

Edito : Urgence environnement climat !

Le 20 mars, la synthèse compilant les travaux des trois groupes de travail du GIEC, dans le cadre de son 6e rapport, a été rendue publique. Le GIEC alerte encore sur la nécessité absolue de changer de direction de toute urgence, que ce soit au niveau mondial ou national, tout en martelant, si c'était encore nécessaire, qu'il était « incontestable que l'influence humaine a réchauffé l'atmosphère, les océans et les terres ».

Les solutions ne manquent pas et la CGT est porteuse depuis longtemps de propositions concrètes allant dans le bon sens, que ce soit par le développement massif des transports en commun, en particulier ferroviaires et leur articulation au sein d'un pôle public des transports, la mise en place d'une réelle planification énergétique incluant la production d'énergie et la rénovation des bâtiments. A Orange, nous sommes loin d'avoir des immeubles tertiaires, souvent en location, à haute performance énergétique, et l'objectif d'une neutralité carbone d'ici 2040 aura du mal à être atteint.

Il ne s'agit là que d'une infime partie des propositions portée par la CGT sur les questions environnementale et climatique.

Comme sur les problématiques sociales et dans la tradition d'un syndicalisme de transformation sociale en portant des propositions fortes, la CGT prendra ses responsabilités en travaillant au quotidien pour imposer une transition juste qui ne laisse personne de côté, à l'inverse du mur climatique dans lequel nous précipite le gouvernement ...

ÇA NOUS CONCERNE AUSSI

SUPPRESSIONS DE POSTES À SCE : COUP DE PRESSE AGRUME À DTSI

Le plan stratégique dévoilé en février met en avant tout ce que la CGT dénonçait : filialisation à outrance et externalisation de l'activité... Et maintenant la suppression de 669 postes dans les Services de Communication aux Entreprises (SCE), via un dispositif de Rupture Conventionnelle Collective.

Ce plan cible en premier lieu les seniors, dont l'emploi est un sujet brûlant en plein mouvement social sur les retraites.

Cette nouvelle baisse programmée de la masse salariale qui s'explique par une politique de la direction d'Orange exclusivement subordonnée à ses engagements vis-à-vis des actionnaires.

Si aujourd'hui ce plan arrive au sein de l'entité SCE de la maison mère Orange SA, d'autres seront touchés et ce n'est sans doute qu'un début, il n'y a plus aucun tabou.

LA PLANÈTE SE RÉCHAUFFE



Négociations salariales : mépris et chantage de la direction

Les négociations salariales se sont conclues le 16 mars par un accord entérinant la plus grosse perte de pouvoir d'achat jamais connue à Orange. La CGT n'a pas signé cet accord.

Les mesures d'augmentation collective, qui sont les seules garanties pour tout le monde sont les suivantes :

4,75% pour les non-cadres de droit privé

2,25% pour les non-cadres fonctionnaires

2,1% pour les cadres (hors bande G)

L'inflation était en mars à 5,7% sur un an. L'augmentation des prix à la consommation bien plus importante, nous le constatons en faisant nos courses, en payant nos factures. Les organisations syndicales, à l'initiative de la CGT, demandaient au minimum une augmentation collective de 9%, 6% pour l'augmentation du coût de la vie pour 2023 et 3% pour compenser la perte subie en 2022. L'accord qui a été signé est bien loin de ces objectifs. Comment en est-on arrivés là ?

Comme elle nous l'a dit en plusieurs occasions lors de ces négociations, la direction était parfaitement consciente de l'insuffisance de ses propositions, bien inférieures aux augmentations prévisibles du coût de la vie pour 2023. La direction a précisé que le budget qu'elle y consacrait était le résultat d'un choix, que la tête de l'entreprise avait changé et qu'elle assumait ce choix. D'autre part, la faiblesse des mobilisations salariales à Orange (euphémisme ...) fait penser à la direction qu'elle a les mains libres. Si on ne se mobilise pas, on a les yeux pour pleurer.

Après 3 années de décisions unilatérales, la direction voulait afficher un accord. Pour l'obtenir sur des mesures si basses, elle a eu recours au chantage. S'il n'y avait pas d'accord elle aurait baissé le taux directeur de 4,8% à 4,5%. Cela a marché avec certaines organisations syndicales.

En plus de perdre plus de pouvoir d'achat que jamais,

malgré un résultat net d'Orange qui a plus que triplé, cela a des conséquences. La plus importante est que la direction sait qu'elle peut recourir au chantage pour avoir un accord sur des mesures bien insuffisantes. C'est la certitude de faibles augmentations de salaires l'année prochaine.



Orange va supprimer 669 emplois à SCE par rupture conventionnelle collective ou plan de départ volontaire, une autre première à Orange. C'est un probable galop d'essai avant d'en supprimer dans d'autres directions. La direction va-t-elle continuer sa méthode du chantage, du style vous signez un accord sinon on supprime plus d'emplois ?

Les salariés ont tout à perdre dans cette façon de faire. C'est pourquoi la CGT n'avait pas cédé au chantage de la direction. La période est inhabituellement intense en mobilisations. Comme pour les retraites, il ne faut pas baisser les bras et continuer à défendre ce qui est juste. La CGT est dans ce combat avec les salariés.

Retraite - Les propositions de la CGT

Le gouvernement ne cesse de répéter que notre système est au bord de la faillite, qu'il est durablement déficitaire. Mais la répétition ne fait pas la véracité des propos !

Utiliser un projet de loi de financement rectificatif de la sécurité sociale qui doit examiner des dispositions financières sur l'année pour passer une réforme des retraites à visée sociétale impactant profondément la vie des femmes et des hommes de notre pays n'a pas de sens, si ce n'est économique, idéologique et politique.

Les retraites représentent 13.5 % du PIB, 328 milliards €. Comme le montre le rapport du Conseil d'orientation des retraites de façon très claire, notre système est excédentaire de près de 900 millions € en 2021, et devrait dégager un excédent de 3,2 milliards € en 2022 (soit 0,1 point de PIB). Néanmoins, le gouvernement envisage des économies de 17,7 milliards € pour 2030 dont 13,5 milliards € pour financer les déficits estimés et 4,2 milliards € qui devraient permettre de financer des mesures de saupoudrage, loin des besoins de la population.

Année après année les gouvernements successifs ont vidé les moyens alloués à nos retraites. A aucun moment le gouvernement n'a étudié d'autres alternatives que le recul de l'âge de départ... Pourtant des solutions existent :

Dans le secteur privé, les employeurs sont exonérés du paiement de 18 milliards d'euros de cotisations retraites. C'est un manque à gagner pour nos retraites.

Dans le secteur public le fait de supprimer des postes de fonctionnaires malgré les besoins croissants, pour la santé ou l'éducation, génère là aussi un manque à gagner.

Pour les fonctionnaires, le fait de ne pas prendre en compte les primes dans le calcul de la retraite induit

en outre une perte importante de niveau de vie au moment du passage à la retraite, et particulièrement pour les cadres plus impactés par l'individualisation des salaires.

En augmentant les salaires de 5 %, on aurait 9 milliards € de cotisations rien que pour les salarié-es du privé – soit la moitié que ce que le gouvernement espère économiser.

Réaliser l'égalité salariale permettrait de dégager 5,5 milliards de cotisations supplémentaires pour les caisses de retraite.

Aligner le taux d'emploi des femmes sur celui des hommes générerait 9 milliards de cotisations supplémentaires. Levier majeur : la création d'un service public de la petite enfance et de prise en charge des personnes dépendantes pour socialiser les tâches domestiques.

Et d'autres sources de financement existent...

Ces leviers permettraient de financer largement de nouveaux droits comme :



ARI : réorganisation à marche forcée avant les échéances électorales

Le projet ARI (Ancrage Réseaux et Intervention) présenté par la direction en CSEE DTSI impose une large réorganisation de cette direction. On y apprend la disparition des UPR, la création de différentes directions : New BLI (en remplacement de BLI), DI2E (Direction Intervention Intégration Entreprise qui regroupera jusqu'à 900 salariés venant des DO) et enfin la réorganisation en profondeur de DTR direction nationale.

Malheureusement, le dossier qui nous a été partagé en CSEE DTSI est incomplet : pour la direction DTSI, le dossier se résume à DTR et à sa réorganisation. En CSEC, on a été informé de la création de nouvelles directions à DTSI avec l'arrivée de 900 salariés environ, du départ de 500 salariés vers les DO, de transfert de salariés des UPR, DISU, etc... vers d'autres directions nationales (DSI, New BLI, DRH, etc...). Cela va se concrétiser par un regroupement de collectifs et d'équipes, des mutualisations, des automatisations, des optimisations toujours plus prégnantes. De l'aveu de la direction, c'est pour réduire l'impact de la baisse subie des effectifs liés aux départs non remplacés à venir (-9% d'ici 2025). Pour le salarié rien ne change : le parcours salarié c'est désormais vivre une succession sans fin de réorganisations et son lot d'impacts : perte de repères, perte de sens au travail, et autres RPS... Et pour nombre de managers d'équipes, encore des repositionnements et un jeu de chaises musicales...

Tout cela est bien une volonté de la direction : il suffit de voir la GPEC 2022-2024 (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) ! Et ne comptez pas sur des reconnaissances : aucune dans le dossier.

La CGT a demandé la présentation d'un dossier complet, incluant tous les changements, ce qui nous a valu un rejet pur et simple de la direction : puisque évoqué en CSEC, pas de nécessité de le présenter dans notre instance au périmètre DTSI. Pourtant un examen au sein du CSEE DTSI nous permettrait une analyse approfondie allant jusqu'à la maille des équipes impactées. Le vote d'une résolution des élus du CSEE DTSI demandant un CSE extraordinaire a été acceptée par la direction (pas de refus possible puisque voté à l'unanimité par les élus de toutes les organisations syndicales) mais cette même direction nous a aussi précisé qu'elle ne présenterait rien de plus...

Encore une fois, malgré l'affichage de notre entreprise, le dialogue social n'est qu'un monologue et le CSE n'étant qu'une instance consultative, la direction tient la barre et mène les salariés en bateau !

Les élus CGT appellent tous les salariés à se mobiliser, à faire front derrière eux pour que la direction infléchisse ses orientations et les entende au travers de leurs représentants !



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) :

