

Edito : Machine à broyer : le retour

Orange traverse aujourd'hui une crise sociale d'ampleur. La CGT a alerté la direction sur :

- le retour du mal-être au travail au sein de l'entreprise dont la triste réalité des suicides liés au travail en sont une illustration,
- la dégradation généralisée des conditions de travail et la perte du sens au travail,
- la forte inquiétude des salariés pour leurs métiers, leur avenir avec l'externalisation des activités, leur filialisation, le recours à outrance à la sous-traitance et le non remplacement des départs,
- le manque de reconnaissance de leur travail effectué et des efforts consentis.

Les conditions de travail sont de plus en plus dégradées, comme le montrent les résultats de l'enquête triennale SECAFI et les rapports de la médecine du travail.

Les nombreuses suppressions d'emplois génèrent de la surcharge de travail, désorganisent les services. La sous-traitance, déjà très présente dans certains domaines comme dans le SI, s'accélère. De plus en plus de collègues se posent des questions sur le sens et l'utilité de leur travail. Le recours massif à la sous-traitance et la création des filiales ne font qu'accentuer les incertitudes des salariés sur leur avenir.

Ça ne peut plus continuer comme ça. Les mesures d'économies ne servent qu'à rémunérer les actionnaires. Scale-up c'est 1 milliard d'économies dont 500 millions ciblés aux dépens des salariés. Les dividendes représentent 39% de la masse salariale d'Orange.

Stop ! Il faut s'attaquer aux racines du mal qui nous gangrène. Il est connu ! C'est la recherche effrénée de profits à court terme pour rémunérer les actionnaires.

LA THÉORIE DU RUISSELLEMENT



ÇA NOUS CONCERNE AUSSI

Les hôpitaux rentables !

Les déserts médicaux ne concernent pas seulement les zones rurales mais aussi les villes. Les fermetures de services d'urgence, d'hôpitaux, de maternités ont explosé depuis 10 ans.

Cette dégradation de l'hôpital public est voulue par les financiers car elle permet de migrer le système de santé vers le privé.

Nos gouvernants laissent vieillir les bâtiments des hôpitaux publics, dégradent les conditions de travail des personnels du public, favorisent les regroupements de cliniques privées.

Pour les patients, les conséquences seront catastrophiques avec l'avènement des dépassements d'honoraires, la sélection des patients selon leurs revenus. Il est urgent de changer de politique, de reconstruire un grand service public hospitalier et de restaurer une vraie médecine de ville.

Les revendications de la CGT développent les droits des usagers et des salariés

Un climat social en berne !

L'interview de notre directrice générale diffusée le 7 juillet, n'a fait que confirmer ce que nous ressentons tous au sein de la DTSI : le climat social au sein de l'entreprise se dégrade fortement, le ton méprisant du dialogue social n'augure rien de bon pour l'avenir.

Pour la 3^{ème} année consécutive, les négociations salariales NAO à Orange se terminent par une décision unilatérale de la direction : les arguments avancés par les organisations syndicales représentant le personnel n'ont pas été entendus. Le dialogue social tant loué par la direction ne fonctionne pas : malgré les alertes remontées par les organisations syndicales s'appuyant sur le rapport de la médecine du travail, l'enquête triennale CNPS, les récents événements dramatiques au sein de notre entreprise et les remontées des salariés, rien n'y fait. La direction reste dans le déni face à un malaise social grandissant. Lorsque cette même nouvelle gouvernance est interpellée sur sa rémunération, elle indique que les salariés n'ont qu'à bien travailler pour s'assurer une

meilleure rémunération, pendant qu'elle double les rémunérations des hauts Dirigeants (fonctions DG et Président par rapport à notre ancien PDG ! Cette indécence démontre que cette nouvelle gouvernance est bien là pour appliquer une gestion orientée uniquement par des choix financiers à court et moyen terme.

La Direction reste sourde au niveau d'inflation de +6,1 % à la fin juillet 2022 selon l'Insee, que les NAO n'ont pas vocation à compenser l'inflation ! Ça les salariés l'ont constaté à leur dépend depuis longtemps et c'est un choix assumé.

Pourtant Orange se porte bien : il suffit de voir les dividendes qui sont versés aux actionnaires ! Les propos parfois violents postés durant l'interview le sont bien moins que la violence sociale au sein d'Orange avec des salariés tous les jours sous pression (surcharge de travail, effectifs en décroissance, perte de sens au travail, dégradation



des conditions de travail, événements dramatiques...). Les propos incriminés sont un appel à l'aide que la direction doit entendre ! La direction veut rapidement oublier le passé mais elle doit en tirer les leçons pour construire le futur. A la CGT, nous entendons le ras le bol des salariés face à une direction sourde et persuadée de son bon droit. Nous invitons tous les salariés à prendre contact avec les représentants CGT pour revendiquer des salaires plus élevés, la ré-internalisation des activités et des créations d'emploi en conséquence et l'amélioration des conditions de travail !

À l'attaque du télétravail

A Orange SA, l'accord sur le télétravail date du 17 mai 2013 et un premier avenant a été signé par 3 organisations syndicales le 26 septembre 2017. Après 12 séances de négociations sur une durée de près de 2 ans, la négociation sur l'avenant N°2 est à l'arrêt suite au refus de l'entreprise pour discuter sur deux aspects fondamentaux de l'accord.

Le premier point concerne l'obligation de partager sa position de travail : la direction cherche à imposer au salarié, dès lors qu'il a un avenant télétravail, à mettre à disposition sa position de travail, à ne plus avoir de position attitrée. Jusque-là, le volontariat était la règle et semblait convenir au plus grand nombre. Ce chantage ne vise qu'à accélérer le déploiement des projets immobiliers en réduisant les surfaces par salarié dans chaque bâtiment. Ce sont donc des considérations purement financières aux détriments des conditions de travail. La CGT exige le maintien du libre choix de partager ou non sa position de travail et qu'il n'y ait pas une de pression sur les salariés pour imposer ce partage.

Le deuxième point concerne la revalorisation de l'indemnisation du télétravailleur. Chez Orange, une journée de télétravail est indemnisée deux fois moins que chez Schneider et 3 fois moins que chez SFR. Aucune prise en compte de l'explosion des frais d'énergie, chauffage, dans un contexte d'explosion des prix.

Pour la CGT, ces deux points sont essentiels : un accord tel que souhaité par l'entreprise acte la casse sociale et le démantèlement des collectifs de travail.

Malgré les efforts des organisations syndicales pour relancer le processus de négociation, de création d'une intersyndicale unie, la Directrice Générale ne

laisse aucune place à la discussion. Les négociateurs ont donc émis un avis défavorable sur cet avenant qui veut imposer le partage obligatoire de la position de travail, afin de généraliser le « Flex desk » et le tout « Open-space ».



Sans signature, l'accord télétravail de 2013 continue de s'appliquer et chaque salarié garde donc la possibilité de refuser de mettre à disposition sa position de travail. Le personnel peut compter sur la CGT pour le défendre face aux directions pour l'obtention des jours de télétravail prévus et sur la notion de double volontariat.

Afin d'imposer un rapport de force qui permettrait aux salariés d'obtenir une meilleure indemnisation et de conserver des espaces de travail spacieux, nous invitons le personnel à refuser systématiquement le partage de la position de travail lors de la contractualisation d'un contrat de télétravail ou lors d'un renouvellement.

La régression sociale à l'assaut des RTT

Dans sa logique de tout faire pour éviter une hausse des salaires, le pouvoir politique choisit de casser toujours plus les acquis sociaux. Après les primes de pouvoir d'achat, la hausse du plafond des heures supplémentaires défiscalisées, voici que le principe du rachat des RTT (rattrapage du temps de travail) par les employeurs fait l'unanimité des deux chambres parlementaires et du gouvernement.

Le dispositif de la RTT est une exception française qui s'est inscrit en 2000 dans une logique de progrès social. Pendant la période des 35 heures, la France a connu ses meilleurs taux de croissance depuis 1973 ! Les 35 heures n'ont pas handicapé la croissance, bien au contraire ! Combinées avec l'arrivée massive de salariés sur le marché du travail elles ont eu non seulement des effets positifs sur l'emploi et la croissance au travers de la consommation, mais grâce à cette forte croissance la France a tiré la croissance européenne et a évité une 1ère crise majeure en Europe. Les emplois créés directement grâce à la RTT ont dynamisé l'économie par une hausse de la consommation et de l'activité économique. Sur cette période, les recettes de l'État ont augmenté par la hausse des revenus, des économies de dépenses liées au chômage ont été réalisées, les caisses de protection sociale ont grossi ! Selon le bilan officiel de l'Inspection générale des affaires sociales, 350 000 emplois ont été créés.

Le paiement des RTT va à l'encontre de ce cercle vertueux. Un « salarié, pourrait « renoncer à tout ou

partie des journées ou des demi-journées de repos » acquises en tant que RTT, et donc de se les faire payer par son employeur.

Si certains salariés pourraient vouloir bénéficier de la mesure, d'autres craignent qu'elles ne puissent être imposées par les employeurs dans certaines entreprises.

Cet encouragement à modifier le temps de travail des salariés traduit une volonté de ne pas augmenter les salaires aux dépens des marges des entreprises, au moment même où l'on parle de super profits de certaines entreprises.



Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

(facultatif) Téléphone perso : pro :

Grade/ Classification : Métier :

Service/Bureau (nom et adresse) :

