

Edito : Retraites - non à un retour en arrière

Le gouvernement veut repousser l'âge de la retraite. Les paramètres de calcul (croissance, chômage) donnés au Comité d'orientation des Retraites (COR) pour faire des prévisions sur le financement des caisses de retraite sont moins favorables que ceux des organismes officiels de prévision économique, présentant ainsi plus de déficit afin de justifier leur réforme. Ce déficit n'est pourtant pas si important, en tout cas bien moindre que celui de l'état, et il va s'améliorer voire disparaître dès les années 2030.

L'espérance de vie ne s'allonge plus et surtout l'espérance de vie en bonne santé stagne à moins de 65 ans pour les femmes et moins de 63 ans pour les hommes.

Au moment de prendre leur retraite les deux tiers de la population ne sont plus en activité, souvent depuis plusieurs années. Reculer l'âge de départ à la retraite ne fera qu'abaisser le montant des pensions et aggraver les périodes d'inactivité des seniors.

Le sens de l'histoire a été de diminuer le temps de travail dans la vie. A quoi doit servir le progrès sinon à avoir une meilleure qualité de vie pour toutes et tous plutôt que d'augmenter toujours plus les profits d'une minorité ?

Des solutions de financement existent. Par exemple, arrêter les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes rendrait les comptes sociaux bénéficiaires dès aujourd'hui. À Orange, il suffirait de prendre 3 centimes d'euros de dividendes pour amener les salaires des femmes au même niveau que ceux des hommes. Ce n'est qu'une question de volonté.



ÇA NOUS CONCERNE AUSSI

Le verdict du procès France Télécom – le silence des agneaux.

Une victoire pour la reconnaissance du harcèlement moral institutionnel.

Le 30 septembre, la Cour d'appel de Paris a rendu son verdict dans le procès France Télécom et confirme le délit de harcèlement moral qualifié d'« institutionnel ».

Selon le jugement du tribunal correctionnel, la cause de la politique suivie par la direction de l'entreprise était d'ordre financier : « l'entreprise devait "créer de la valeur pour l'actionnaire" ». Pour cela, il s'agissait de réduire les effectifs.

L'arrêt met ainsi en lumière les conséquences de la financiarisation des entreprises sur les salariés.

La CGT est plus que jamais mobilisée avec les salariés pour gagner la réhumanisation du travail par la réponse aux revendications.

Les élections CAP/CCP

Du 5 au 8 décembre ont lieu les élections CAP/CCP.
Des CAP et des CCP pour les salariés.

Les Commissions Administratives Paritaires (CAP) et les Commissions Consultatives Paritaires (CCP) sont constituées d'un nombre égal de représentants Orange et de représentants des salariés. La durée de leur mandat est de 4 ans.

Les CAP traitent essentiellement des sanctions disciplinaires, elles traitent uniquement des cas des fonctionnaires. Les CCP, traitent uniquement des cas des salariés de droit privé.

Ces commissions doivent servir à démêler des litiges : notamment concernant la mise en œuvre de l'Accord Reconnaissance des Compétences et des Qualifications (ARCQ). Actuellement consultatives, la CGT réclame des CAP et des CCP avec plus de pouvoirs afin que la direction soit obligée de suivre les décisions votées par vos élus. Les agents fonctionnaires d'Orange confiants dans l'action de la CGT l'avaient placée 1ère organisation syndicale lors du scrutin de 2014. Les élus CGT défendent tout le personnel quel que soit son statut.

Le vote CGT est l'assurance de vous défendre pour faire respecter les droits de toutes et tous !

Orange n'échappe pas à la logique de financiarisation de l'entreprise. Elle utilise la transformation digitale afin de réduire ses coûts et satisfaire les actionnaires. Cela se traduit par : des réductions d'effectifs, des

restructurations, la sous-traitance des activités... Ces choix politiques ont une incidence sur les organisations du travail et les conditions de travail. Les résultats des enquêtes Stress triennales et les rapports annuels des médecins du travail confirment cette dégradation que la CGT dénonce depuis de nombreuses années. Dans ce contexte, la CGT œuvre pour le renforcement des droits et garanties des salariés. Nous devons sortir du choix de l'entreprise de faire de ces commissions des outils disciplinaires (en 2017, 66% des dossiers étaient disciplinaires).

VOTER CGT c'est l'assurance :

De faire respecter ses droits et en gagner de nouveaux,

De faire reconnaître ses compétences,

De garantir son déroulement de carrière,

De faire respecter son contrat de travail,

De se doter d'une défense impartiale et indépendante,

D'avoir des élu-e-s qui siègent et assument leur mandat.

VOTER CGT c'est aussi :

Vous doter d'un outil de contre-pouvoir,

Obtenir plus de représentants à votre écoute et proches de vous dans les services,

Donner du poids à la CGT pour les négociations à Orange.



L'empire d'essence

Les profits n'ont jamais été aussi élevés dans le groupe TotalEnergies, avec une hausse des bénéfices de 43 % pour le troisième trimestre 2022.

C'est dans ce contexte que se prolonge le conflit entre une société décidée à faire toujours plus de bénéfices aux profits d'actionnaires sans scrupules, et le personnel de ses raffineries qui travaille dans un milieu suffisamment pollué pour leur voler 7 ans d'espérance de vie.

L'injustice est tellement criante que l'opinion publique pourrait se retourner contre le fleuron de l'industrie française ; alors tous les coups sont permis pour discréditer la légitimité de cette lutte qui cherche plus de justice et de répartition des richesses. Comme d'habitude l'information des Français est essentiellement dirigée dans le sens des conséquences de la grève, jamais sur le refus de TotalEnergie d'entamer des négociations responsables et justes.

Tous les moyens sont bons de la part de la Direction de TotalEnergie : on tente de jeter le discrédit sur les salariés grévistes en affirmant que leur rémunération moyenne est de 5 000 euros. En réaction à cette manipulation, l'organe de l'UGICT (cadres CGT) lance son hashtag #balancetonsalaire sur <https://ugictcgt.fr/balancetonsalaire/> et l'on comprend mieux la réalité du terrain. Les travailleurs subissent « un véritable déclassé salarial ». Pour exemple les cadres perdent 3,7 % en un an et en euros constant. Les chiffres sont têtus et un opérateur de raffinerie (coefficient entre 170 et 215) commence au Smic !

Afin de fragiliser le mouvement de lutte, le gouvernement utilise l'arme des réquisitions, remettant en cause un droit de grève garanti par la constitution. Ces procédés ont largement été

dénoncée en 2011 par l'OIT (organisation internationale du travail) comme étant contraire au droit de grève !

Mais les luttes sociales agissent comme un révélateur. En plus des problèmes concernant leur fiche de paie, les travailleurs témoignent de la dégradation de leurs conditions du travail, du manque criant de personnel dans les raffineries, de l'insuffisance criante de la maintenance de leur outil de travail.

De TotalEnergie à Orange, il n'y a qu'un pas car le schéma est le même : échec des négociations salariales, dégradation des conditions de travail, économies faites au détriment de l'outil de travail. Plutôt que de subir dans son coin, il nous faut être solidaire et porter nous-mêmes nos revendications au sein de notre entreprise.



Une Faute inexcusable...

A Orange, la liste des décès s'allonge depuis le début de l'année...

Pourtant l'employeur doit « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (L4121-1 du Code du travail) par des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Tout manquement à cette obligation légale de sécurité et de protection de la santé constitue une faute inexcusable.

Aujourd'hui, la France détient le record européen des accidents du travail mortels (3,5 pour 100 000 salariés), devant la Bulgarie (3,4) mais également la 1ère place pour les accidents du travail non-mortels devant le Portugal.. Le nombre de tués ne cesse d'augmenter depuis 10 ans. Chez Orange, la liste des décès s'allonge depuis le début de l'année...

Selon le ministère du travail, il y aurait eu 75000 accidents du travail non déclarés en 2019, à rajouter aux 881000 reconnus... L'objectif de la Confédération Européenne des Syndicats du « zéro décès suite à un accident de travail en 2030 » ne sera pas atteint !

L'article L.1222-9 du code du travail assimile l'accident sur le lieu de télétravail à celui survenu dans les locaux de l'entreprise.

L'article L4121-1 du Code du travail indique que l'employeur doit « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » par des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Tout manquement à cette obligation légale de sécurité et de protection de la santé constitue une faute inexcusable.

Chez Orange on traîne les pieds pour déclarer les accidents du travail et de télétravail alors que la présomption d'imputabilité s'applique de droit. L'employeur doit systématiquement faire la déclaration de tout accident du travail et encourt des sanctions en cas de manquement ; la contestation de l'accident du travail d'un agent contractuel par l'employeur doit se faire 10 jours francs après la déclaration en formulant des réserves motivées auprès de la CPAM.

Important : Le salarié victime d'un accident du travail dispose de 2 ans pour faire la déclaration en justifiant les faits.

Pourtant la déclaration des accidents du travail permet d'analyser les accidents pour mieux les prévenir. Tout accident du travail devrait faire l'objet d'une analyse conjointe par les représentants du personnel et l'employeur. Cette analyse constitue en effet une ressource essentielle pour construire des actions de prévention.

N'hésitez pas à contacter vos élus et mandatés CGT DTSI pour vous accompagner dans vos démarches et veiller à la prise en charge à 100 % des frais médicaux liés à l'accident !



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) :
.....

