moyens, centralisation excessive, ordres du jour surchargés...

France Stratégie, institution autonome placée auprès du Premier ministre, confirme dans son premier rapport d'évaluation sur l'impact de ces ordonnances que

L'élargissement et la concentration sur le CSE d'un champ très vaste de sujets à aborder ne créent pas mécaniquement une meilleure articulation des enjeux stratégiques, économiques et sociaux, et peuvent

constituer un élément de fragilisation de l'engagement des élus (surcharge de travail de représentation, difficultés de conciliation avec l'activité professionnelle, ...).

D'autres difficultés sont listées : «l'allongement des réunions et des ordres du jour pour pouvoir traiter de l'ensemble des sujets, le manque d'articulation entre le CSE et les commissions, la difficulté de traitement des questions de santé et sécurité au travail».

Le CSE Orange DTSI ne déroge pas à ce constat très sévère. Le dialogue social est inexistant en partie par l'application souvent stricte de ces ordonnances par la direction. La durée des réunions du CSE est à ajuster en permanence, les points à l'ordre du jour font l'objet de négociations serrées et passent à côté de l'essentiel. Même les votes font l'objet de critiques quand la direction veut imposer ses soi-disant simplifications.



Comme la CGT l'avait annoncé, le mandatement des CSSCT par le CSE est contraignant et ne le décharge pas d'un volume de travail

considérable avec des effectifs et des moyens réduits. Il est devenu inefficace ! Mais n'était-ce pas le but ?

Avec ces conditions difficiles, les élus CGT sont particulièrement sollicités, et sont en première ligne dans la défense des intérêts des salariés. Ils continuent de lutter pour l'emploi, l'amélioration des conditions de travail et la reconnaissance en termes de rémunération et de perspectives d'évolution.

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

Contactez la CGT  
Fapt Orange

