



Lettres DS

Fédération des Activités Postales et de Télécommunications

Patrick SOULIER
Délégué syndical FAPT-CGT

2011-2017

mandat FAPT-CGT à Orange Ouest



Aux salariés DOO moyens propres

Objet : information

Reconnus par la loi du 21 mars 1884, les syndicats n'ont obtenu une présence légale dans l'entreprise qu'avec la loi du 27 décembre 1968 à la suite des mobilisations sociales de mai-juin 1968 : ils peuvent maintenant constituer une section syndicale dans l'entreprise et désigner des délégués syndicaux.

La DOO moyens propres est établie sur plusieurs sites (*à partir de juillet Rennes et Nantes*). La CGT met à la disposition de ses salariés un délégué syndical et des sections syndicales présentes sur ces sites¹.

Mandaté par les Unions régionales FAPT-CGT de Bretagne et de Pays de la Loire, permettez-moi de vous présenter la mission qui m'a été confiée et l'accompagnement que je souhaite mettre à votre disposition, au nom de la CGT, pour contribuer à notre organisation collective dans l'entreprise avec les Institutions Représentatives du Personnel (DP, CE et CHSCT).

La section syndicale

Représentatif dans l'entreprise, le syndicat d'Ille-et-Vilaine de la fédération des activités postales et de télécommunications CGT met à la disposition des salariés du site Orange Parc une section syndicale.

Aux salariés de Rennes

Représentatif dans l'entreprise, le syndicat de Loire Atlantique de la fédération des activités postales et de télécommunications CGT met à la disposition des salariés du site Gaudinière une section syndicale.

Aux salariés de Nantes

Cette section organise **une heure d'information syndicale (HIS) mensuelle** à laquelle chaque salarié du site peut participer. Pour cela il suffit de le déclarer à son manager. L'animateur de cette heure d'information fait le tour de l'actualité sociale de l'entreprise et organise les réponses aux sollicitations des salariés présents.

Le syndicat

La loi définit une mission générale des syndicats d'étude et de défense des droits et des intérêts matériels et moraux des salariés, tant collectifs qu'individuels.

Née de la double volonté des salariés de défendre leurs intérêts immédiats et de transformer la société, la CGT a joué un rôle déterminant dans la conquête des garanties sociales dont chacun bénéficie aujourd'hui. Les syndiqués CGT refusent le pessimisme et la fatalité et travaillent à l'organisation des salariés pour une société plus juste et plus efficace à produire de la richesse pour tous.

Attachée aux principes fondateurs du syndicalisme confédéré et interprofessionnel, la CGT travaille au rassemblement de tous les salariés dans leur diversité, à l'unité du mouvement syndical national, européen et international. *« Les principes d'égalité, de solidarité, d'écoute, de tolérance et d'épanouissement des diversités pour lesquels elle œuvre, animent la vie démocratique en son sein. »ⁱⁱ*

Les repères revendicatifsⁱⁱⁱ sont construits sur la proposition du nouveau statut du travail salarié^{iv}. Mais ces repères ne seront vraiment utiles que si les salariés s'en approprient le contenu et se mobilisent pour en faire une réalité.

Salariés de la DOO moyens propres, nous disposons :

- des **institutions représentatives du personnel (CE, DP et CHSCT) pour connaître et commenter les propositions et les décisions de l'entreprise et pour faire connaître les questions et revendications des salariés à la direction de l'entreprise**
- et des **délégués syndicaux pour négocier.**

Le délégué syndical

Le délégué syndical représente son organisation syndicale auprès de la direction et met les outils syndicaux à la disposition des salariés de son périmètre. Il **relaie les revendications collectives et négocie les accords d'entreprise.**

Défini comme ambassadeur du syndicat auprès de la direction, il est essentiel que je sois facilement accessible à chaque salarié de la DOO moyens propres. Pour remplir cette mission, le délégué syndical est d'abord au service de chaque salarié pour aider à construire des revendications collectives et dispose pour cela des outils mis en place par le syndicat.

Je me tiens à la disposition de chaque salarié de la DOO moyens propres dans les heures d'information syndicale organisées chaque mois par la CGT, par mail ou appel téléphonique (mes coordonnées sont notées en bas de la première page de ce courrier) pour :

- porter les revendications collectives des salariés qui exigent une modification du statut du personnel,
- présenter les repères revendicatifs élaborés par les syndiqués CGT,
- les mettre à jour avec les revendications formulées par les salariés,
- présenter les positions défendues par la CGT dans les négociations locales et nationales,
- informer des positions des différents acteurs au fil des négociations et des appréciations de la CGT sur leur résultat.

Bien sûr, ce travail est fait en liaison avec les sections syndicales CGT de chaque site de la DOO moyens propres et avec les unions régionales qui m'ont mandaté.

Les Institutions Représentatives du Personnel (IRP)

Pour les prochaines élections professionnelles, la CGT revendique des CE de proximité géographique pour concrétiser « le retour au territoire » affiché par l'entreprise. Elle n'a pas signé l'accord sur l'architecture des instances représentatives du personnel et a présenté un recours auprès de la Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Paris – j'en tiens le contenu à votre disposition.

Les délégués du Personnel (DP)

Les délégués du personnel sont élus pour **porter les réclamations individuelles et collectives des salariés dans le cadre de l'application du statut du personnel.**

Porter les réclamations auprès de la direction ne suffit souvent pas à résoudre les problèmes et souvent il faut porter la négociation en se mobilisant tous :

- Pour les réclamations qui exigent une modification du statut, salariés et délégués du personnel s'appuient sur le délégué syndical.
- Pour les plaintes et observations sur l'application des dispositions légales portant sur les conditions de travail, les salaires, les congés payés, etc., salariés et délégués du personnel peuvent saisir l'inspection du travail.
- Suggestions et observations portant sur les questions du champ des CE et des CHSCT, salariés et délégués du personnel peuvent communiquer avec ces autres IRP.
- Pour les atteintes aux droits des personnes, les délégués du personnel ont mission d'alerter l'employeur, celui-ci devant procéder à une enquête sans délai après l'alerte et prendre les mesures nécessaires.

Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)

Le CHSCT est élu pour intervenir dans **la protection et la sécurité des salariés**, dans **la prévention des risques professionnels** et dans **l'amélioration des conditions de travail**. Il veille au bon respect par l'employeur des prescriptions législatives et réglementaires dans toutes ces matières.

Pour mener à bien ses missions, le CHSCT

- doit être informé et consulté par l'employeur sur tous les domaines qui le concernent,
- analyse les risques professionnels et conduit des inspections,
- organise des enquêtes en cas d'accident du travail ou de danger grave et imminent.

Le Comité d'Entreprise (CE)

Quant au **Comité d'Entreprise**, s'il est plus connu pour ses **activités sociales et culturelles**, ses **attributions économiques et professionnelles** sont essentielles dans les relations salariés-employeurs.

Celles-ci ne peuvent éviter les conflits quand l'entreprise promet 1,40 € par action quelque soient les résultats de l'entreprise au risque de donner plus comme l'an dernier. Il est déterminant de contrôler la destination des gains de productivité et de contrôler le coût du capital – on a vu combien les conséquences d'une politique financière incontrôlée pouvaient mettre en danger la santé du personnel.

Le salarié

Le salarié peut porter seul sa réclamation auprès de la direction, gérer seul sa relation avec l'employeur au travers de son manager. Mais l'expérience montre que chacun perd à une individualisation des relations salariés-employeur par l'incidence individuelle d'une dégradation collective.

La CGT, ses élus et mandatés sont là pour y remédier. Je veux y employer tout le temps dégagé par les droits syndicaux attachés au mandat de DS obtenus dans les luttes collectives du passé et l'action législative de transformation de la société pour le progrès humain dès le 19^{ème} siècle.

Rennes, le 31 mai 2011

*Patrick SOULIER
délégué syndical FAPT-CGT*

ⁱ Ne pas hésiter à me demander les coordonnées du secrétaire de section.

ⁱⁱ Extrait des statuts de la CGT votés au 45^{ème} congrès (le congrès des 100 ans de la CGT) (http://www.cgt.fr/IMG/pdf_stat45congres.pdf).

ⁱⁱⁱ Voir les repères revendicatifs interprofessionnels (http://www.cgt.fr/spip.php?page=article_dossier1&id_article=29) et les repères revendicatifs de la profession (<http://cgt-fapt.fr/-Reperes-revendicatifs->)

Localement, les syndiqués tiennent des cahiers revendicatifs.

^{iv} Voir <http://cgt.fr/-Nouveau-statut-du-travail-salarie-.html>

Aux salariés de la
Direction Orange Ouest moyens-propres

La CGT a contribué, avec d'autres, à la conquête de garanties sociales qui ont contribué à changer la condition humaine. Nous partageons l'héritage de cette histoire et il ne dépend que de nous de le faire prospérer.

C'est dans l'entreprise d'abord que la partie se joue. Et il est essentiel d'en avoir une image globale et de connaître le poids de la gouvernance.

L'entreprise, source d'utilité

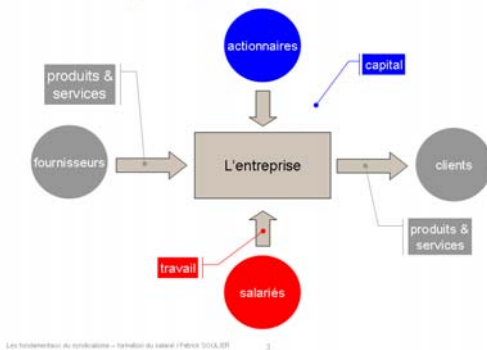


Figure 1 – L'entreprise, source d'utilité

L'entreprise, source de richesses

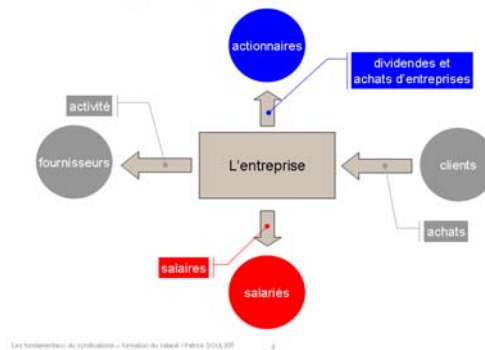


Figure 2 – L'entreprise, source de richesse

Une entreprise est créée pour porter un projet dont l'utilité devra être acceptée par une part suffisante du marché. La fourniture de produits ou services va permettre à cette entreprise de prospérer. Et la combinaison du capital et du travail pour porter le projet va constituer une source de richesses pour les actionnaires, les salariés et les fournisseurs.

Les facteurs de production (capital et travail) semblent symétriques et ce modèle affiche une équité indiscutable. Pour en juger, il faut aborder la question de la gouvernance de l'entreprise.

L'entreprise est une personne morale non émancipée de ses propriétaires actionnaires.

A part quelques exceptions d'entreprises plus ou moins publiques, les salariés ne siègent pas dans le Conseil d'administration. Et quand ils y siègent, ils sont en minorité.

Si les actionnaires ne se comportent plus vis à vis des salariés comme un maître de maison vis à vis de ses domestiques, c'est que les salariés se sont organisés et se sont mobilisés tout au long des deux siècles précédents. Les institutions représentatives du personnel font partie de notre héritage. Il faut le bien connaître et le bien utiliser.

La relation de subordination

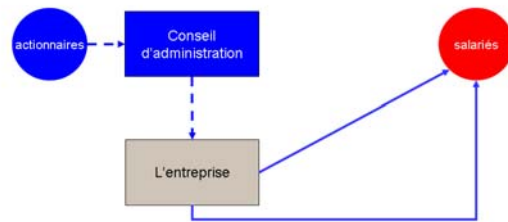
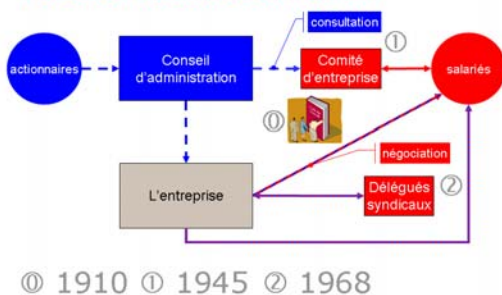


Figure 3 L'entreprise, sous la domination de l'Assemblée générale des actionnaires au travers du Conseil d'administration

La loi pour lutter contre la relation de subordination



① 1910 ① 1945 ② 1968

Figure 4 – Les institutions représentatives du personnel

conseil d'administration doit consulter le comité d'entreprise élu par les salariés à partir de 1945.

Enfin, le syndicalisme pénètre l'entreprise en 1968, après le mouvement avec la section syndicale et le délégué syndical.

Je vous renvoie à ma première lettre pour la description des IRP. Elles sont toujours en activité, nous allons d'ailleurs voter cet automne (deux tours, le 22 novembre et le 6 décembre) de façon à désigner nos représentants pour un mandat de trois ans.

Mais depuis trente ans, au fur et à mesure que les salariés subissent plus de chômage, plus de précarité et moins de salaires, leur condition de vie et de travail se dégrade. Cette régression affaiblit les salariés et leurs syndicats.

C'est au 19ème siècle que l'État est intervenu pour limiter le poids de cette subordination des salariés envers le patron devant les dégâts qu'elle produisait sur la santé publique: législation sur le temps de travail des enfants, des femmes, etc. Le code du travail apparaît en 1910.

Largement impliqué dans la collaboration pendant la dernière guerre, le patronat ne peut empêcher la mise en place des institutions représentatives du personnel. Le

C'est Helmut Schmidt qui a théorisé le premier cette évolution : « Les profits d'aujourd'hui font les investissements de demain et les emplois d'après-demain.

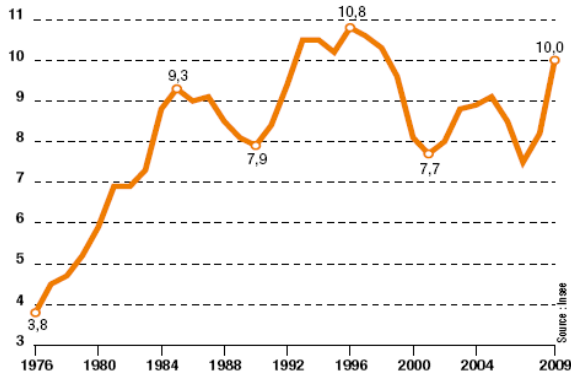


Figure 5 - Chômage

Part des salaires dans la valeur ajoutée des sociétés non financières

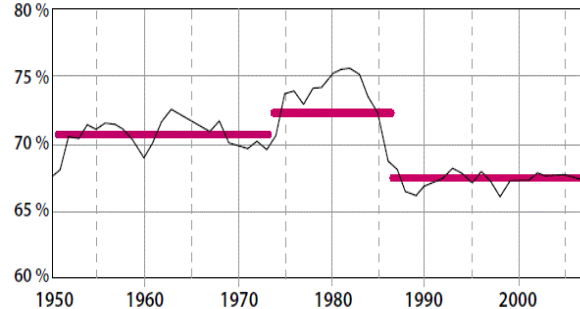
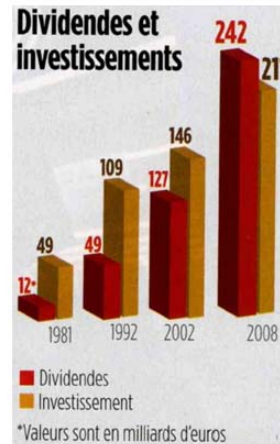


Figure 6 - Salaires

Trente ans après, on a les profits, mais aucun investissement de plus et encore moins d'emplois. Trente ans après, on sait que la modération des salaires ne produit pas d'emploi, mais seulement des profits qui ne vont pas à l'investissement.



~~« Les profits d'aujourd'hui font les investissements de demain et les emplois d'après-demain » (Helmut Schmidt, 1975)~~



↳ essayons une autre politique

« il est temps d'augmenter les salaires » (Confédération des Syndicats Européens, 2010)

Figure 7 – Les dividendes augmentent, mais ils sont de moins en moins productifs en matière d'investissement

France-Telecom, à l'image de toutes les grands opérateurs de télécoms européen, sert à ses actionnaires un rendement de près de 10%. Si les salariés actionnaires n'y voient aucun intérêt – pour eux l'important est la valeur de l'action – les investisseurs professionnels et importants apprécient ce rendement, quitte à laisser la valeur de l'action s'écrouler.

Depuis un certain nombre d'années, les actionnaires perçoivent 1,40 € par action, quelque soit le résultat de l'entreprise. En 2009, ils ont reçus plus que n'a produit l'entreprise. Et la tendance montrée par la figure 8 est claire.

Comme le rappelait notre mandataire au CCUES du 30 août 2011, les neuf plus hauts salaires du groupe ont été augmentés de 26% pendant que les salariés

devaient se satisfaire de 2,3% en moyenne – il faut bien payer les services rendus et faire taire les consciences. Mais le véritable scandale est à placer du côté des prélèvements du capital.

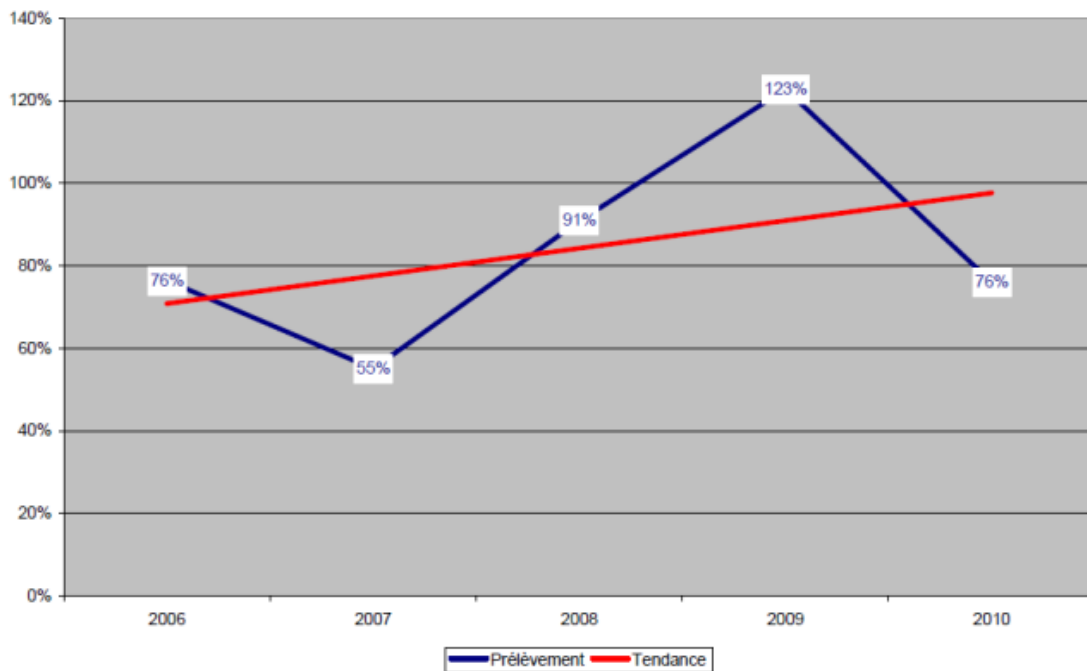


Figure 8 – Evolution des prélèvements du capital sur les résultats de l'entreprise France Telecom

Le Comité d'Entreprise est plus connu pour sa fonction de gestion des activités sociales et culturelles (ASC) que beaucoup souhaitent réduire à un simple complément de salaire. Sa fonction la plus importante est pourtant sa capacité d'**intervention en matière de gouvernance de l'entreprise**.

Délégué syndical CGT, je suis porteur du syndicalisme né de la double volonté des salariés de défendre leurs intérêts immédiats et de participer à la transformation de la société. C'est au nom de cette mission que je souhaite, par cette seconde lettre, attirer votre attention sur cette mission du Comité d'Entreprise qui devient importante au niveau de la Direction Orange Ouest, comptable sur le marché grand-public maintenant.

Vous avez mon adresse mail. N'hésitez pas à m'écrire, je vous répondrai.

Rennes, le 12 septembre 2011

*Patrick SOULIER
délégué syndical FAPT-CGT*



Salariés de la DOO moyens-propres

Objet : Les élections professionnelles 2011

Nous avons vu dans mes précédentes lettres qu'une vision historique des IRP (Institutions Représentatives du Personnel) montrait combien elles constituaient une matérialisation du rapport de force que les salariés avaient pu créer en se mobilisant. Voter et utiliser ces institutions empêche de perdre les bénéfices de ces mobilisations passées.

Les Délégués du Personnel

Les salariés de France Telecom sont appelés à désigner leurs représentants au Comités d'Entreprise et leurs Délégués du Personnel en deux tours (le 22 novembre et le 6 décembre). A la DOO moyens-propres, Orange Parc à Rennes sera le seul site à héberger les bureaux de vote – je regrette ce manque de proximité et de simplicité pour les salariés. Mais il a été impossible de faire des contre-propositions faute de disposer des données nécessaires.

Délégué Syndical CGT de la DOO moyens-propres, j'ai déposé la liste des candidats de la Fédération des Activités Postales et de Télécommunications CGT le 10 octobre.

Les Délégués du Personnel de la DOO moyens-propres ont été élus en janvier 2009 au sein de deux collèges : le collège employés et le collège maîtrise et cadres.

COLLÈGE	Candidats CGT	
	TITULAIRES Nom et Prénom	SUPPLEANTS Nom et Prénom
1 ^{er} collège :	- BONNEL Bernard	- GUILLEMOT Josiane
2 ^{ème} collège :	- LETOURNEL Bernard - LEBRETON Gérard - SOULIER Patrick - POIRIER Gilbert - -	- SOULIER Patrick - LETOURNEL Bernard - POIRIER Gilbert - LEBRETON Gérard - -

Interlocuteurs des Inspecteurs du Travail, les DP peuvent le saisir de toute atteinte au droit du travail signalée par un salarié et l'accompagner lors de ses visites.

Les DP sont réunis une fois par mois sous la présidence de la direction de l'entreprise. Cette réunion est le lieu où les questions posées par les salariés et les organisations syndicales sont traitées.

Ils portent les réclamations individuelles et collectives des salariés permanents ou extérieurs à l'entreprise et des intérimaires. C'est la conformité à la loi et aux accords qui constitue leur référence. Mais si l'illégal peut être contesté devant les tribunaux, le non respect des accords ne peut être contesté que par la mobilisation de tous. L'employeur peut dénoncer les accords qu'il a signés à tout moment.

Chaque mois les réunions DP ont porté sur 4 à 5 questions qui ont permis de résoudre des problèmes rencontrés par les collègues et d'explorer des questions détectées par les Délégués du Personnel à partir du travail fourni dans les sections syndicales.

Le registre DP est maintenant disponible sur l'intranet.

Les propositions de la CGT

Si la mission du DP ne touche pas à la négociation, son rôle est capital pour alimenter la mission du DS qui, lui, peut négocier.

La CGT ne propose pas seulement une liste de représentants aux salariés, mais toute une organisation qui a pour but d'améliorer la condition salariale.

L'entreprise impose une évolution au fil de l'eau de la rémunération selon des critères unilatéralement établis par exemple. La CGT a une vision progressiste de **la rémunération** qui doit **permettre à tous de vivre correctement de son travail**, de rémunérer **la qualification** et **la compétence**. La compétence est un critère auquel contribue l'ancienneté que la CGT veut rémunérée avec un doublement en vingt ans.

Bien sûr, il est hors de question de laisser qui que ce soit à son niveau de qualification. **La Validation des Acquis de l'Expérience** (VAE) complète les parcours de formations proposés par ailleurs (CNAM, Université, parcours de professionnalisation éventuellement mis en place au sein de l'entreprise) **pour évoluer**.

Les DP CGT portent les réclamations avec ces propositions en référence et alimentent le DS en cas d'école pour faire progresser la relation au travail des salariés.

Voter pour des Délégués du Personnel CGT, c'est donner de la matière au Délégué Syndical CGT pour négocier et compléter le travail de la section syndicale dans la construction d'un rapport de forces favorable au progrès social.

France Telecom emploie ses salariés sous **une grande diversité de statuts** : fonctionnaires, CDI, intérimaires, régies, CDD, etc. Aussi, **rassembler les salariés sur un socle commun**, c'est l'atout que la CGT constitue.

Quel soit son niveau de classification, quel que soit son niveau de rémunération, chaque salarié a des revendications à porter. Manager ou non, chacun peut exprimer son opinion sur l'organisation du travail.

- Le fonctionnaire bande G partant à la retraite sans avoir été nommé au grade de directeur départemental ou de directeur régional verra s'écrouler le taux de remplacement de sa pension à 40% alors que le taux moyen privé et public est de 75% environ.

- Le jeune cadre en CDI rémunéré moins de 2 946,00 € brut – le plafond de la sécurité sociale – est exclu de la complémentaire AGIRCC.

- Le manager se voit imposé un type de management qui heurte sa conscience et produit du mal-être ou même met en danger ses employés. Il refuse le Wall-Street Management.

Ce mandat pourrait être celui où le fonctionnaire de bande G soit nommé automatique au bon grade pour ne pas voir s'écrouler le taux de remplacement de sa pension de retraite, celui où le plafond de la sécurité sociale constitue le minimum des rémunérations de chaque cadre, celui où le manager s'émancipe du poids de la finance.



Marie-José Kottlicki et Jean-François Bolzinger (secrétaires de la CGT cadres) proposent des repères pour un management qui conjugue les aspirations des salariés et le travail d'équipe, et remet en cause les dogmes actuels : l'économique aux actionnaires, le social aux DRH et aux syndicats.

Les Délégués du Personnel CGT accompagnent les réclamations du personnel. Ils construisent les réponses aux infractions à la loi et aux accords révélées par les questions des salariés que le cadre réglementaire permet d'élaborer mais s'appuient sur le délégué syndical pour lever les problèmes de ce cadre réglementaire que peuvent mettre en évidence par les réclamations du personnel.

Le Délégué Syndical se saisit des manques éventuels du cadre réglementaire pour l'améliorer au profit des salariés. Et la section syndicale mobilise les salariés pour empêcher la dénonciation des accords que peuvent engendrer les infractions confirmées par l'employeur et pour obtenir de nouveaux accords plus favorables.

Le mandat du Délégué syndical complète celui du Délégué du Personnel en ouvrant le traitement des réclamations du personnel sur la négociation d'une modification ou d'un aménagement local du cadre réglementaire pour satisfaire les revendications sous-jacentes auxquelles le cadre réglementaire existant ne permet pas de répondre.

Le Comité d'Etablissement

Le 22 novembre, nous élirons aussi les membres du Comité d'Etablissement. Avec la transformation de la Direction Territoriale en Direction Orange, responsable du marché grand-public, l'entreprise fait rentrer les questions économiques dans le CE : maintien et développement de l'emploi sur les sites du territoire, amélioration des conditions de vie et de travail, réinternalisation des activités sous-traitées, investissement dans un réseau moderne et de qualité mis en œuvre et entretenu par des salariés formés et qualifiés, intervention des salariés dans l'organisation du travail, etc.

Les activités sociales et culturelles ne constituent pas un moyen d'assurer à chacun un complément de salaire comme cela a pu être avancé, mais un outil pour développer l'accès de tous – actifs, CFC, retraités et ayants droits à la culture, aux loisirs, aux vacances et aux activités sportives.

Les CAP/CCP

Je rappelais la grande diversité des statuts sous lesquels travaillent les salariés de France Telecom. Les fonctionnaires et contractuels de droit public auront aussi à élire leurs représentants aux Commissions Administratives Paritaires. Les élections qui ont eu lieu le 20 octobre dernier ont confirmé la CGT comme première organisation syndicale et en progression dans la fonction publique d'Etat (celle des fonctionnaires travaillant à France Telecom) et dans la fonction publique hospitalière. Pour la fonction publique territoriale, les dernières élections de 2008, c'était déjà le cas.

Il importe que les fonctionnaires et contractuels de droit public de France Telecom accompagnent ce mouvement pour donner toutes ses chances à la vision progressiste d'une fonction publique au service des citoyens contre le toujours moins d'Etat libéral.

Rennes, le 4 novembre 2011

*Patrick SOULIER
délégué syndical FAPT-CGT*





Salariés de la DOO moyens propres

Lors des élections professionnelles du 22 novembre nous avons choisi nos délégués du personnel et nos représentants au Comité d'Etablissement de la Direction Orange Ouest. Quelques ennuis de santé et le gros travail de mise en route d'un nouvel élu m'ont empêché de produire la lettre du dernier trimestre 2011. L'année est déjà bien commencée. Votre DS est en ordre de marche.

Comme **délégués du personnel titulaires**, [REDACTED]

[REDACTED] Comme délégués du personnel **suppléants** [REDACTED]

[REDACTED] Ils sont à notre disposition pour porter nos réclamations individuelles et collectives dans le cadre légal et conventionnel qui nous régit.

La première séance DP de la DOO moyens-propres s'est tenue le 13 décembre 2011 et a constitué une première rencontre de mise en place. Les prochaines se tiendront le troisième mardi de chaque mois. Les délégués CGT [REDACTED] [REDACTED] sont à votre disposition pour y porter vos revendications.

Avec nos collègues des autres établissements, nous avons désigné comme représentants **titulaires au Comité d'Etablissement de la DOO** [REDACTED]

[REDACTED] Comme représentants **suppléants** Bernard Blaise, Michèle Cauchy, Alain Chazal, Jean-Marc Chiron, Bertrand Cuvelier, Pascal

Ces élections sont les premières qui déterminent la représentativité des syndicats selon le résultat des votes : un syndicat doit réunir 10% des votes pour être représentatif, 30% des votes pour signer un accord et 50% des votes pour contester un accord.

Élections 2011	Inscrits	Votants	Exprimés	CGT	CFDT	FO	CFTC	SUD	CGC
collège employé	3512	2537	2490	982	371	181	69	833	62
				39,44%	14,90%	7,27%	2,77%	33,45%	2,49%
collège maîtrise	1764	1413	1391	399	369	124	50	405	44
				28,68%	26,53%	8,91%	3,59%	29,12%	3,16%
collège cadre	1308	1023	1014	155	446	103	96	85	129
				15,29%	43,98%	10,16%	9,47%	8,38%	12,72%
Total	6584	4973	4895	1536	1186	408	215	1323	235
				31,38%	24,23%	8,34%	4,39%	27,03%	4,80%

Figure 1 – résultat des élections au CE de la DOO

La DOO au choisi de se donner trois syndicats représentatifs :

- la CGT avec 31,38%,
- SUD avec 27,03% et
- la CFDT avec 24,23%.

S'il est plus connu pour ses activités sociales et culturelles, le CE a des attributions économiques et professionnelles essentielles dans les relations salariés-employeurs. Je m'attacherai plus particulièrement à ces attributions.

Le CE est présidé par la Directrice de la DOO : France HERINGER-JALLOT.

Le bureau du CE élu à la première séance, celle du 1^{er} décembre 2011 est le suivant :

- Secrétaire : [REDACTED]
- Secrétaire-adjoint : [REDACTED]
- Trésorier : [REDACTED]
- Trésorière-adjointe : [REDACTED]
- Trésorier-adjoint : [REDACTED]

Le travail du CE est organisé en commissions dont les présidences ont été élues lors de la première séance (1^{er} décembre) et les autres membres lors de la séance du 15 décembre 2011.

- Commission **Formation Professionnelle** présidée par [REDACTED]
- Commission **Egalité Professionnelle** présidée par [REDACTED]
- Commission **Logement** présidée par [REDACTED]

- Commission **Activités Sociales et Culturelles (ASC)** présidée par [REDACTED]
- Commission **Emplois et Métiers** présidée par [REDACTED]
- Commission **Economie et évolution** des marchés présidée par [REDACTED]
- Commission **Communication du CE** présidée par [REDACTED]
- Commission **Handicap** présidée par [REDACTED]
- Commission **Santé au travail** présidée par [REDACTED]
- Commission **Contrôle des comptes** réunissant [REDACTED]

Les sujets abordés à la séance du 15 décembre sont : le projet PARC, la désignation des représentants du CE au Comité Central de l'Unité Economique et Sociale ([REDACTED]), la désignation des membres de la commission, les activités sociales et culturelles (ASC) et les perspectives emplois et compétences de la DOO.

La séance du 26 janvier 2012 du CE a validé les quatre précédents PV et traité de questions internes, des sujets présentés par la commission ASC, du recrutement d'un médecin et de la redéfinition des secteurs médicaux du système de santé au travail (SST) de la DOO¹, du projet PARC et de l'avancement du projet fibre de la DO.

La présentation du dossier SST a été l'occasion pour moi de faire la déclaration préalable suivante dont le but est de convaincre les membres du CE de mettre des moyens dans les travaux de la commission "santé au travail" que je conduis.

Déclaration préalable de la CGT sur la santé au travail à la séance du 26 janvier 2012 du CE de la Direction Orange Ouest

En un quart de siècle, les transformations de l'organisation du travail ont réduit les marges de manœuvre et les capacités d'anticipation nécessaires pour se préserver. Elles ont multiplié les situations de surcharge mentale, sans faire disparaître les sources de pénibilités classiques: bruit, tâches parcellaires et répétitives, travail de nuit, de dimanche, etc. Cette évolution entraîne une grande usure mentale et physique des salariés dont les plus avancés en âge subissent des situations excluantes.

La multiplication des critères d'évaluation abstraits, déconnectés de l'activité réelle, jamais discutés, souvent incompatibles avec la réalisation d'un travail de qualité alimente une source continue de conflits et de souffrance psychique qui deviennent de plus en plus insupportables au cours d'une vie professionnelle qui s'allongement.

Mais les affaires de l'amiante ont fait progresser les droits en matière de réparation et de prévention avec une obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur en matière de faute inexcusable. Le droit à la santé au travail s'impose désormais au pouvoir de direction de l'employeur. Le rôle et le pouvoir du CHSCT s'en trouve considérablement renforcés.

¹ Le service de santé au travail de France Telecom a été agréé pour cinq ans.

Le champ des connaissances en matière de santé au travail progresse sur les conditions de travail et les expositions professionnelles. L'Etat s'est donné de puissants outils d'évaluation des risques lui permettant de mieux caractériser les populations concernées et l'ampleur du risque. La recherche produit de grandes enquêtes. De nouvelles disciplines apparaissent pour mieux appréhender les risques (la psychologie dynamique du travail, l'ergotoxicologie).

Il est maintenant avéré qu'une simple démarche d'aménagement du poste de travail est inefficace. Les TMS sont multifactoriels et trouvent leur origine dans l'organisation du travail qui, pour le bon fonctionnement de l'entreprise comme pour la santé du salarié, doit laisser des marges de manœuvre vis-à-vis de la gestion des contradictions et des aléas inhérents à toute production.

Les ressorts d'une véritable prévention se trouvent, non dans une "psychologisation" individualisée des difficultés du salarié (tendance naturelle de l'employeur), ni dans la reconnaissance d'un statut de victime et de la réparation/prévention des dommages (action du CHSCT), mais dans l'ouverture d'espaces collectifs de discussion sur le travail et sur tout ce qui empêche de le bien faire. L'ouverture de ces espaces suppose la mobilisation du CE.

En se donnant une commission "santé au travail", le CE a affirmé son ambition de s'assurer une intervention de qualité pour le bien-être au travail fondée sur l'appropriation d'une littérature très productive actuellement.

Après la réforme des retraites de 2010 et les deux plans d'austérité de 2011, le gouvernement aggrave la situation des salariés, des retraités et des privés d'emploi avec l'augmentation de la TVA, l'impôt le plus inégalitaire qui soit. Cette augmentation viendrait compenser des baisses de charges patronales, partie du salaire mise en commun par les salariés pour leur protection sociale et versée directement par les entreprises. Les salariés devraient supporter l'augmentation des prix de la consommation pour combler la ponction sur leur salaire !

C'est la déclinaison française de la décision du Conseil européen de s'engager vers un traité de renforcement de la discipline budgétaire des Etats. La Confédération Européenne des Syndicats (CES) s'oppose à ce traité qui constitue pour les gouvernements le moyen de restreindre les mécanismes et les résultats des négociations, de démanteler la protection sociale et de faire pression sur les salaires et sur le cadre de travail (durée).

Chômage et pauvreté se développent partout. Face à cette situation, la CES appelle à une journée d'action européenne le 29 février, veille du prochain Conseil européen. CFDT, CGT, FSU, Solidaires et UNSA font la déclaration commune de leur engagement à mobiliser les salariés partout en France avec rassemblements et manifestations interprofessionnelles pour que le travail et la justice sociale soient au centre des priorités politiques, pour une Europe sociale et solidaire, la justice et la cohésion sociale.

*Non à l'austérité, dans toute l'Europe le 29 février
Flash-Cadres n° 655*

N'hésitez pas à me contacter :
pat.soulier@orange.com.

Je vous propose de tenir une permanence tous les lendemains des séances du CE, sauf en mai et juin. Je serai disponible à mon bureau (Orange Parc, b1.17) ou sur votre site si vous le souhaitez aux dates suivantes : 24 février, 30 mars, 27 avril, 27 juillet, 31 août, 21 septembre, 26 octobre, 30 novembre et 14 décembre. Pour mai et juin, je vous propose le 23 mai et le 22 juin.

Cordialement.

*Patrick SOULIER
délégué syndical FAPT-CGT*

Rennes, le 30 janvier 2012



Salariés de la DOO moyens-propres

Salaires

L'accord salarial 2012 a été signé le 19 avril par la CFDT et FO. Bien qu'elle prenne acte d'un certain nombre d'avancées sur les bas salaires et le rattrapage des sous-positionnements, la CGT n'a pas signé cet accord parce qu'il ne répond pas à la perte de pouvoir d'achat de la majorité des salariés de France Telecom en 2012 et que la presque totalité de la richesse créée par les salariés du groupe est confisquée par les actionnaires.

Avec la réception de leur augmentation 2012, les salariés de la DOO moyens-propres sont nombreux à manifester leur mécontentement : les sous-positionnés n'y trouvent pas leur compte, les motifs donnés de sous-augmentation ne sont pas conformes à l'accord.

L'accord salarial 2012

Couvrant tous les salariés d'Orange France SA présents au 31 décembre 2011, l'accord prévoit :

- une mesure générale (1,7% pour les collaborateurs avec un minimum de 425 € et 1,2% pour les cadres avec un minimum de 600 €) ;
- une mesure individuelle (0,5% pour les collaborateurs et 1% pour les cadres) avec une fourchette de 0 à 6% ;
- une mesure particulière pour les collaborateurs dont le salaire est inférieur à 25 000 € annuel ;
- une mesure particulière pour les cadres dont le salaire est inférieur à 36 000 € annuel;

- une mesure générale d'ajustement salarial pour évolution professionnelle au sein d'un même groupe d'emploi pour les collaborateurs avec une enveloppe de 0,1% ;
- une mesure d'ajustement de positionnement salarial pour les sous-positionnés avec une enveloppe de 0,1% ;
- une mesure en faveur de l'égalité professionnelle homme/femme avec une enveloppe de 0,05% ;
- une mesure particulière d'augmentation générale de 2,2% pour les médecins du travail ;
- un budget promotion de 0,25% devant produire des effets promotion d'un minimum de 3% sur le SGB du promu avec un minimum annuel de 1 000 €.

L'accord précise les objectifs visés par l'augmentation individuelle :

- *"reconnaître les compétences du salarié mises en œuvre sur le poste de travail, mesurées au regard de sa contribution individuelle ;*
- *valoriser la maîtrise du poste ;*
- *accompagner l'évolution professionnelle du salarié au sein du groupe d'emplois."*

Enfin, l'accord prévoit une clause de sauvegarde en considération du contexte économique (indice de l'inflation INSEE hors tabac de plus de 2% en valeur glissante octobre 2011 à septembre 2012) soumise à l'initiative de la direction, des organisations syndicales signataires ou de la majorité des organisations syndicales représentatives.

Le sous-positionnement

Des propositions de sous-positionnement faites pour certains collègues qui traînent de mauvais niveaux de recrutement par rapport à leurs collègues sont refusées par la Direction.

Les unités font alors du sous-positionnement au noir en prenant sur le budget des augmentations individuelles. Cela ne satisfait ni les sous-positionnés qui ne rattrapent pas correctement leur retard, ni leurs collègues qui en sont pénalisés.

L'augmentation individuelle

L'augmentation individuelle reconnaît les compétences du salarié au regard de sa contribution individuelle, valorise sa maîtrise de poste et accompagne son évolution professionnelle au sein du groupe d'emplois.

Les collaborateurs bénéficient d'un budget de 0,5% et les cadres de 1% pour cette reconnaissance, cette valorisation et cet accompagnement, et chacun est positionné sur une échelle de 0 à 6%.

Tout le monde comprend bien que la plupart des salariés doit se situer au bas de l'échelle de 0 à 6% pour que la moyenne soit de 1%. Pour un salarié ayant

une augmentation de 6%, il en faudrait 5 à 0% si le cadror avait un salaire moyen.

Chaque salarié doit recevoir une notification individuelle au cours d'un entretien et toute non-augmentation managériale doit être justifiée par des motifs identifiés et expliqués au salarié.

La contestation individuelle

De nombreux collègues m'ont interpellé sur leur augmentation. Plus j'aurai à connaître de cas réels, plus mon action de délégué du personnel sera efficace. Il ne faut pas hésiter à me contacter, je suis porteur d'un syndicalisme de proximité.

Ces réclamations sont de deux types :

- les sous-positionnés contestent la non prise en compte de leur condition ;
- les autres contestent le non respect du principe affiché dans l'accord pour les augmentations individuelles.

Pour ces augmentations individuelles, il me semble que le seuil de satisfaction soit positionné à 1% par les collègues. Tout positionnement inférieur exige une explication :

- « Ma contribution individuelle n'a pas mobilisé les compétences qui me sont reconnues ni révélé de nouvelles compétences ? »
- « En quoi je ne maîtrise pas mon poste ? »
- « Quels faits révèlent une faiblesse dans l'évolution professionnelle que je pense poursuivre ? »
- « Quels axes de progrès sont notifiés dans mon EI ... ? »

Bien souvent, le salarié n'a pas ces retours. La plupart des contestations dont on m'a fait part souligne que la faiblesse de l'augmentation individuelle est justifiée par le manager comme de la solidarité envers les collègues sous-positionnés non reconnus par la DRH.

Problèmes connus :

- les salariés sous-positionnés ne voient pas le niveau de leur rémunération rattraper raisonnablement celui des leurs collègues ;
- les salariés se voient notifiés d'une augmentation qui est attribuée sans référence aux dimensions à prendre en compte selon le principe de mise en œuvre de l'accord.

Nous sommes plus de 200 à la DOO moyens-propres. Il importe de connaître les problèmes rencontrés par chacun pour construire un dialogue social de qualité et améliorer le suivi de l'accord. Faites connaître ceux que vous avez éventuellement rencontrés. Vous avez élu des délégués du personnel. Ils sont à votre disposition pour collecter votre appréciation en toute confidentialité.

La proposition syndicale

Pour intervenir comme délégué du personnel, je vous appelle à me faire connaître votre appréciation sur les motifs et le niveau (%) de l'attribution de votre augmentation.

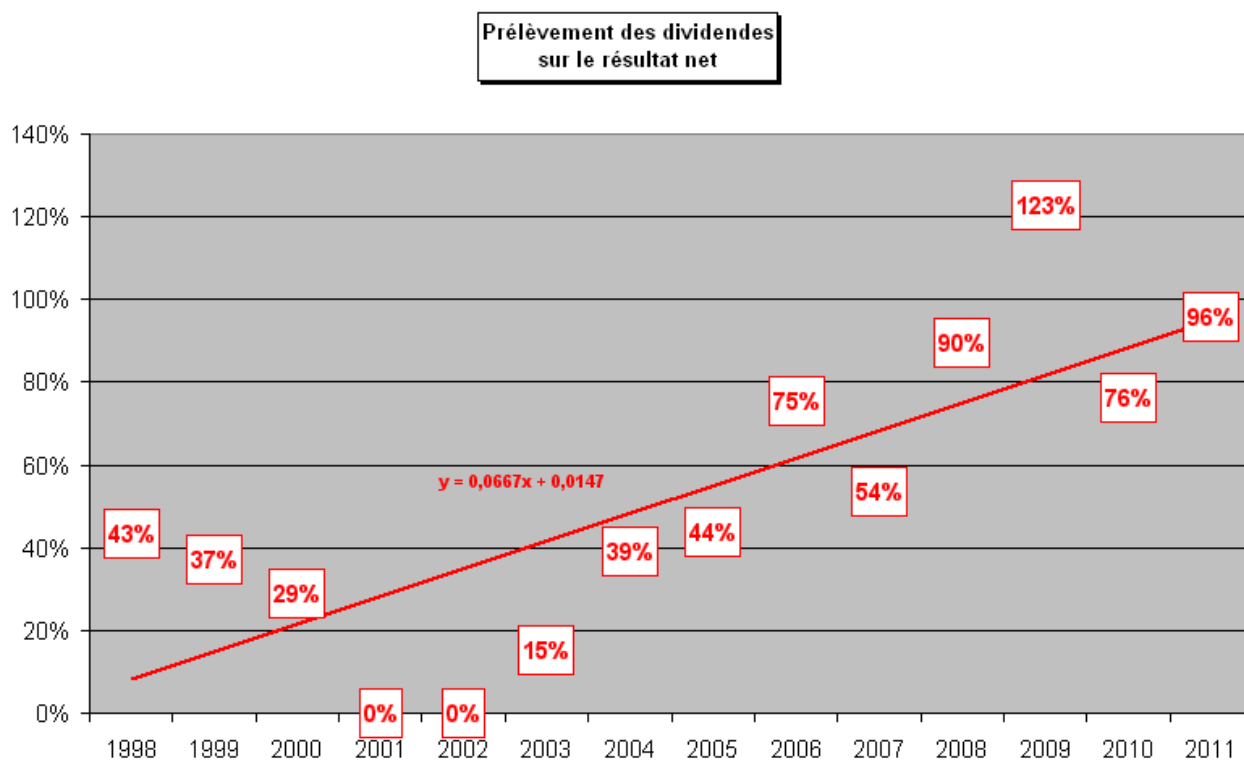
Pour intervenir en tant que délégué syndical, je demande à la Direction la répartition des collaborateurs et des cadres (différenciés dans l'accord) par tranche de 0,1% du minimum au maximum d'augmentation individuelle, ainsi que le budget correspondant à chaque décile.

L'accord prévoit qu'il fera l'objet d'un suivi. Mais ce suivi n'est fait que sur des moyennes et des graphiques qui ignorent la perception des salariés – la parole salariée.

Prenez la parole, je suis à votre disposition pour la porter.

Rennes, le 5 juillet 2012

*Patrick SOULIER
délégué syndical FAPT-CGT*





Aux salariés DOO moyens propres

Objet : En finir avec les exonérations de cotisations sociales



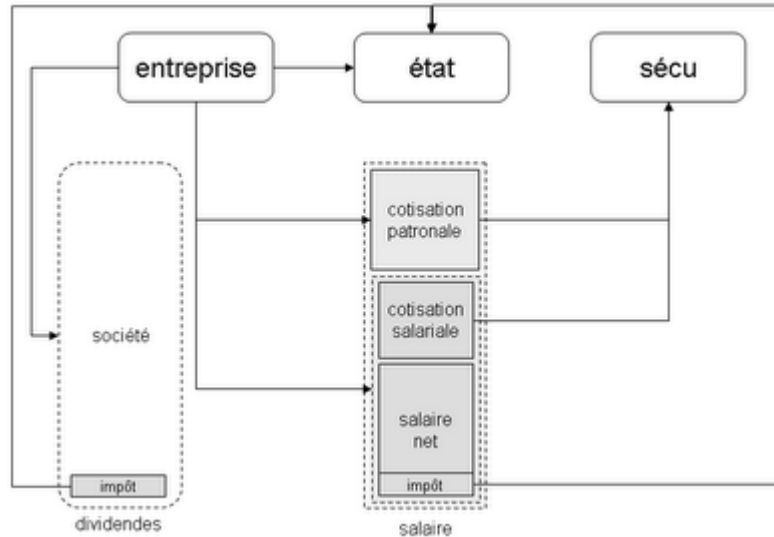
Depuis vingt ans, la compétitivité n'est envisagée que sous l'angle des charges: *"Trop de charges pèsent sur les entreprises et placent les entreprises françaises en mauvaise position sur les marchés internationaux"* nous répètent

patronat et gouvernement Ayrault comme Fillon. Et le gouvernement du changement ajoute l'exonération à l'exonération.

Le patronat parle de coût du travail, la CGT parle du coût du capital. Depuis vingt ans les cotisations patronales sont réduites ou même supprimées sur les salaires inférieurs à 1,6 fois le SMIC. Cela touche la moitié des salariés. Avant d'examiner la mécanique, sa dimension et ses effets de la politique de l'emploi menée depuis vingt ans, rappelons le système qui finance la protection sociale.

La protection sociale repose à l'origine entièrement sur les salaires. Les salariés prélèvent une cotisation salariale sur leur salaire brut pour financer la sécurité sociale, l'entreprise complète le salaire avec la cotisation patronale. L'ensemble salaire brut et cotisation patronale constitue la masse salariale. Cette masse salariale constitue une charge qui pèse sur le chiffre d'affaire avec la rémunération des fournisseurs et le remboursement des dettes.

Les actionnaires groupés en société prélèvent leurs dividendes sur la valeur ajoutée. Bien que cela diminue d'autant la capacité de financement de l'entreprise, ce prélèvement n'est pas une charge, selon la comptabilité.

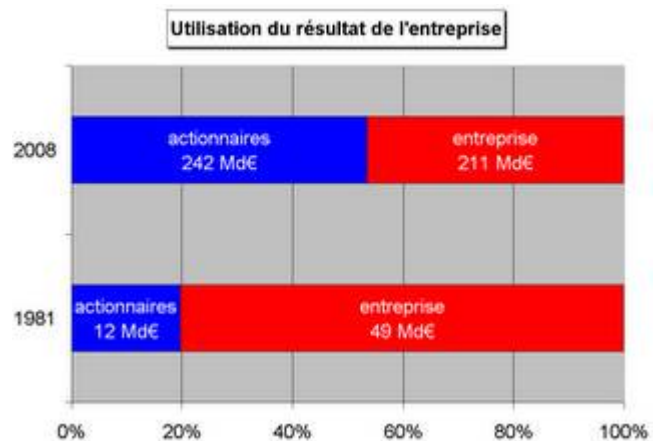


Entreprise et salariés contribuent au financement de la sécurité sociale à l'origine

Salariés, actionnaires et entreprise financent l'Etat au travers des impôts, mais un euro de dividende produit moins de recettes fiscales qu'un euro de salaire. L'encouragement à l'investissement ou plutôt le découragement de la fuite des capitaux est la raison invoquée pour justifier cette injustice.

A force de crier au coût du travail, le patronat a obtenu des réductions de charges: exonération des cotisations sociales patronales sur la moitié des salariés, depuis vingt ans près de 500 Md€, chaque année autant que les recettes de l'impôt sur le revenu.

L'objectif était de favoriser les investissements. Seuls les dividendes en ont profité comme le montre le graphique ci-contre : entre 1981 et 2008, le prélèvement des actionnaires sur les résultats de l'entreprise passe de 20% à 53%.

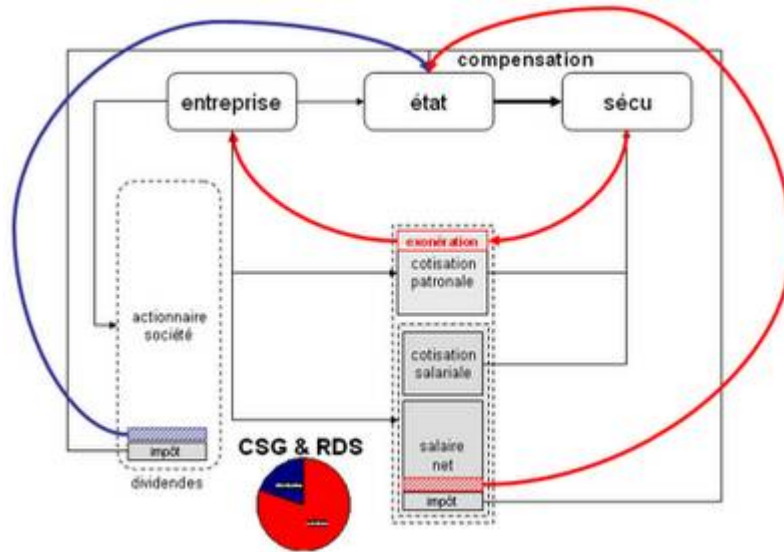


Dividendes et investissement

Bien sûr, la sécurité sociale ne pouvait pas supporter un tel prélèvement. L'Etat devait compenser. Il le fit avec la CSG payée sur les revenus du capital et du travail. Mais le travail contribue à plus de 80% de cette CSG. Ce sont donc les salaires nets qui compensent les exonérations de cotisations sociales des entreprises.

En partie non compensées, ces exonérations ont rendu nécessaire l'appel aux marchés financiers. Ces dettes devenant trop lourdes, la RDS s'est ajoutée à la CSG. Toujours au nom de la baisse des coûts, les salaires sont contraints, l'emploi est précarisé, le contrat de travail transmuté en contrat commercial au travers de la sous-traitance, les recettes de la sécurité sociale deviennent insuffisantes.

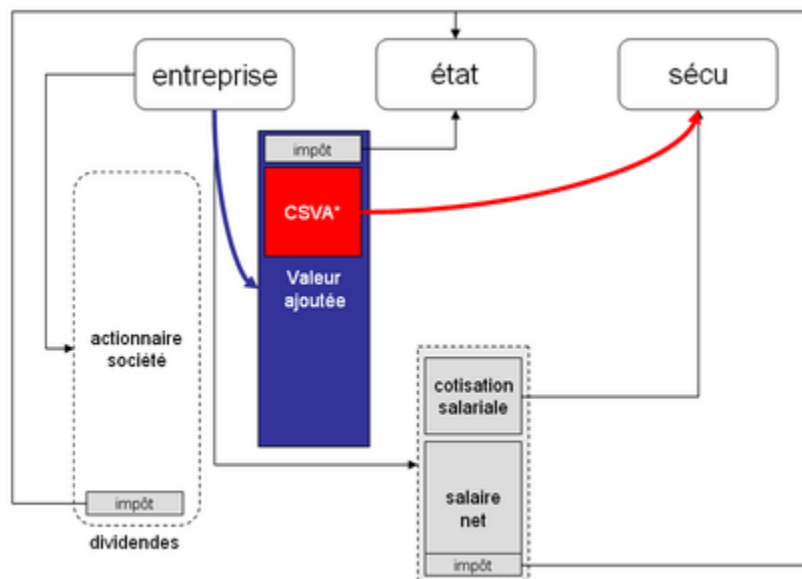
La sécurité sociale ne parvient plus à équilibrer ses comptes, en partie à cause de l'évolution des dépenses, mais surtout à cause du défaut de recettes.



Les salaires compense les exonérations de cotisations sociales d'entreprise, mais l'investissement n'en profite pas autant que les dividendes.

Le syndicat patronal s'appelle MEDEF, mouvement des entreprises de France. Ce nom, entretient la confusion entre l'intérêt de l'entreprise et celui de la société, association d'actionnaires (voir [le modèle bipolaire de l'entreprise](#)). Il remplace celui de CNPF, centre national du patronat français plus explicite, trop depuis 1998. On sait combien la "corporate governance" parvient à mettre le collectif de travail au service de la valeur pour le plus grand profit des actionnaires. Mieux vaut le cacher !

Le gouvernement continue d'exonérer pour sa politique de l'emploi et pour sa politique de compétitivité. Il puise dans les salaires nets au risque de renforcer l'austérité contre sa politique d'équilibre budgétaire.



* CSVA = Cotisation Sociale sur la Valeur Ajoutée

La CSVA supprime la charge comptable des cotisations sociales et libère le salaire net de ponctions injustes.

En calculant les cotisations sociales de l'entreprise sur la valeur ajoutée, la CSVA (cotisation sociale sur la valeur ajoutée) ferait contribuer les entreprises selon leur capacité, l'emploi ne serait pas défavorisé. La contribution pourrait être modulée selon l'investissement, l'évolution de l'emploi, la structure des charges, la stratégie, etc. Cette modulation permettrait de piloter l'emploi et la stratégie des entreprises.



Souvent la fiscalisation de la protection sociale est acceptée avec l'idée de son caractère universel. Mais ce caractère universel est surtout dû à la généralisation du salariat dans la population active. En France, plus de 90% des actifs sont des salariés.

Ce n'est pas une bizarrerie française, c'est la marque de la maturité de la société française. Plus le pays est développé, plus l'activité est salariée.

Plus l'économie est développée, plus l'activité est salariée.

La protection sociale serait bien financée par une cotisation sociale salariée prélevée sur les salaires et par une cotisation sociale entreprise prélevée sur la valeur ajoutée. La fiscalisation de la protection sociale déplace la plus grande masse des cotisations sociales entreprise sur le salaire net. Elle fait des non salariés, pour une contribution minimale adoucie par la confiscation des exonérations, de véritables coucous.

Le remplacement du système actuel par une CSVA permet de supprimer les charges sociales qui pèsent sur le chiffre d'affaire de l'entreprise pour une contribution à la protection sociale selon la valeur ajoutée qu'elle produit modulée selon sa contribution à l'emploi, à l'investissement et à l'exportation.

Il est temps d'intervenir et de ne pas s'en remettre à nos élus sans discuter, fussent-ils de gauche.

« Le mode de calcul des cotisations sociales doit favoriser le développement de la masse salariale et non pas, comme c'est le cas aujourd'hui, inciter à la réduction des salaires et du nombre de salariés. D'où l'idée d'une différenciation, d'une modulation du taux en fonction de la gestion de l'emploi. Ce mode de calcul doit aussi favoriser l'investissement productif et pénaliser la financiarisation. Elles doivent être modulées en prenant en compte la totalité de la valeur ajoutée pour le calcul de la cotisation de l'entreprise, le taux applicable variant en fonction de la part des salaires dans cette valeur ajoutée. »

Financement : pour un autre partage des richesses
(http://cgt.fr/spip.php?page=article_dossier2&id_article=39475)

Patrick SOULIER
délégué syndical FAPT-CGT

Rennes, le 26 octobre 2012



Lettre DS n°7

Projet d'entreprise et bien-être au travail

« Prévenir le stress au travail, c'est avant tout mettre en place des modes d'organisation qui soient favorables à la santé physique et mentale des salariés : travail en équipe, utilisation des compétences des salariés, marges de manœuvre suffisantes, participation des salariés aux décisions les concernant... »

*Institut National de Recherche et de Sécurité
Prévenir le stress au travail
pas de solution toutes faites, mais une démarche à suivre.*

L'institut des métiers de France Telecom vient de présenter une étude du Lentic (laboratoire d'études sur les nouvelles technologies, l'innovation et le changement de l'université de Liège) qui montre que l'entreprise ne parvient pas à faire partager sa vision au corps social.

Si les propositions du consultant invitent à prendre acte de la diversité, à solliciter les salariés dans une communication active et à s'appuyer sur les managers de proximité, à favoriser le dialogue social même, elles font table rase d'une histoire mal acceptée qui concentre en vingt ans l'évolution des quarante dernières années de l'entreprise.

Il n'est pas possible d'évacuer l'histoire dans l'étude de la vision du corps social : 58% des salariés de France Telecom présents aujourd'hui étaient déjà dans l'entreprise en 1985, 40% en 1980, 10% en 1975.

Comment **caractériser les chapitres de l'histoire de France Telecom** autrement que par le message délivré pour mobiliser les troupes ?
Quatre messages stratégiques ont été envoyés par la direction :

- Avant 1985, c'est le raccordement au téléphone de tous les foyers qui a constitué le défi à relever : **le delta de LP** (la croissance du nombre de lignes principales). Sur la fin de la période, avec le travail de ses salariés et le financement de ses clients, France Telecom a construit le réseau le plus moderne, le plus intelligent et ouvert le plus large secteur de services en ligne avec le minitel – *fierté*.
- Entre 1985 et 1995, l'entreprise centre son activité sur son client, client qui a tant contribué à l'effort national pour le téléphone : **le client au centre de nos préoccupations**. Si les commerciaux prennent leur place, tous se mettent au service des clients - *confiance*.
- La décennie suivante (1995-2005) a été préparée par les reclassifications (adaptation du statut des fonctionnaires à une gestion compatible avec la convention collective du secteur) et la privatisation effectuée en 1997. Le message stratégique devient : **créer de la valeur**. Cette valeur est bien sûr mesurée par le prix de l'action – *rupture, perte de sens*. Les salariés les plus âgés (plus de 55 ans) sont poussés dehors. Si les bénéficiaires jouissent d'un dispositif très favorable, leurs collègues subissent une pression dévastatrice pour les collectifs de travail – *perte de confiance*.
- La dernière période (depuis 2005) est celle de la crise sociale : **traquer la dépense**. L'éclatement de la bulle internet soumet l'entreprise à une dette colossale. Plus qu'un seul mot d'ordre, c'est le cost killing – *souffrance*. Les salariés sont pilotés sans ménagement. Certains craquent et attendent à leur vie.

Dernières minutes

- La CGT signe l'accord TPS pour répondre à l'attente des collègues qui peuvent y prétendre.
- Avec ou sans TPS, 30000 collègues vont quitter l'entreprise. La CGT alerte sur les réorganisations et mobilités que les 70000 restants vont subir.
- Grâce à la mobilisation des salariés et à l'implication de la direction, le CTC reste rattaché à la DOO.

L'histoire de France Telecom présente la rupture qui a fait l'objet des travaux dont Blanche Segrestin et Armand Hatchuel rendent compte dans leur livre "[Refonder l'entreprise](#)".

La plupart des salariés de France Telecom ont connu l'époque précédant cette rupture. Si le salariat français a oublié ce qu'était une entreprise avant la révolution libérale, ce n'est pas le cas pour le salariat de France Telecom.

La plupart des salariés de France Telecom ont connu la rupture faisant passer leur entreprise, d'un projet d'entreprise à un projet de défense des actionnaires (la société).

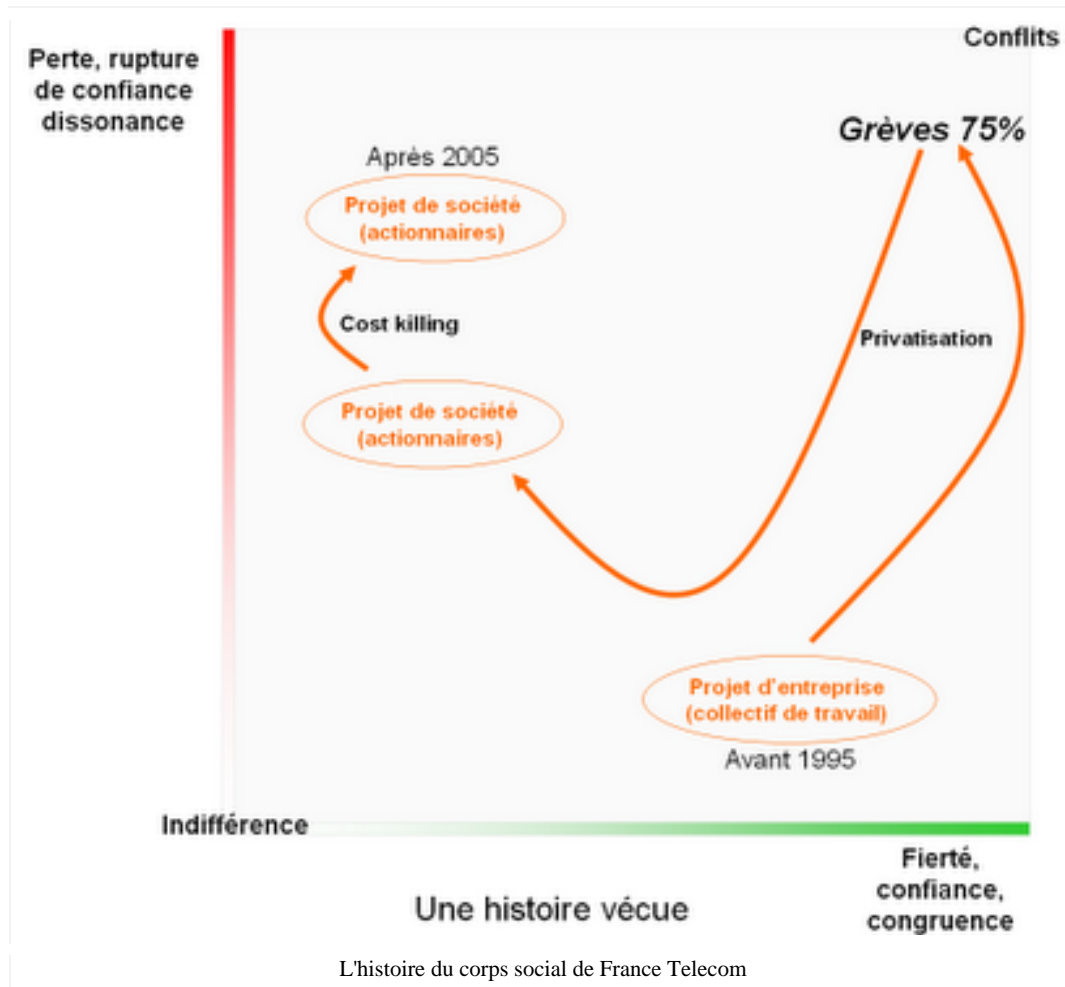
Comment **décrire la vision des salariés sur leur entreprise** ?

Comment décrire leur positionnement ?

Au travers de l'analyse de documents disponibles sur l'intranet, d'entretiens et de focus groups organisés auprès d'une population diversifiée du corps social, le Lentic dégage une absence de vision partagée. Le laboratoire présente ce "sensgiving" sur deux axes, l'un portant les logiques identitaires (qualité socio-

organisationnelle d'une part, performance technico-économique d'autre part), l'autre portant les positionnements (fierté, confiance, congruence d'une part, perte, rupture de confiance et dissonance d'autre part).

Le Lentic propose un axe le plaçant entre congruence et dissonance. Pourtant, la vie professionnelle n'est pas unidimensionnelle et peut provoquer chez un individu à la fois de la congruence et de la dissonance : des conditions de travail satisfaisantes peuvent faire accepter une situation qui heurte sa morale. Le positionnement d'un salarié sur un plan croisant dissonance et congruence semble plus informatif et permet de positionner entre indifférence et conflit.



En faisant glisser le plan le long de l'axe du temps, on reconstitue l'histoire du corps social de France Telecom.

Cette histoire est encore présente dans l'esprit de la majorité des salariés de France Telecom. La dissonance dans le travail crée de la souffrance. Sous le nom de "crise sociale" se cachent des drames silencieux la plupart du temps, tragiques trop souvent. L'acceptation est un ressenti qui va du renoncement à l'adhésion. Un projet de société (association de défense des actionnaires) soumettant la qualité technique et le service aux clients à la distribution de dividendes ne saurait produire d'adhésion, au mieux du renoncement, de l'indifférence. Redonner du poids au collectif de travail pour privilégier le projet d'entreprise et affaiblir le pouvoir des actionnaires serait le meilleur moyen

pour ré-enchanter la vie au travail. Mais c'est un enjeu qui dépasse l'action syndicale et la mobilisation sociale actuelle ne permet pas de porter cette ambition.

Par contre, la "crise sociale" a légitimé la recherche d'un travail de qualité, protégeant ou favorisant même une qualité sociale plus ambitieuse. Les directions du travail, sous l'œil attentif des responsables politiques, veillent mieux à empêcher les tragédies. Les directions d'entreprise savent contraindre et se passer d'adhésion. Mais elles ne peuvent plus ignorer l'aspiration à bien articuler vie professionnelle et vie privée.

Du point de vue des directions, travailler à la qualité sociale dans l'entreprise, c'est diminuer la dissonance en améliorant la vie de tous les jours au travail, éventuellement en généralisant l'indifférence. Mais soumises au projet de la société de distribuer à tout prix du dividende, même dans un environnement économique dégradé, les directions doivent aussi traquer les coûts jusqu'à mettre en péril le "nouveau contrat social".

Exister, c'est se dire, être écouté, être reconnu, être valorisé, influencer son environnement, préserver son intimité, rêver, créer. Exister au travail, c'est satisfaire l'aspiration à exister en satisfaisant en particulier l'envie d'influencer son environnement et être reconnu.

Sortir le travail de la contrainte grâce aux marges de manœuvre (sur le travail lui-même et/ou les conditions de travail) et le tirer vers l'autonomie, voilà un bon moteur de projet professionnel pour les salariés, mais aussi un bon programme pour les syndicalistes... en attendant plus.

Bonne année 2013



www.50congres.cgt.fr

Repère

En transformant la CNPF en Medef, le patronat a solennisé la réduction de l'entreprise à la seule société – association des actionnaires. Le Medef exclut le travail de l'entreprise et traite les salariés comme une externalité qui ne doit pas coûter trop cher.

La CGT milite pour une refondation de l'entreprise reconnaissant une mission de création collective servie par un collectif engagé suivant une règle de solidarité sous la conduite d'un chef d'entreprise indépendant des actionnaires.

Références :

- Refonder l'entreprise (Blanche Segrestin et Armand Hatchuel), Editions du Seuil, collection La République des Idées.
- Laissez-nous bien travailler (Marie-José Kotlicki et Jean-François Bolzinger), éditions de l'Atelier.

Rennes, le DATE

*Patrick SOULIER
délégué syndical FAPT-CGT*

Le message selon lequel le chiffre d'affaire a baissé et qu'il faut réduire les coûts pour construire l'avenir par l'investissement a été largement diffusé.

Ce message est conforme à la doxa sur le coût du travail, mais ne correspond pas à la réalité. La publication des comptes d'Orange en donne un exemple frappant.

En devenant Medef en 1998, le CNPF (le patronat français) n'a pas abandonné son corporatisme. Il n'est pas plus mouvement des entreprises qu'un syndicat de salariés, que la CGT en particulier. Les salariés sont aussi porteurs des intérêts de l'entreprise.

Cette livraison de la lettre DS (#8) fait une autre présentation des résultats de l'entreprise. C'est le débat qui éclaire la vérité.

Le syndicat d'Ille-et-Vilaine lance le web des cadres du département

Le syndicat de la fédération des activités postales et de télécommunications CGT d'Ille-et-Vilaine a lancé le site des cadres. Pour suivre les publications, il suffit de suivre mon compte twitter (@patricksoulier) ou de s'abonner au RSS (<http://fapt35.reference-syndicale.fr/feed>).

Orange – faisons les comptes.

« Au chevet de l'industrie française », le mensuel Alternatives économiques se demande pourquoi les entreprises françaises vont mal. Revue pédagogique sur l'économie, AE rappelle le principe de partage des bénéfices.

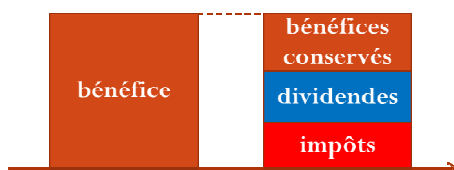


Figure 1 – bénéfice et dividende
d'après Alternatives économiques n° 325 de juin 2013 (P.9)

Les dividendes sont calculés après le paiement des impôts et doivent permettre de conserver une partie des bénéfices dans l'entreprise. Le principe consiste à ne pas priver l'entreprise des moyens de ses ambitions en distribuant trop de dividendes et en consacrant une part des bénéfices au développement de l'entreprise.

Le compte de résultat d'Orange fait apparaître un bénéfice de 1104M€ après paiement des impôts et un prélèvement des dividendes de 2119M€. Cela produit un besoin de financement de 1015M€.

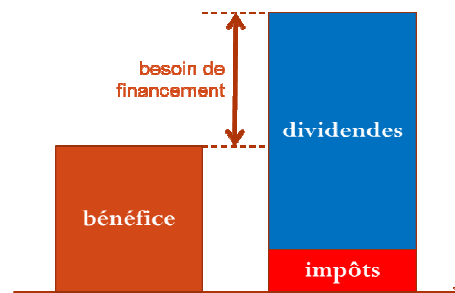


Figure 2 - le poids des dividendes
d'après Document de référence 2012 p. 332

Le poids des dividendes pèse sur toute l'économie (Le Monde Diplomatique de juillet 2013). Chez Orange, il dépasse tout entendement.

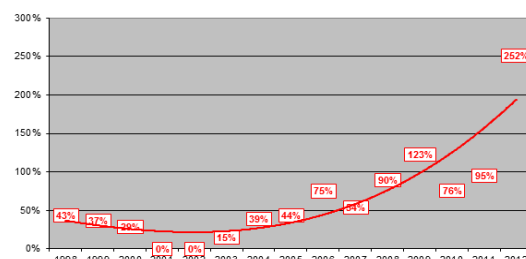


Figure 3 - Le prélèvement des actionnaires sur le résultat du groupe depuis la privatisation

Mais les actionnaires (l'Etat) soldent peut-être leur attachement à l'entreprise en récupérant leur mise avec les

dividendes. L'Etat a dernièrement renoncé à vendre des actions du groupe à cause du niveau des actions. Il n'a pas milité à l'assemblée générale de la société pour que les dividendes prennent en compte la baisse des résultats.

Depuis 2004 (moins de 10 ans), les actionnaires ont touché près d'une trentaine de milliards d'€, plus que la valeur de leur capital d'aujourd'hui.

Orange est trop externalisée.

La question de la sous-traitance revient souvent dans les CE de l'entreprise.

Tous les comptes d'exploitation affichent des achats externes.

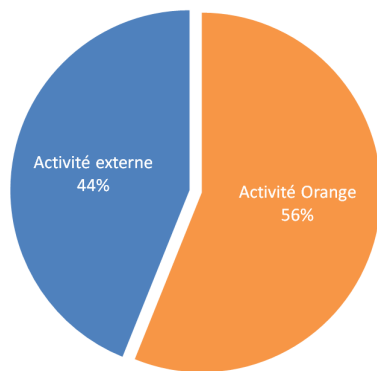


Figure 4 - externalisation

Dans ceux d'Orange, ces achats ont un tel poids qu'ils mettent en évidence une externalisation importante de l'activité. Les achats externes représentent 44% du chiffre d'affaire (36% en 2004, 40% en 2002).

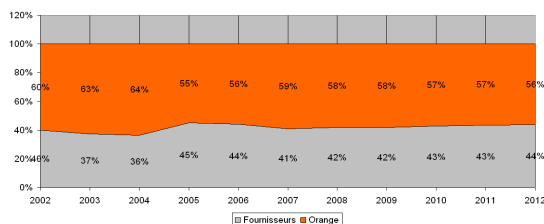


Figure 5 - évolution de la part de la valeur ajoutée dans le chiffre d'affaire

Cette externalisation est caractéristique du secteur des télécoms, le secteur des entreprises sans salariés (L'Express, le 29 juillet 2009), généralisation de l'entreprise sans usine de Serge Tchuruk (PDG d'Alcatel en juin 2001).

En développant la sous-traitance, une entreprise troque les contrats

protecteurs du code du travail qui la lieraient à ses salariés contre les contrats du code du commerce qui permettent de mettre les sous-traitants en concurrence en permanence - les salariés de ces sous-traitants subissent alors des conventions collectives dégradées. C'est un des mécanismes de précarisation.

Ce mouvement d'externalisation est alimenté par les départs des salariés les plus âgés de l'entreprise conjugués à l'insuffisance des recrutements.

Orange efface son histoire.

Depuis le 1^{er} juillet, France Telecom devient Orange et continue à faire partir ses salariés les plus anciens.

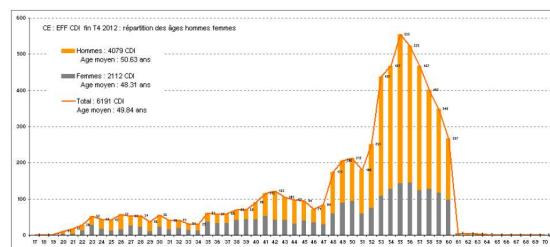


Figure 6 - pyramide des âges à Orange Ouest

A Orange Ouest, la pyramide des âges facilite l'externalisation et va multiplier les réorganisations - actuellement, plus de 6000 salariés à Orange Ouest ; en 2020, plus que 2500 salariés. Entre l'externalisation de l'activité et l'ajustement des ressources humaines à l'activité, on ne sait plus très bien quel est l'origine du mouvement.

Orange, une entreprise tellement plus riche que ses actionnaires !

Alors que la société n'affiche qu'un capital de 27 Md€ fin 2012 (moins de 20 actuellement), le groupe dispose de près de 90 Md€ d'actifs.



Figure 7 - capital vs actif Orange

On touche là la question centrale du livre de Blanche Segrestin et Armand Hatchuel, refonder l'entreprise. Quelle est la légitimité des actionnaires de s'approprier la gouvernance de l'entreprise par rapport au management et aux salariés ?

C'est le travail qui produit la valeur ajoutée

Les salaires représentent 42% de la valeur ajoutée. Ils constituent un coût diminuant la valeur ajoutée est-il répété dans les réunions d'équipe.

Mais ils sont la contrepartie du travail qui produit cette valeur ajoutée : le chiffre d'affaire apporté par les clients et diminué des achats externes.

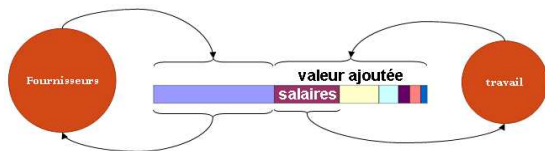


Figure 8 - les salariés produisent la valeur ajoutée

La CGT a une autre vision. **A Orange :**

- **Les salariés ont produit une valeur ajoutée de près de 2,4 fois leur salaire total (net, cotisation salariale et cotisation patronale).**
- **Les actionnaires ont confisqué plus de 2,5 fois le résultat qui leur était distribuable.**
- La sous-traitance absorbe la moitié du chiffre d'affaire et précarise la situation de nombreux salariés travaillant aussi pour Orange.

Lutter contre l'inefficacité

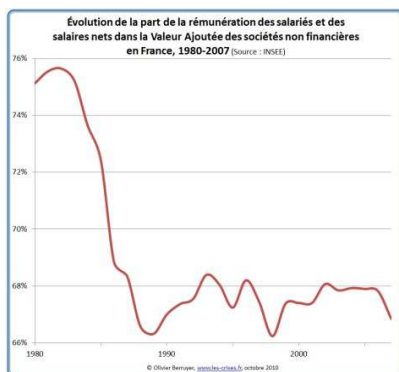


Figure 9 part des salaires dans la valeur ajoutée

Dans les années 80, les salaires ont perdu 10 points de valeur ajoutée sans que l'investissement n'en profite.

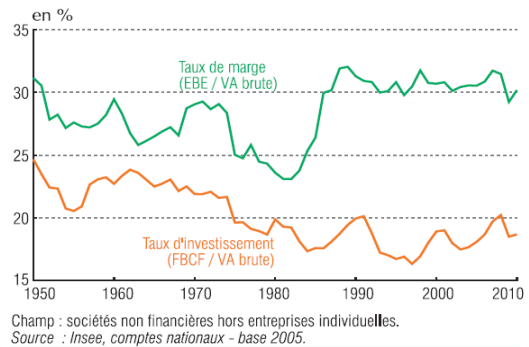


Figure 10 - le taux de marge est remonté sans que le taux d'investissement suive

Ce sont les dividendes qui en ont profité, gonflant une bulle financière qui n'a demandé qu'à éclater (bulle internet en 2000, bulles de l'immobilier américain en 2008).

Les propositions de la CGT

Les résultats du premier trimestre 2013 affichent un taux de marge de 36% en France et de 30% au niveau mondial. Ils permettent une autre répartition des richesses créées :

- développer la masse salariale (10 cts de dividendes en moins par action pourraient produire 10% d'augmentation pour tous) ;
- développer l'emploi : d'ici 2020, 30000 salariés vont partir à la retraite et la Direction externalise l'activité pour ne pas recruter, mais diminue ainsi la production de valeur ajoutée au profit des achats externes ;
- investir plutôt que distribuer des dividendes ;
- améliorer les conditions de travail en l'organisant avec les salariés ;
- accélérer et étendre le développement du très haut débit (fibre et 4G) ;
- déployer des techniciens SAV dans les boutiques ;
- investir dans le SI pour simplifier la vie des clients et des salariés ;
- développer la recherche.

La conférence sociale

Redynamiser l'industrie, s'attaquer aux inégalités et à la grande misère, faire de l'emploi un objectif essentiel, en particulier pour les jeunes, réduire la précarité, et même partager les richesses : telles étaient les priorités annoncées par l'Elysée et Matignon à la suite de la victoire de la gauche aux élections de 2012.

Malgré les avancées annoncées sur les stages (CIF et observatoire des rémunérations), les réunions des 20 et 21 juin n'ont rien apporté sur les salaires et l'emploi et sont restés bien insuffisantes sur l'industrie et la protection sociale.

La CGT a porté ses propositions dans les six tables rondes de la conférence, en voici quelques-unes :

- réorienter les 200 Md€ d'aides apportées sans contrepartie vers emploi et les investissements ;
- protéger les entreprises des difficultés conjoncturelles et de la voracité des actionnaires ;
- développer de nouvelles filières industrielles ;
- accroître les financements consacrés à la formation professionnelle.

Le système de santé au travail

La direction Orange Ouest a présenté l'évolution du système de santé à la suite du recrutement d'un médecin.

La CGT n'a pas suivi la proposition d'avis négatif de la commission santé au travail du CE et a donné un avis positif.

Déclaration de la CGT au CE du 20 juin 2013

Comme la commission le souligne, la CGT confirme son **refus d'accepter la réforme des SST** qui supprime toute notion de salariés nécessitant une surveillance médicale renforcée et qui diminue la fréquence des examens cliniques pour tous. Dans un environnement où les organisations du travail mises en place sans concertation exigent toujours plus des salariés, l'examen clinique est l'occasion de mettre en évidence les problèmes qui peuvent apparaître bien mieux que des baromètres utilisés pour satisfaire des tableaux idylliques sur la RSE.

Comme la commission, la CGT apprécie positivement la **volonté des médecins de s'impliquer dans les projets d'organisation du travail**.

Comme la commission, la CGT pense que **la population des médecins est soumise aux mêmes impacts des départs anticipés en retraite que tous les salariés**, qu'ils soient en TPS ou qu'ils appartiennent aux collectifs de travail d'un collègue en TPS.

Mais la CGT considère que :

✓ la **proposition d'évolution** a été **élaborée avec les médecins** ;

✓ la proposition d'évolution n'interdit pas aux médecins de **traiter les problèmes** qu'ils ont mis en évidence dans leurs rapports ;

✓ la CGT souhaite **travailler avec le corps médical** pour construire les actions nécessaires ;

✓ la CGT souhaite **s'appuyer sur ce travail pour mobiliser les salariés** sur la question de leur santé au travail et sur leur intervention dans les projets de réorganisation du travail qui vont se généraliser avec les départs massifs à venir (60% en peu d'années).

Par conséquent, **la CGT donne un avis positif au projet d'évolution du SST**.

DOSSIER RETRAITES

**CONSTRUIRE
L'AVENIR
POUR TOUS**



**2013
L'HEURE
DES CHOIX**

Figure 11 - voir sur fapt35.reference-syndicale.fr

Références

- Alternatives Economiques n° 326 - juillet 2013
- Refonder l'entreprise de Blanche Segrestin et Armand Hatchuel (Seuil)
- Coût du capital, la question qui change tout dans Le Monde Diplomatique juillet 2013
- Document de référence Orange 2012
- Bilan social Orange Ouest

Le gouvernement a dévoilé sa réforme des retraites à la fin du mois d'août après concertation avec les acteurs sociaux. Cette réforme s'ajoute à toutes celles qui ont été conduites par la droite sans résoudre le problème de financement de façon durable. Si elle prévoit d'augmenter les ressources des pensions, elle sacrifie la branche famille à l'autel de la fiscalisation au nom de la compétitivité et confirme un allongement de la durée de l'emploi nécessaire à l'obtention de la pension.

La CGT regrette de n'avoir pas réussi à convaincre de mener le débat de société avant de poursuivre le mouvement de réformes lancé en 1993. Elle confirme sa participation à la journée d'actions du 10 septembre et appelle tous les salariés à y prendre part.

Pour créer de l'emploi, il faut de la consommation.
Pour consommer, il faut des salaires décents.
Pour payer les retraites, il faut des emplois.

LE 10 SEPTEMBRE 2013

SOYONS NOMBREUX POUR FAIRE ENTENDRE NOS REVENDICATIONS !

Manifestation à Rennes : 11 heures, Place de la Mairie
Vitré : 17 h 30 place de la Gare, Fougères : 17 h 30 devant la sous-préfecture,
Saint-Malo : 11h00 devant la sous-préfecture,
et Redon selon les modalités définies localement.

Le collectif CGT Orange Ouest a lancé son site. Pour suivre les publications, il suffit de s'abonner à mon compte twitter (@patricksoulier) ou au RSS (<http://cgtoo.reference-syndicale.fr/feed>).

Retraites, pour une réforme de progrès

Depuis vingt ans les réformes des retraites se suivent et se ressemblent avec toujours moins de droits et toujours plus de devoirs sans résoudre le problème du financement. Le

mouvement contre la dernière de ces réformes en 2010 n'est pas pour rien dans l'élection de François Hollande. Le gouvernement doit entendre les partisans d'une autre voie, celle du **progrès social** et de l'**efficacité économique**.

Une réforme est nécessaire. Mais les mesures prises depuis 1993 ont montré leur inefficacité économique et leur dangerosité sociale. Il est temps de reprendre le chemin du progrès social. Il est temps de réinscrire la protection sociale dans un processus de

revalorisation et de reconquête du travail.

Plus d'emplois et plus de salaires font de meilleures retraites.

Un travailleur heureux fait un retraité heureux. Un bon salaire fait une bonne pension. La dégradation du travail est la première cause des problèmes du système des retraites.

Depuis trente ans, les salaires ont subi de multiples amputations: exonérations des cotisations sur les bas salaires, chômage, individualisation des salaires, intensification du travail, etc. Les retraites, comme toute la protection sociale, souffrent d'un défaut de financement.

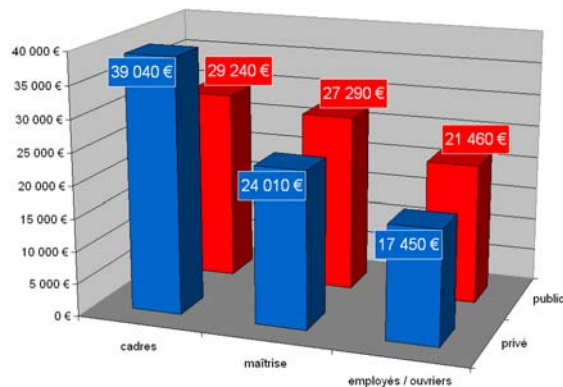


Figure 1 - Salaires médians en France en 2010
Emplois et salaires (2013). Insee références

Plus de 5 millions de personnes sont privées d'emploi aujourd'hui, 26 millions d'actifs travaillent et contribuent à produire plus de 2 000 milliards d'euro, soit près de 31 000€ par habitant ou près de 80 000€ par actif. Le salaire médian est lui de moins de 20 000€.

Patronat et gouvernement crient au coût du travail. En fait, l'économie est privée du travail que pourraient fournir les 5 millions de chômeurs et du salaire qu'ils ne peuvent dépenser.

La répartition de la valeur ajoutée entre profits et salaires selon les secteurs montre qu'une **modulation des cotisations patronales selon le poids des profits dans la valeur ajoutée** est nécessaire pour favoriser l'emploi **et selon la qualité de l'emploi** pour favoriser une économie plus durable.

L'écart de salaire des femmes par rapport à celui des hommes doit être corrigé pour **l'égalité femmes-**

hommes, mais aussi pour le surplus de cotisations que cela produirait.

Une **contribution des revenus financiers à la protection sociale** devrait pouvoir être supportée par les 250 milliards d'euro versés en dividendes. Cette contribution manifesterait mieux le caractère universel de la protection sociale que la CSG payée à 90% par les salariés sur leur salaire net.

L'allongement de la vie laborieuse sous prétexte de l'allongement de la vie n'augmente pas la quantité de travail, mais le nombre de personnes qui entrent en retraite sans être en emploi. Une **retraite à 60 ans**, c'est un **parcours travailleur-apprenant de 42 ans** avec la validation des années d'études (supérieur ou/et apprentissage) **dès 18 ans** et tout au long de la vie, y compris les périodes de précarité subies.

La pénibilité de certains travaux abîme la vie de ceux qui les exercent. Cette **pénibilité** doit être **reconnue** et donner lieu à un **départ anticipé avec une retraite complète**, sans décote ni abattement.

La manière dont est calculée la pension n'est mise en avant que pour diviser et n'est qu'une cause de dispute entre salariés de statuts différents. Ce qui compte, c'est le **taux de remplacement** de la pension sur le dernier salaire qui doit être **au moins de 75%**. Dans le privé, les salariés peuvent avoir connu des périodes mieux payées que leur dernier emploi. Il est logique d'en tenir compte.

D'autre part, les pensions ne doivent pas subir une érosion de leur pouvoir d'achat par rapport aux salariés. Chacun, qu'il soit dans son parcours travailleur-apprenant ou retraité doit bénéficier de l'enrichissement de la société. **Les pensions doivent évoluer comme le salaire moyen.**

La CGT fait des propositions qui méritent de **mobiliser salariés et retraités**. Chacun doit s'impliquer dans les débats, pas sur des réflexes d'appartenance ou des réflexions non abouties - par exemple, celle qui accepte la CSG sous prétexte d'universalité de la protection

sociale, celle qui augmente la pression contributive des salaires à la place de l'exonération des cotisations patronales.

DOSSIER RETRAITES

**CONSTRUIRE
L'AVENIR
POUR TOUS**



**2013
L'HEURE
DES CHOIX**

Figure 2 - voir cgt.fr/-Retraite-.html

Pour un débat public sur la retraite

Le gouvernement a consulté sur le dossier des retraites, mais n'a pas organisé la négociation nécessaire, bâtie sur le débat public que mérite le sujet.

Le patronat est uni dans l'utilisation du mot d'ordre de la compétitivité pour diminuer les contributions à notre système par répartition et accroître le marché de la capitalisation à droits aléatoires.

Le salariat est partagé entre deux visions.

La vision de la **prévoyance**, semble avoir séduit le gouvernement. L'âge de la retraite est ici un âge plancher au-delà duquel on prend sa retraite dès que l'on pense avoir obtenu le pouvoir d'achat suffisant pour la pension calculée sur la base de la somme des cotisations de la carrière, pension indexée sur les prix et non sur les salaires. Les droits ne sont pas définis, mais soumis à des indicateurs économiques comme dans le système suédois.

Dans cette vision, ne travaillent que ceux qui ont un emploi, les retraités ne vivent que du revenu différé qu'ils se sont donné en prévoyance. Le système peut fonctionner en répartition (comme en Suède) ou en capitalisation (comme aux US).

La vision à laquelle adhère la CGT est celle du **salaire à vie** . On sait combien les jeunes retraités débordent d'initiatives. Ils accèdent à un travail libéré de tout emploi, leur revenu étant financé par la valeur ajoutée produite par le travail en emploi. L'âge de **la retraite** est celui du **passage du travail en emploi au travail d'initiative**

individuelle. La CGT milite pour que cet âge soit le plus bas possible que permette l'économie.

Ce salaire débiterait avec le revenu d'autonomie revendiqué par les étudiants et étendus aux apprentis. Il augmenterait au fur et à mesure du parcours laborieux et des passages à un degré supérieur de qualification grâce à la formation tout au long de la vie et à la validation des acquis de l'expérience.

Deux bornes d'âge constituent des marqueurs sociaux sécurisés :

- **18 ans est l'âge d'entrée à part entière dans la vie sociale** avec tous ses droits et tous ses devoirs ;
- **60 ans est l'âge du déploiement d'activités sociales libres d'intérêt commun** – intérêt qui n'échappe à personne et où la formation peut encore jouer un grand rôle.

En finir avec le préjugé « âgiste »

Il est [...] largement temps d'engager en grand la bataille d'idées pour commencer d'en finir avec le préjugé « âgiste », tout aussi réactionnairement borné que les préjugés racistes ou sexistes, pour concevoir et organiser avec ambition le temps de ce qu'il faut penser non comme un « troisième âge » réduit, mais bien comme une troisième vie à part entière.

Lucien Sève, philosophe

Mesurer le coût de tous les facteurs de production.

Pour alléger le coût du travail malgré l'augmentation des cotisations pour les retraites, le gouvernement veut supprimer les cotisations pour la famille et en transférer la charge sur les ménages (i.e. le salaire net qui alimente en majorité les impôts).

Mais la production est le résultat de la combinaison de deux facteurs de production : le travail et le capital. **Le travail produit la valeur ajoutée grâce à l'investissement effectué par le capital.**

Si le coût de travail à supporter par une entreprise pour produire la valeur ajoutée est clairement affiché dans les comptes d'exploitation, celui du capital

reste obscure. Avant de déstabiliser l'économie générale de notre société par l'affaiblissement d'un facteur de production, il faudrait **clarifier la contribution réelle du capital**.

La retraite n'est pas une libération du travail, mais l'entrée dans une seconde carrière libérée de l'emploi.

Nous connaissons tous des collègues qui ont suivi le parcours CFC (congé de fin de carrière) retraite. Même si certains

ont été désemparés un moment par l'inactivité, ils ont tous trouvé à employer leur liberté dans une association (ou plusieurs) d'aide à l'entrée ou au retour à l'emploi, d'épicerie sociale, de soutien scolaire, d'activité sportive, d'apprentissage du français au immigrants, de tuteur, etc.. Beaucoup se sont impliqués dans leur commune et ont pris des responsabilités politiques dans leur ville, le Pays ou à la métropole. Ils ont développé des compétences comme ils n'ont pas pu l'exprimer bien souvent dans leurs emplois passés.

Propositions de la CGT sur les retraites

L'emploi en priorité

L'articulation travail/salaire/emploi qui était au cœur du dispositif de Sécurité sociale mis en place après la seconde guerre mondiale a été cassée. La CGT propose de rétablir ce lien entre le revenu et la croissance, à travers un emploi stable, qualifié et correctement rémunéré, pour toute la population active, grâce à la mise en place d'un nouveau système de droits sociaux, composante d'une sécurité sociale professionnelle.

L'allongement de la vie, un progrès

Face à l'allongement de la durée de vie, il est nécessaire d'augmenter la durée d'activité moyenne des salariés. Cela peut être obtenu non pas en allongeant la durée de cotisation, mais en cherchant à diminuer les périodes de non activité avant 60 ans.

Des financements pérennes

- Sortir des politiques d'exonération de cotisations « patronales » qui coûtent aujourd'hui plus de 30 milliards par an.
- Moduler la contribution patronale pour favoriser l'emploi.
- Elargir l'assiette des cotisations à tous les éléments de rémunération.
- Mettre à contribution les revenus financiers.
- Augmenter les cotisations patronales qui n'ont pas bougé depuis vingt ans.

Un socle de garanties pour tous

Assurer un taux de remplacement d'au moins 75% pour une carrière complète, à partir de 60 ans, avec un minimum de pension égal au SMIC et départ anticipé pour pénibilité.

La maison commune

Coordonner les régimes pour garantir les droits et assurer la solidarité.

élections conseil d'administration
du 17 au 22 octobre 2013 - groupe FT/Orange

La « révolte des bonnets rouges » cache une réalité plus complexe que ce qu'en donnent à voir les journaux. Elle est menée par des patrons qui ont mis en difficulté leur entreprise bien avant l'arrivée de l'écotaxe. Elle profite du désarroi des salariés dans lequel ces mêmes patrons les ont placés par leur gestion inconséquente.

Mais les élus et derrière eux les citoyens qui les ont élus, nous tous finalement, partageons une grande part de leur responsabilité. Rien n'a été fait pour changer un modèle économique breton qui n'avait aucune chance de perdurer.

C'est dans ce type de voie sans issue que le secteur des télécoms s'engage en tirant les offres vers toujours moins de valeur et en ignorant les besoins d'investissement réseaux qu'il faut maintenant financer avec l'impôt.

Depuis 2007 les salariés paient au prix fort la crise. Les mêmes politiques produisent les mêmes effets : moins de salaire, moins d'Etat, moins de sécurité sociale pour alimenter un profit de plus en plus détourné de l'investissement par les dividendes et les frais financiers sur les dettes contractées pour pallier le défaut de capital.



Figure 1 – En ce début d'année, le Président de la République dévoile enfin sa liaison inavouable avec... Pierre Gattaz, Président du Medef !

Entreprises, salariés, Etat, Sécurité Sociale sont pris dans le piège de la dette.

CFDT, CGT, FSU et UNSA ont interpellé ensemble les responsables économiques

et politiques, dans leur déclaration du 25 novembre, « pour favoriser l'emploi privé et public, pour une plus grande justice sociale, en matière de pouvoir d'achat et de fiscalité et pour l'engagement de la France en faveur d'un plan européen pour l'investissement, une croissance durable et des emplois de qualité. Cette démarche est dans le droit fil de celle de la Confédération Européenne des Syndicats ».

L'intervention des salariés

Au travers des exonérations patronales (sur la moitié des salaires), les salariés financent pour 30Md€ par an les entreprises. Ces exonérations sont compensées par l'Etat avec une CSG payée à 90% par les salariés.

Au travers de l'augmentation des taux de TVA, les citoyens les moins fortunés soutiennent les entreprises sans aucune contrepartie.

Finalement, salariés (plus de 90% des actifs) et citoyens (ceux qui n'ont pas accès aux niches fiscales les plus productives) financent plus l'activité économique que les propriétaires des entreprises. Quelle est la légitimité de cette propriété ?

Quand on regarde le fonctionnement réel d'une entreprise, l'investissement de départ du créateur apparaît plus comme

un dépôt de garantie, le premier acte financier consistant à endetter l'entreprise. Le rôle du créateur d'entreprise est plus celui d'une caution que d'un investisseur complet. Et la dette est remboursée sur la valeur ajoutée produite par le travail.

Aides publiques, exonérations de cotisations rendent l'intervention des salariés totalement légitime dans la conduite de l'entreprise. Il faut maintenant la construire.

Le coût du capital



Figure 2 - Evolution du prix des facteurs de production

S'il a un prix, le travail n'est pas un coût puisqu'en contrepartie de son salaire, le salarié produit pour répondre aux besoins de la société (cette production, la valeur ajoutée, est de 2,5 fois la masse salariale chez Orange).

Patronat et gouvernement cherchent à faire accepter l'idée que la rémunération du travail est en France trop élevée. Pourtant, les coûts salariaux français sont dans la moyenne des pays à niveau de développement équivalent et ils augmentent moins vite que la productivité du travail sur le long terme.

Si les entreprises françaises perdent des parts de marché, c'est moins à cause du coût que de la qualité des produits, des innovations technologiques moins nombreuses, de positionnements de gamme moins appréciés par les clients, etc.

Si la part du salaire net perçu par rapport à la masse salariale est moins grande en France qu'ailleurs, c'est que les ressources de la sécurité sociale sont directement prélevées alors qu'ailleurs, elle est financée par la fiscalité ou le commerce.

Il y a bien un problème de productivité dans l'économie française, c'est celle du capital. Sa rémunération nécessite toujours plus de richesses, elle ponctionne toujours plus la valeur ajoutée sous la forme des intérêts d'emprunt et, de plus en plus, sous la forme de dividendes (cette ponction est de 2,5 fois le résultat chez Orange). Ce sont l'emploi et l'investissement productif qui en souffrent.

La richesse plutôt que la valeur

Travail et capital sont nécessaires à l'entreprise pour créer la richesse. Le travail produit la valeur ajoutée, le capital produit de l'investissement.

Autant le produit du travail est clairement affiché dans le compte d'exploitation (2,5 fois la masse salariale chez Orange), autant celui du capital est tabou.

La production de l'entreprise est consommée par les personnes et les entreprises du monde réel. Elle alimente l'économie réelle qui organise la circulation de la richesse produite.

Le financement des entreprises est produit dans le monde de l'économie financière sur la base de la valeur censée représenter la richesse que l'entreprise produit. Mais l'innovation en matière de finances (ventes à termes, titrisation des dettes) a été telle que la valeur des entreprises sur les marchés financiers n'a plus grand lien avec la richesse qu'elles produisent. Ainsi, Orange pèse 90Md€ selon son bilan et la société Orange (l'association de défense des actionnaires) ne vaut pas 25Md€.

Pour bien comprendre le divorce qu'il y a entre les deux mondes de l'économie et le danger de privilégier la valeur à la richesse, il faut revenir aux années 2000 et à l'explosion d'internet. A l'époque, les grands opérateurs cherchaient à prendre la plus grande part de marché dans l'accès. Pour donner de la valeur à leur entreprise, les ancêtres des « pigeons » ont alors baissé leur prix jusqu'à vendre moins cher que leur coût pour étendre leur marché. Les grands groupes ne recherchant que cette part de marché

ont acheté alors un bon prix des entreprises qui perdaient de l'argent.

En ouvrant le débat sur le « coût du capital » pour répartir autrement la richesse produite, la CGT veut rétablir la vérité et démontrer que ce qui coûte ce n'est pas le travail, c'est le capital.

Pour rompre le cercle vicieux, l'unité la plus large est nécessaire.

Le capital a confisqué les entreprises sur le marché des valeurs au détriment des richesses produites par le travail. Les salariés peuvent replacer l'économie dans le monde réel du travail.

Repère CGT

Tous les salariés attendent une reconnaissance à la mesure de leur engagement dans le travail – tous les sondages montrent que cet engagement est grand.

La CGT revendique le SMIQ, le Salaire Minimum Interprofessionnel Qualifié.

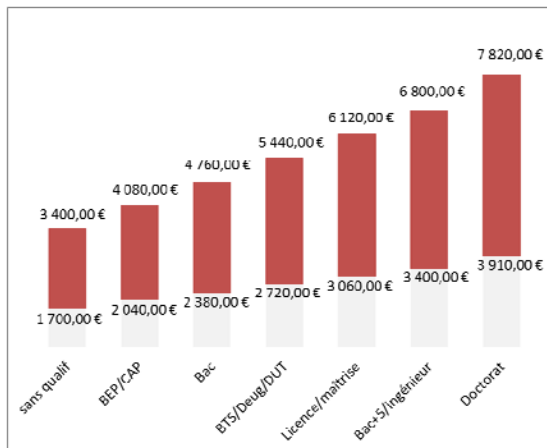


Figure 3 – le SMIQ (salaire minimum interprofessionnel qualifié)

Cette revendication se place dans le cadre plus large du nouveau statut du travail salarié qui vise à attacher les droits sociaux collectifs à la personne et non plus à l'emploi.

Télécoms

Le secteur des Télécoms est très rentable, c'est le 2^{ème} en France. Mais la réglementation par la concurrence instituée en Europe a éclaté le secteur en plus de cent opérateurs contrôlés par

une trentaine de régulateurs, plus arbitres en concurrence que défenseurs des clients.

En France un quatrième opérateur mobile a été introduit.

Cet opérateur a construit son modèle économique sur une stratégie à bas coût qui détruit les sources de financement permettant les investissements humains et réseaux susceptibles de servir le droit d'accès à la communication pour tous d'une société démocratique du 21^{ème} siècle.

La régulation du secteur coûte de plus en plus d'argent public pour assumer les investissements réseaux très haut débit et produit de massives pertes d'emploi, ceci dans une gouvernance européenne imposant l'austérité. Il est urgent d'agir.

Le syndicalisme, la CGT, c'est le moyen de construire un monde durable, vivable et d'éviter les débordements incontrôlables - Louis XVI a perdu la tête en suivant la même stratégie de maintien de l'ordre établi que François Hollande.

Portons ensemble nos exigences en matière de salaires, d'emplois, de conditions de travail, de protection sociale, de service public, le **6 février 2014. à Rennes, 12 heures devant l'ancienne Préfecture**

Management

Selon le Centre d'Analyse Stratégique (CAS), institution rattachée au Premier Ministre, les entreprises sont soumises à un environnement de plus en plus compétitif et doivent orienter la gestion des ressources humaines vers la performance, le management par objectifs et la gestion des compétences clefs.

L'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 signé par les organisations patronales (MEDEF, UPA, CGPME) et trois syndicats (CFE-CGC,

CFDT, CFTC) et la loi relative à la sécurisation de l'emploi promulguée le 14 juin 2013 rendent primordiale la détection des compétences clefs qui détrônent l'ancienneté comme critère en matière de mobilité interne et d'emploi.

Dans une grande direction Orange

Cadre supérieur de niveau E, Arthur conteste la part individuelle de sa PVM qui n'est pas conforme à la note de Bruno Mettling : son N+1 constate l'atteinte des objectifs lors de l'EI et lui attribue 65% .

La note du 16 janvier 2013 (Orientations et principes de la part variable managériale) de Monsieur Mettling déclare que l'atteinte des objectifs doit donner une part individuelle de la PVM comprise entre 85 et 115%.

N'obtenant pas satisfaction auprès de son N+1, Arthur fait poser la question de la conformité de sa PVM en DP (le 15 octobre 2013) et de la suite à donner.

La réponse invite les DP à remonter les situations réelles. Aucun rendez-vous n'a été proposé par le Responsable de Ressources Humaines malgré l'exposé du problème dans plusieurs messages en septembre et octobre 2013. La réponse DP du 15 octobre 2013, invitait les personnes concernées à contacter le RRH.

Fin octobre 2013, le N+1 confie à Arthur des objectifs supplémentaires pour fin 2013.

L'atteinte de ces objectifs semblent impossibles à tenir car il s'agit de dossiers que personnes n'a réussi à traiter concrètement depuis plusieurs années, dont un datant de plus de 10 ans (à résoudre en 2 mois).

Arthur en a parlé avec plusieurs collègues. Trois d'entre eux ne voient pas prise en compte dans leur PVM la réalisation de leur objectif, comme lui. Ces trois collègues, cadres supérieurs de niveau F n'ont pas, eux, réclamé.

La situation est très grave, le N+1 ajoute la faute à l'erreur éventuelle : en ne reconnaissant pas la réussite des objectifs dans la PVM et en lui affectant des objectifs irréalisables en représailles de la réclamation, il met en jeu la santé de son subordonné. Le N+1 a mené des actions contraires aux valeurs d'Orange et au respect des règles (compliance). Le N+1 a brisé la confiance de ses subordonnés, plusieurs d'entre eux ne se sont même pas donnés le droit légitime de réclamer.

Cette année, les syndicats auront un indicateur pour le bilan de l'accord : la corrélation entre l'atteinte des objectifs et le niveau de PVM individuelle.

L'entretien individuel d'évaluation est largement accepté par les salariés par besoin de reconnaissance : part variable et promotion en sont les marques attendues.

L'exercice produit pourtant d'énormes déceptions chez beaucoup de salariés qui les manifestent par de bruyantes colères

ou silencieux renfermements sur soi : il n'est pas bon de contester comme le montre la situation rapportée dans l'encarte ci-joint.

L'évalué souffre de voir ce qu'il investit dans son métier évalué selon les indicateurs qui déclinent la stratégie de l'entreprise sans référence au métier, quelques fois même contre les règles de métier. C'est l'opposition qualité du travail contre travail de qualité.

Les managers de terrain sont d'autant plus sensibles à cette fabrique de mal-être qu'ils sont proches du métier. Leur connaissance du métier leur permet de voir combien les critères de qualité du travail utilisés par l'entreprise sont éloignés du travail de qualité des professionnels au sens de leur métier.

L'entreprise dépense énormément de temps et de ressources pour un acte de management qui fabrique au mieux de la déception. Pour l'instant, l'évaluation ne produit que de l'individualisation, plus source d'économie en matière de masse salariale que de reconnaissance du travail.

Il est temps de réviser les pratiques.

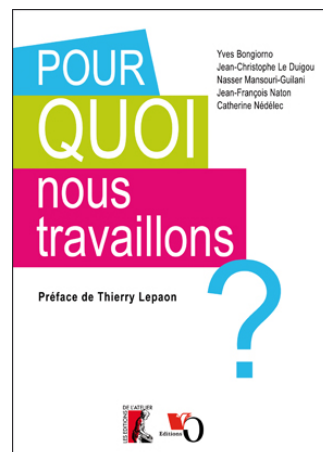


Figure 4 – Pour quoi nous travaillons ? sous la direction de J Leger et C Guaspare aux Editions de l'Atelier (2013)

2014 est année de renouvellement des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) à la Direction Orange Ouest.

Mandaté par les Unions régionales FAPT-CGT de Bretagne et de Pays de la Loire, je souhaite vous présenter les missions des IRP et l'accompagnement que je souhaite mettre à votre disposition, au nom de la CGT, pour contribuer à notre organisation collective dans l'entreprise avec ces IRP (DP, CE et CHSCT).

Reconnus par la loi du 21 mars 1884, les syndicats n'ont obtenu une présence légale dans l'entreprise qu'avec la loi du 27 décembre 1968 à la suite des mobilisations sociales de mai-juin 1968 : ils peuvent maintenant constituer une section syndicale dans l'entreprise et désigner des délégués syndicaux.

La DOO moyens propres est établie sur plusieurs sites (à partir de juillet Rennes et Nantes). La CGT met à la disposition de ses salariés un délégué syndical et des sections syndicales présentes sur ces sitesⁱ.

Le syndicat

La loi définit une mission générale des syndicats d'étude et de défense des droits et des intérêts matériels et moraux des salariés, tant collectifs qu'individuels.

Née de la double volonté des salariés de défendre leurs intérêts immédiats et de transformer la société, la CGT a joué un rôle déterminant dans la conquête des garanties sociales dont chacun bénéficie aujourd'hui. Les syndiqués CGT refusent le pessimisme et la fatalité et travaillent à l'organisation des salariés pour une société plus juste et plus efficace à produire de la richesse pour tous.

Attachée aux principes fondateurs du syndicalisme confédéré et interprofessionnel, la CGT travaille au rassemblement de tous les salariés dans leur diversité, à l'unité du mouvement syndical national, européen et international. « Les principes d'égalité, de solidarité, d'écoute, de tolérance et

d'épanouissement des diversités pour lesquels elle œuvre, animent la vie démocratique en son sein. »ⁱⁱ

Les repères revendicatifsⁱⁱⁱ sont construits sur la proposition du nouveau statut du travail salarié^{iv}. Mais ces repères ne seront vraiment utiles que si les salariés s'en approprient le contenu et se mobilisent pour en faire une réalité. Salariés de la DOO moyens propres, nous disposons :

- des **institutions représentatives du personnel (CE, DP et CHSCT) pour connaître et commenter les propositions et les décisions de l'entreprise et pour faire connaître les questions et revendications des salariés à la direction de l'entreprise**
- et des **délégués syndicaux pour négociateur.**

La section syndicale

La section organise une heure d'information syndicale (HIS) mensuelle à laquelle chaque salarié du site peut participer. Pour cela il suffit de le déclarer à son manager. L'animateur de cette heure d'information fait le tour de l'actualité sociale de l'entreprise et organise les réponses aux sollicitations des salariés présents.

Le délégué syndical

Le délégué syndical représente son organisation syndicale auprès de la direction et met les outils syndicaux à la disposition des salariés de son périmètre. **Il relaie les revendications**

collectives et négocie les accords d'entreprise.

Défini comme ambassadeur du syndicat auprès de la direction, il est essentiel que je sois facilement accessible à chaque salarié de la DOO moyens propres. Pour remplir cette mission, le délégué syndical est d'abord au service de chaque salarié pour aider à construire des revendications collectives et dispose pour cela des outils mis en place par le syndicat.

Je me tiens à la disposition de chaque salarié de la DOO moyens propres dans les heures d'information syndicale organisées chaque mois par la CGT, par mail ou appel téléphonique (mes coordonnées sont notées en bas de la première page de ce courrier) pour :

porter les revendications collectives des salariés qui exigent une modification du statut du personnel,

- présenter les repères revendicatifs élaborés par les syndiqués CGT,
- les mettre à jour avec les revendications formulées par les salariés,
- présenter les positions défendues par la CGT dans les négociations locales et nationales,
- informer des positions des différents acteurs au fil des négociations et des appréciations de la CGT sur leur résultat.

Bien sûr, ce travail est fait en liaison avec les sections syndicales CGT de chaque site de la DOO moyens propres et avec les unions régionales qui m'ont mandaté.

Les Institutions Représentatives du Personnel (IRP)

Deux formes de désignations sont mobilisées pour désigner les membres des IRP :

- un scrutin direct sur toute la direction Orange Ouest (établissement principal) désignera les membres du comité d'établissement ;

- un scrutin direct sur chaque unité désignera les délégués du personnel ;
- un scrutin indirect sur toute la direction Orange Ouest mobilisera tous les élus titulaires du CE et des DP pour élire les membres des CHSCT.

Les délégués du personnel

Les délégués du personnel sont élus pour **porter les réclamations individuelles et collectives des salariés dans le cadre de l'application du statut du personnel.**

Porter les réclamations auprès de la direction ne suffit souvent pas à résoudre les problèmes et souvent il faut porter la négociation en se mobilisant tous :

- Pour les réclamations qui exigent une modification du statut, salariés et délégués du personnel s'appuient sur le délégué syndical.
- Pour les plaintes et observations sur l'application des dispositions légales portant sur les conditions de travail, les salaires, les congés payés, etc., salariés et délégués du personnel peuvent saisir l'inspection du travail.
- Suggestions et observations portant sur les questions du champ des CE et des CHSCT, salariés et délégués du personnel peuvent communiquer avec ces autres IRP.
- Pour les atteintes aux droits des personnes, les délégués du personnel ont mission d'alerter l'employeur, celui-ci devant procéder à une enquête sans délai après l'alerte et prendre les mesures nécessaires.

Le comité d'établissement

Quant au **Comité d'Entreprise**, s'il est plus connu pour ses **activités sociales et culturelles**, ses **attributions économiques et professionnelles** sont essentielles dans les relations salariés-employeurs.

Celles-ci ne peuvent éviter les conflits quand l'entreprise verse deux fois et demi le bénéfice de l'entreprise aux actionnaires sur l'activité 2012. Il est déterminant de contrôler la destination des gains de productivité et de contrôler

le coût du capital – on a vu combien les conséquences d'une politique financière incontrôlée pouvaient mettre en danger la santé du personnel.

Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)

Le CHSCT est élu pour intervenir dans la protection et la sécurité des salariés, dans la prévention des risques professionnels et dans l'amélioration des conditions de travail. Il veille au bon respect par l'employeur des prescriptions législatives et réglementaires dans toutes ces matières.

Pour mener à bien ses missions, le CHSCT

- doit être informé et consulté par l'employeur sur tous les domaines qui le concernent,
- analyse les risques professionnels et conduit des inspections,

- organise des enquêtes en cas d'accident du travail ou de danger grave et imminent.

Le salarié

Le salarié peut porter seul sa réclamation auprès de la direction, gérer seul sa relation avec l'employeur au travers de son manager.

Mais l'expérience montre que chacun perd à une individualisation des relations salariés-employeur.

La CGT, ses élus et mandatés sont là pour y remédier.

Je veux y employer tout le temps dégagé par les droits syndicaux attachés au mandat de DS (20 heures par mois) obtenus dans les luttes collectives du passé et l'action législative de transformation de la société pour le progrès humain déployée dès le 19^{ème} siècle.



Le congrès de l'UGICT : <http://congres.reference-syndicale.fr/orientation/>

ⁱ Ne pas hésiter à me demander les coordonnées du secrétaire de section.

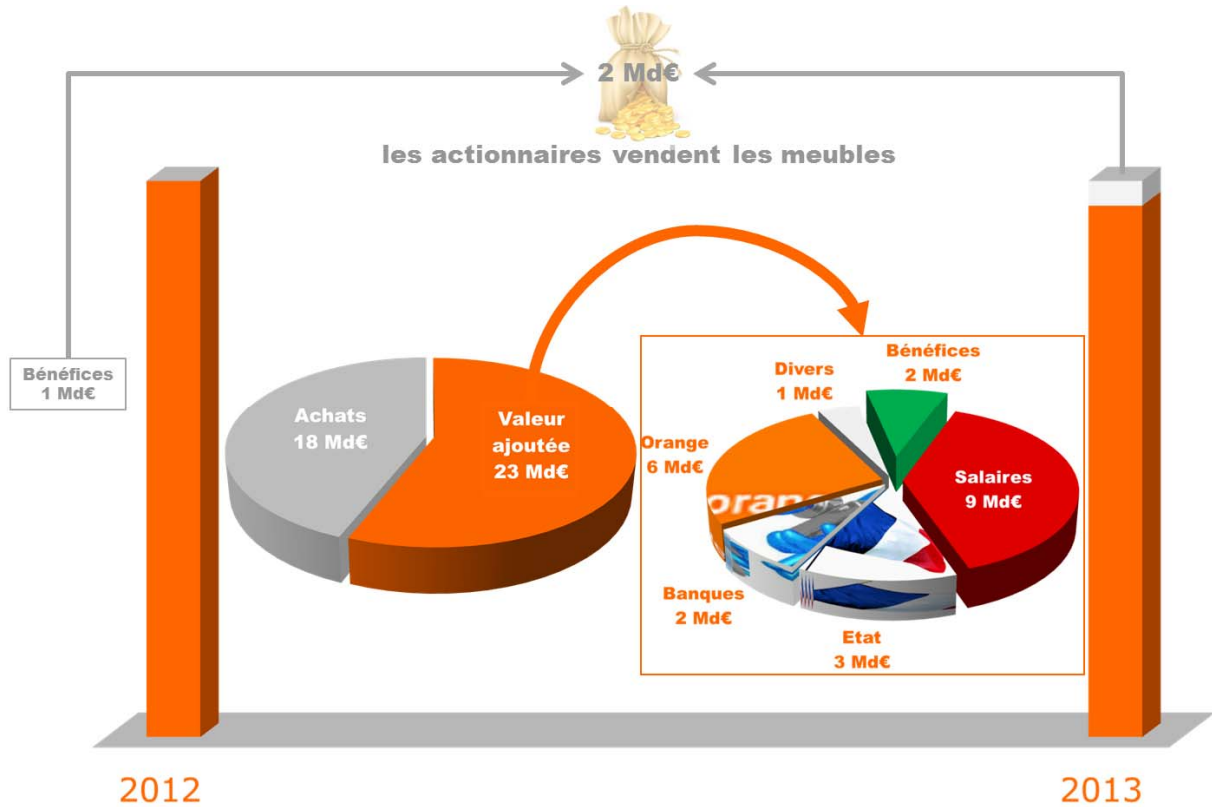
ⁱⁱ Extrait des statuts de la CGT votés au 45ème congrès (le congrès des 100 ans de la CGT) (http://www.cgt.fr/IMG/pdf_stat45congres.pdf).

ⁱⁱⁱ Voir les repères revendicatifs interprofessionnels (http://www.cgt.fr/spip.php?page=article_dossier1&id_article=29) et les repères revendicatifs de la profession (<http://cgt-fapt.fr/-Reperes-revendicatifs->)

^{iv} Voir <http://cgt.fr/-Nouveau-statut-du-travail-salarie-.html>

Comptes Orange 2013

Les salariés produisent deux fois et demie ce qu'ils gagnent.



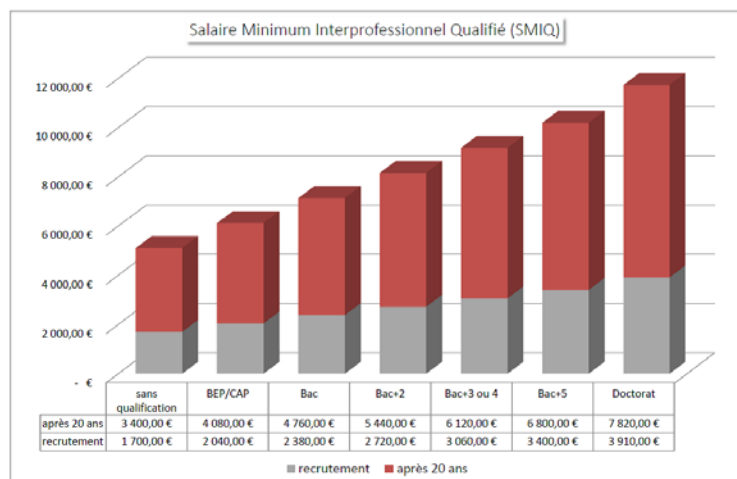
Repère CGT - Salaires

Tous les salariés attendent une reconnaissance à la mesure de leur engagement dans le travail – tous les sondages montrent que cet engagement est grand.

La CGT revendique le SMIQ, le Salaire Minimum Interprofessionnel Qualifié.

Cette revendication se place dans le cadre plus large du nouveau statut du travail salarié qui vise à attacher les droits sociaux collectifs à la personne et non plus à l'emploi.

Voir « http://www.cgt.fr/IMG/pdf/fiche_14.pdf »



Après ce premier semestre, après l'assemblée générale des actionnaires, après le rapport de l'ARCEP, cette lettre propose de faire le point sur notre entreprise.

Au cours du deuxième semestre, les salariés d'Orange désigneront leurs représentants dans les Institution Représentatives du Personnel (Comité d'Etablissement et Délégués du Personnel) qui formeront ensuite les CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail) et le CCUES (Comité Central de l'Unité Economique et Sociale). Plutôt que de choisir sur les étiquettes, choisissons sur le contenu des propositions en donnant à l'économique un poids en rapport avec son impact sur notre avenir professionnel et sur notre vie personnelle et familiale.

Les réflexions présentées ici sont construites à partir des documents de référence présentés par Stéphane Richard à l'assemblée générale des actionnaires, des documents fournis au CE et des débats confrontant les points de vue sur la question de la compétitivité des entreprises.

Contribution et rémunération des facteurs de production (capital et travail)

L'analyse des chiffres replacés dans une perspective historique (huit ans) permet de sentir le besoin d'émancipation de l'entreprise par rapport aux actionnaires.

Le vingtième siècle a vu s'affronter les partisans de la propriété publique et ceux de la propriété privée. Chaque camp a été à l'origine des pires monstruosité sociales : esclavage des populations colonisées par les empires européens, terreur stalinienne, dictature militaire au bénéfice du commerce des grandes entreprises américaines...

Pris dans cette histoire, nous avons oublié de voir la réalité qu'ont très bien dévoilée l'équipe de chercheurs de Mines Paris-Tech (Segrestin & Hatchuel, 2012): l'entreprise et la société sont deux réalités liées, mais dont les intérêts sont indépendants.

Les intérêts de la société (association de défense des actionnaires) peuvent s'opposer à

ceux de l'entreprise (communauté de projet industriel).

Le débat sur la compétitivité (Gallois, 2012) vu sous l'angle du coût du travail et repris par la CGT à la suite du rapport du CLERSE de l'université de Lille 1 sous l'angle du coût du capital (Cordonnier & Dallery, 2013), confirme cette opposition. L'actualité a largement popularisé la question des licenciements boursiers. Orange, sans licenciement sec, est un bon support à ce débat – nous l'allons voir.

Le chiffre d'affaires apporté par les clients est consacré pour partie aux achats et, pour partie, à la valeur ajoutée. Les salaires constituent la rémunération du travail qui a produit cette valeur ajoutée.

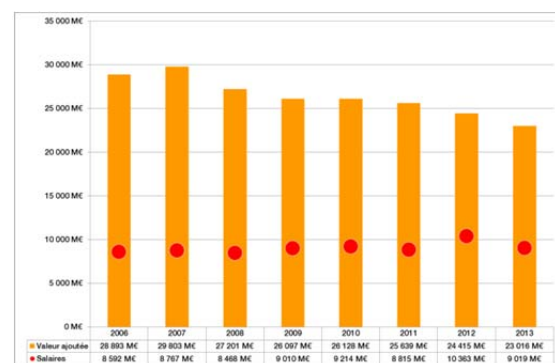


Figure 1 - La rémunération des salariés par rapport à ce qu'ils produisent

La production du capital est de fournir à l'entreprise les moyens financiers de disposer d'infrastructures, d'acheter les matières premières et de financer le retard de règlement des factures. Ce

capital a deux origines : le capital social mis à la disposition de l'entreprise par la société (contribution du capital) contre les dividendes versés à chaque exercice à partir du résultat net et les crédits des banques remboursés sur la valeur ajoutée (contribution du travail).

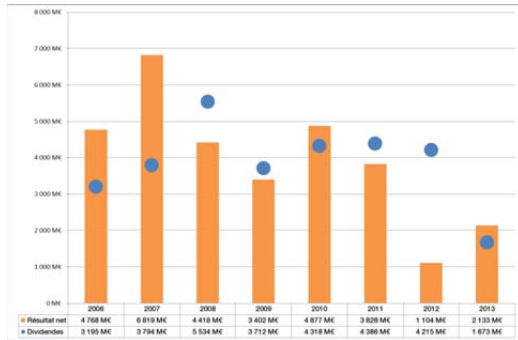


Figure 2 - La rémunération des actionnaires par rapport au résultat net

Le débat sur la compétitivité oppose la CGT aux partisans de la baisse des coûts du travail (patronat et gouvernement). A la vue de ces figures qui coûte le plus inconsidérément, le travail ou le capital ?

Depuis 2006, le travail prélève en moyenne 35% de la valeur ajoutée alors que les actionnaires s'attribuent un prélèvement moyen de 128% du résultat net. La règle des trois tiers de Sarkozy est largement dépassée. « Le résultat net, c'est à nous » dit la société. Orange SA y rajoute une prime de plus du quart à chaque exercice.

Capital et travail sont nécessaires au fonctionnement de l'entreprise, en particulier dans le secteur des télécoms si exigeant en investissement. Mais l'un comme l'autre peuvent mettre en péril la vie de l'entreprise s'il exige une part trop importante de la richesse créée.

Orange est une entreprise qui a une longue histoire : administration des PTT dotée d'un budget annexe, direction des télécommunications dotée d'un budget de plus en plus séparé de celui de la poste, société anonyme France Telecom.

Considérons que le capital social ait été apporté par la société en 2006.

Deux ans après, le retour sur investissement est complet grâce aux dividendes et huit ans après, les actionnaires disposent toujours du

capital et l'on récupéré deux fois. L'intérêt annuel moyen est de 37% avec une pointe à 53%.



Figure 3 - Retour sur investissement et taux d'intérêt du capital social apporté par la société

Le bilan emmagasine la richesse de l'entreprise. Cette richesse évolue au fil des ans selon les réserves, les emprunts, les dettes aux fournisseurs, les dettes des clients, les variations des disponibilités, les renouvellements d'équipements, etc.

La valeur de la société est fixée par la valeur à laquelle se vendent les actions sur le marché des valeurs. Elle reflète ce que pense le marché de l'entreprise. Sa variation n'apporte rien à l'entreprise. La société n'a contribué à l'entreprise qu'avec le capital social qu'elle lui a cédé à l'origine ou au cours des diverses augmentations de capital.

Pour évaluer l'apport ou le coût du capital, il faut évaluer l'évolution de la richesse de l'entreprise par rapport à la balance « résultat net / dividendes ».

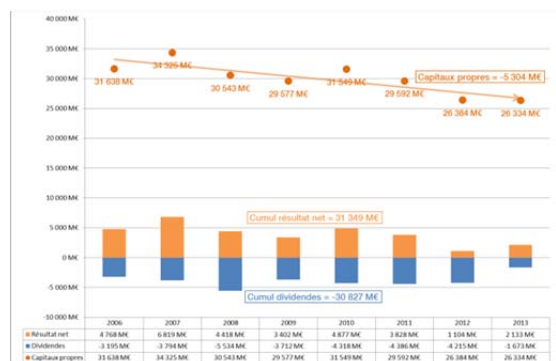


Figure 4 - En huit exercices, les actionnaires ont prélevé 98% du résultat net et les capitaux propres d'Orange ont diminué de 17%.

La nécessité d'émanciper l'entreprise de la société apparaît là clairement. Le PDG cumule les fonctions de président de la

société et de directeur général de l'entreprise. Il met l'entreprise au service de la société contre un salaire exorbitant (la carotte) sur un siège éjectable (le bâton). Dans notre cas, il a préféré puiser dans les réserves de l'entreprise pour servir presque tout le résultat net tout en assumant la baisse des chiffres d'affaire du secteur.

La propriété de la société sur l'entreprise n'est légitime que sur le capital social, le reste des actifs et le résultat net appartiennent à l'entreprise. La richesse de l'entreprise appartient à la communauté de projet constituée par le travail et le capital.

C'est pour cela que l'UGICT-CGT s'engage » (CGT, 2014) « à agir pour un nouveau statut de l'entreprise, distinct de celui de la société d'actionnaires, [...] ».

Orange a perdu plus de 5Md€ en huit exercices. Et il aurait suffi que les actionnaires acceptent une diminution de leurs revenus de 16% sur les huit années (soit 2% à chaque exercice) pour que l'entreprise ne s'appauvrisse pas.

Mais la réglementation européenne de fragmentation des marchés nationaux est largement responsable de l'affaiblissement de l'entreprise.

Le secteur des télécoms

Cette fragmentation a été justifiée par le développement de la concurrence au nom de la baisse des prix. Mais les prix ne permettent plus au secteur de développer les réseaux de très haut débit sans l'intervention publique.

Si le développement du très haut débit ne pose pas de problème sur les zones denses, il devient problématique là où le nombre de clients n'est pas suffisant. Le plan du gouvernement y prévoit la coopération entre opérateurs et l'intervention des collectivités locales.

Le chantier du très haut débit sera celui de la sous-traitance : sous-traitance des collectivités locales, sous-traitance des opérateurs, même Orange où celle-ci est prévue à 85% pour le raccordement client et 100% sur la production boucle locale.

L'emploi

Le low cost régnant sur le secteur, c'est l'emploi qui disparaît.

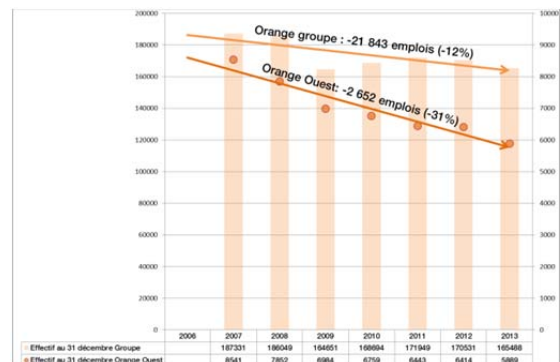


Figure 5 - Orange Ouest - établissement opérationnel d'Orange pour le grand-public sur la Bretagne et les Pays de la Loire perd près d'un tiers de ses emplois en huit exercices

En sept exercices, Orange Ouest a perdu près d'un tiers de ses emplois. Cette évolution est fortement marquée par la démographie et le nombre de départs en TPS et en retraite.

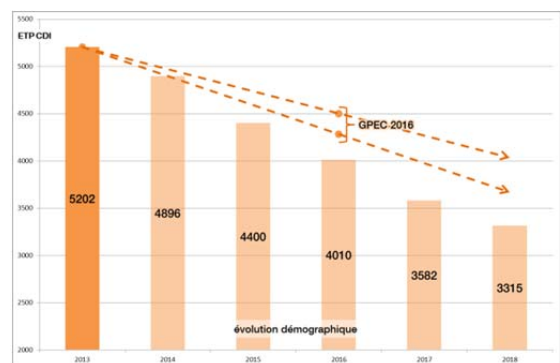


Figure 6 - Orange Ouest utilise l'évolution démographique pour poursuivre la diminution des effectifs

En prolongeant la GPEC 2016, Orange Ouest peut perdre jusqu'à un quart de ses effectifs sur six exercices.

La direction affiche une importante baisse d'activité, mais prévoit en même temps une importante sous-traitance, en particulier sur le réseau dans les unités d'intervention.

Orange se transforme sous nos yeux en une entreprise de services. Ce pourrait être une évolution possible si Orange n'était pas le seul opérateur qui puisse maîtriser les réseaux filaires. La direction laisse filer l'expertise développée par ses agents. Personne ne reprend la fonction,

la sous-traitance étant répartie entre un trop grand nombre d'entreprises dont les conditions de travail ne permettent pas le développement du savoir-faire nécessaire à un bon fonctionnement durable.

Orange Ouest prévoit de sous-traiter près de 60% de l'activité en SAV grand-public et boucle locale, 85% en production grand-public et 100% sur la production boucle locale. Sur la FTTH, toute l'activité est sous-traitée.

La direction arbitre entre force de travail interne et externe, activité par activité selon les orientations suivantes :

- enjeu concurrentiel ;
- besoin de flexibilité ;
- intérêt économique.

Quel est l'intérêt économique de sortir dans les achats une activité cœur de métier ?

Le rapport de l'ARCEP

Bien sûr, le rapport de l'ARCEP est flatteur pour Orange et nous en partageons la fierté.



Figure 7 - « Orange est au-dessus de la moyenne pour un très grand nombre d'indicateurs » selon le rapport ARCEP

Mais le rapport cache plein d'éléments qu'il nous faut décoder.

Depuis l'an 2006 (base des chiffres qui nous sont disponibles sur Orange),

l'évolution du revenu est inférieure à celle du PIB six exercices sur huit.

En 2013, Orange produit 86% des investissements du secteur.

Emploi des groupes des cinq principaux opérateurs fin 2013 en France*

	Emplois directs	Evolution 2013/2012
Groupe Orange	102 072	-2,8%
Groupe SFR	9 432	-5,6%
Bouygues Telecom	9 092	-5,9%
Groupe Iliad	5 266	13,3%
Numericable	2 182	10,3%

Figure 8 - Présentation de l'évolution des emplois 2012-2013

Ce beau tableau qui fait apparaître des augmentations d'emplois à deux chiffres chez Iliad et Numéricable, montre en fait une perte de près de 3000 emplois dans le secteur, soit -2% en un an. En huit exercices, le secteur a perdu 8000 emplois, soit 8%.

L'ARCEP affiche l'emploi comme l'une de ses missions, ainsi que l'investissement et le développement numérique. Les résultats sont bien mauvais. Elle réussit à détruire un emploi sur dix dans un secteur où la formation brute de capital est de 30%. Elle réussit, avec ses collègues européens à balkaniser le secteur en 120 opérateurs rendus bien faibles face aux concentrations réussies aux USA ou en Chine.

Congrès de l'union de la CGT rassemblant les cadres, ingénieurs et techniciens de toute profession

Trois grands axes de campagnes interprofessionnelles : la reconnaissance et le paiement des qualifications ; des droits nouveaux individuels garantis collectivement et un nouveau statut de l'entreprise, distinct de la société d'actionnaires.

Bibliographie

- CGT. (2014). Document d'orientation voté au 17ème congrès de l'UGICT-CGT. Dijon: UGICT-CGT.
- Cordonnier, L., & Dallery, T. (2013). Le coût du capital et son surcoût. Lille: Université de Lille 1, CLERSE.
- Gallois, L. (2012). Pacte pour la compétitivité de l'industrie française. Rapport au premier ministre.
- Segrestin, B., & Hatchuel, A. (2012). Refonder l'entreprise. Paris: Seuil.

Orange, notre entreprise

En ce début de vingt-et-unième siècle, un salarié sur cinq n'a aucune assurance sur l'avenir de son emploi et quatre recrutements sur cinq se font sur un emploi précaire : pas de sécurité d'emploi, mais toujours plus de subordination du travail au capital.

Tout se passe comme si les salariés ne faisaient pas partie de l'entreprise. Il est vrai que le Medef, comme le PDG, se considère comme le seul représentant de l'entreprise, alors qu'il n'est que le défenseur des intérêts de la société des associés ou des actionnaires.

L'union générale des ingénieurs, cadres et techniciens de la CGT¹ propose d'abolir la subordination du travail au capital en donnant un statut juridique à l'entreprise qui l'émancipe de la tutelle de la société commerciale.

Entreprise et société commerciale, deux objets différents

La société est formée des associés ou des actionnaires qui ont pris part à la formation du capital social initial et aux diverses augmentations de capital ou qui ont acheté par la suite des parts de propriété de ces capitaux au prix du marché financier.

La société ainsi formée emprunte des fonds aux banques qu'elle rembourse au fil des exercices avec la valeur ajoutée produite par le travail.

L'entreprise n'a pas d'existence juridique. Elle ne peut donc être propriétaire ni employer de salariés. Le contrat de travail lie le salarié à la société, pas à l'entreprise.

Alors qu'il se vit comme partie-prenante de l'entreprise, le collectif de travail est employé par la société que le PDG représente. Il doit exécuter les décisions prises par le conseil d'administration de la société. C'est la subordination du travail au capital.

Les comptes de l'entreprise

Les directions sont prolixes sur la présentation des comptes à l'occasion de l'assemblée générale des actionnaires et à chaque trimestre. Mais cette

¹ UGICT : <http://www.ugict.cgt.fr>

« transparence » ne va pas jusqu'à la présentation du bilan et ne s'arrête jamais sur le tableau des flux de capitaux.

C'est le compte d'exploitation qui affiche le coût du travail. Ce sont le bilan et le tableau des flux de capitaux qui montrent comment les actionnaires tirent leurs revenus de l'entreprise et complètent leur patrimoine.

Le compte d'exploitation – Le compte d'exploitation affiche le bénéfice de l'exercice et la répartition du chiffre d'affaire (CA) entre les fournisseurs, les salariés, l'entreprise (amortissements), les banques et l'Etat.

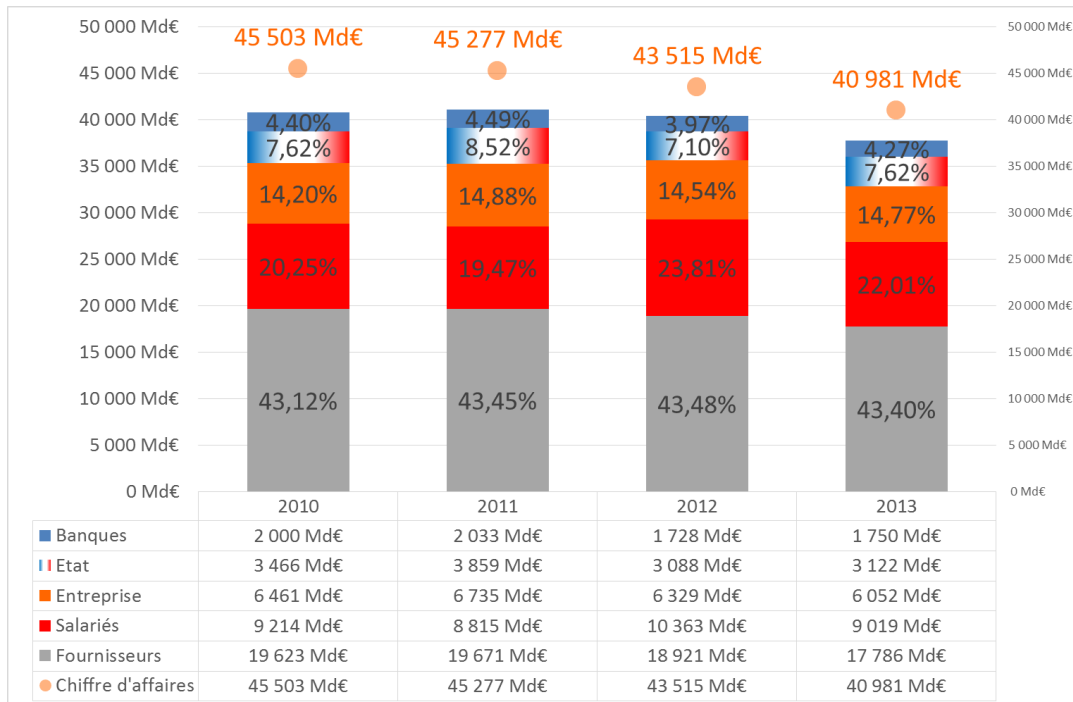


FIGURE 1 - LE COMPTE D'EXPLOITATION DECRIT LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE ENTRE LES PARTIES-PRENANTES AVANT LA PRODUCTION DU RESULTAT

Les salaires constituent la rémunération du travail qui produit la valeur ajoutée. Leur poids tourne autour de 20 à 22% du CA chez Orange. Depuis les années 1980, ils sont visés par une pression faite d'individualisation, d'externalisations, d'intensification du travail, de restructurations, d'exonérations de cotisations sociales, etc. Aujourd'hui leur évolution est soumise à la volonté de « baisser le coût du travail » pour donner de la « compétitivité » à l'entreprise.

Le bilan – Le bilan affiche la richesse de l'entreprise dans sa composition (actif) et dans sa provenance (passif). L'entreprise est formée des financeurs qui apportent le capital social et du collectif de travail qui apporte sa force de travail.

En général, le capital social ne suffit pas et les banques sont appelées à compléter le financement. Cet apport est remboursé au fil des exercices sur la valeur ajoutée produite par le travail. La société commerciale peut augmenter sa part en augmentant son capital. Mais elle n'est propriétaire que des capitaux propres de la société. Le reste est de la richesse en cours

de création par le travail, la propriété de l'entreprise. C'est la raison pour laquelle il est essentiel de donner à l'entreprise un statut juridique qui l'émancipe de la société.

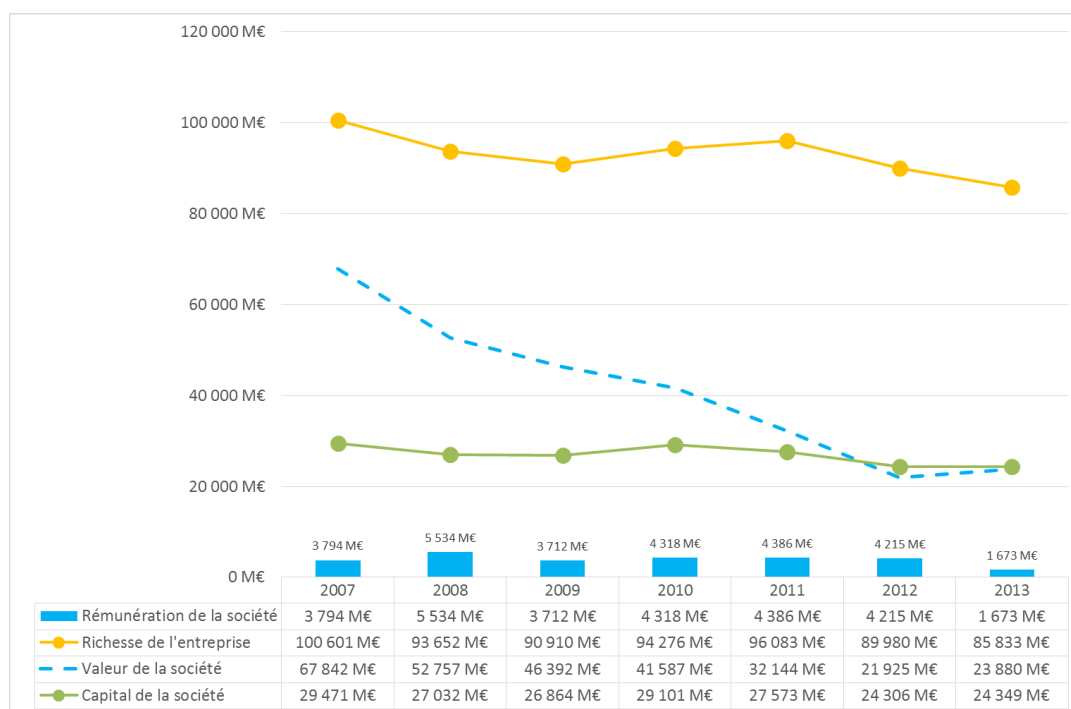


FIGURE 2 - LA PART DE LA SOCIETE DANS L'ENTREPRISE EST DE MOINS DE 30%

A chacun selon sa contribution, la société a trop perçu de l'entreprise. Elle ne peut prétendre à tout le résultat, mais seulement à moins de 30%, sa part. Le reste doit rester propriété de l'entreprise.

D'autre part, la propriété donne le pouvoir. La part du capital propre de la société dans le bilan ne doit pas être seulement considérée comme **la clef de répartition** du résultat, mais aussi celle du pouvoir dans le conseil d'administration.

L'entreprise serait alors protégée par la permanence du capital de l'entreprise défendu par les représentants du collectif de travail au conseil d'administration. Alimenté par les réserves accumulées à chaque exercice après la distribution à la société de sa part (selon la clef de répartition), ce capital de l'entreprise resterait inaccessible à tout acheteur éventuel des capitaux de la société.

Le coût du capital

Depuis 2006, le cours d'Orange ne cesse de baisser (figure 2, la valeur de la société). Aujourd'hui, la valeur boursière du capital a été ramenée au niveau du capital propre de la société.

C'est la société qui décide de sa rémunération. En théorie, cette rémunération est limitée au résultat de l'exercice. En 2012, elle s'est montée à près de 4 fois le bénéfice. Depuis 2006, elle assure un rendement de 6 à 19% chaque année.

Cette rémunération représente un coût pour l'entreprise, quand elle dépasse la limite définie par la clef de répartition, il y a **surcoût du capital**.

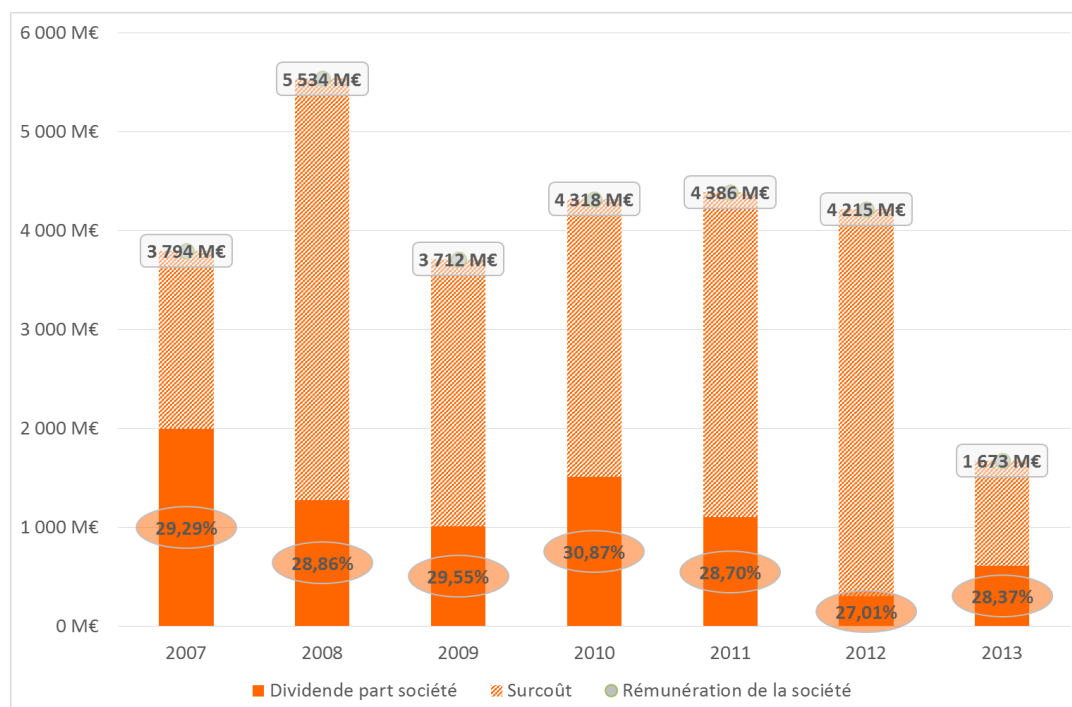


FIGURE 3 - LA CLEF DE REPARTITION (%), PART DES CAPITAUX PROPRES DANS LA RICHESSE DE L'ENTREPRISE, DEFINIT LE SURCÔUT DU CAPITAL

Le montant de ce surcoût est de près de 20 Md€ depuis 2006 et la richesse de l'entreprise a diminué de près de 15 Md€. Le rendement légitime de l'action dans l'hypothèse de la clef de répartition « part des capitaux propres dans le bilan » va de 1,5% à 3,5%. Ce rendement correspond à ce que tous les économistes jugent correct. Il aurait permis une augmentation de la richesse de l'entreprise de 5 Md€.

Le mot du DS

Il est tout à fait étonnant de voir combien les réflexions présentées ici, sans référence à l'histoire économique, propose une solution qui aboutit à un rendement actionnarial du même niveau que celui observé tout au long des trente glorieuses, les trente années de croissance économique et de progrès social.

La pratique intuitive des grands capitaines des années 1945-1980 avaient trouvé le niveau de rémunération du capital qu'il fallait pour assurer la réussite de leur projet. La remise en cause du périmètre de la propriété de la société dans l'entreprise visant à reconnaître la part du travail conclut au même niveau de rémunération.

Participant aux réflexions sur l'entreprise au sein de la CGT, reconduit dans mon mandat de délégué syndical pour la mandature 2014-2017, je pense que cette note vous aidera à une réception critique de la propagande qui accompagne la présentation des comptes.

Après les salaires, la retraite...

Le dernier quart du 20^{ème} siècle a vu la part du travail réduite de 10 points dans le PIB à cause de la modération et de l'individualisation des salaires, du chômage, de la précarisation des emplois et des exonérations de cotisations sociales. Avec les réformes des retraites, la disparition de l'ARCCO-AGIRC et le développement de la capitalisation, ce sont encore 10 points de moins du PIB qui sont visés pour le travail. Eclairages...

Avant d'aborder la question des négociations ARRCO-AGIRC, il importe de faire un certain nombre de rappels sur les salaires.

Les salaires

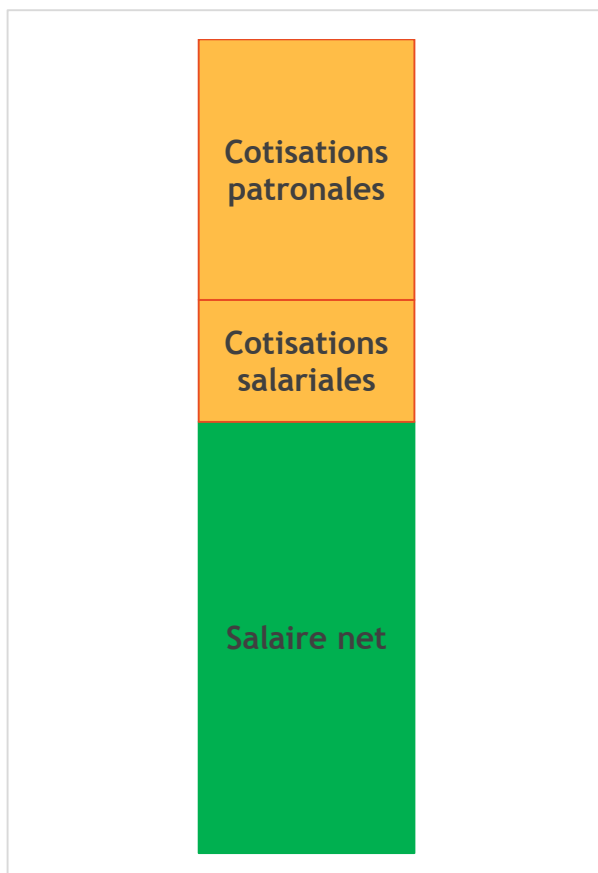


FIGURE 1 - LE SALAIRE

Le salaire est constitué de deux parties : le salaire net et les cotisations. A la création de la sécurité sociale, les cotisations ont été divisées en cotisations salariales (dites payées par le salarié) et en cotisations patronales (dites payées par l'employeur).

En fait ces cotisations sont toutes deux versées directement par l'employeur à la sécurité sociale. Mais cela permet au Medef de parler de charges sociales pour demander l'exonération des cotisations patronales.

Les exonérations de cotisation patronale portent actuellement sur les salaires versés à la moitié des salariés – les salaires inférieurs à la médiane des salaires.

Les exonérations (33Md€ par an) constituent un défaut de ressources pour la sécurité sociale

en grande partie comblé par l'Etat grâce à la CSG, pour plus de 95% payée

par les salariés : ceux qui gagnent suffisamment pour payer des impôts, mais pas assez pour pouvoir défiscaliser. **Des salaires nets paient des cotisations patronales !**

Si la sécurité sociale est en difficulté, c'est que les cotisations sont réparties sur trop peu de salariés à cause du chômage et que la moitié des salariés (les femmes) sont discriminés dans leur salaire. Réduire les cotisations ne fait que propager la précarisation à tout le monde, en matière de santé et de dépendance, ainsi qu'en matière de ressources en situation de chômage ou de retraite. C'est bien l'activité économique qui est la solution et les quarante années passées montrent que la baisse des salaires ne garantit pas l'augmentation des investissements.

Les négociations ARRCO-AGIRC (<http://www.ugict.cgt.fr/agirc>)

Le 17 février dernier se sont ouvertes les négociations sur les retraites complémentaires avec deux propositions : celle de la CGT et celle du Medef.

Pourquoi une retraite complémentaire ?

L'Agirc a été créée dès la mise en place de la sécurité sociale pour permettre aux cadres d'accepter de rentrer dans le système. La retraite complémentaire, l'Arrco comme l'Agirc, permet de compléter la pension sur les salaires supérieurs au plafond de la sécurité sociale : 38 040 € brut pour l'année.

Actuellement, grâce aux retraites complémentaires, le taux de remplacement pour un cadre rémunéré au salaire moyen est de 68%, 72% pour un non-cadre.

Répartition ou capitalisation ?

Deux systèmes de retraite coexistent dans le monde :

- la répartition assure le paiement des pensions à partir des cotisations des salariés employés au même moment, à un niveau de pouvoir d'achat semblable à celle des salariés¹ et constitue les droits à retraite de chaque salarié qui cotise ;
- la capitalisation impose à chacun une phase d'épargne qui définit à l'avance le niveau de la pension individuelle en fonction de l'espérance de vie² au moment du départ en retraite.

Répartition, la retraite en toute sécurité

Bien sûr, une retraite par répartition assure un niveau de vie qui évolue avec l'environnement économique (salaires, pouvoir d'achat) en même temps que celui des actifs contemporains.

¹ En fait, la pension suit l'indice des prix depuis la réforme de 2003 (article L 161-23-1).

² La pension est calculée en fonction de l'épargne et divisée par le nombre d'années de l'espérance de vie au moment du départ en retraite.

Capitalisation, le risque pour l'épargnant, la sécurité pour le banquier

Le niveau de vie de la pension par capitalisation est défini selon l'épargne et l'espérance de vie et est payée si l'organisme gérant ne fait pas faillite.

Propositions CGT

L'Agirc épuise ses réserves en 2018, l'Arrco en 2027.

Comme toutes les branches de la sécurité sociale, les retraites sont en difficulté financière à cause du volume du chômage et de l'insuffisance de l'activité économique. Mais des solutions existent sans en appeler aux grandes manœuvres³ :

- l'égalité salariale entre les femmes et les hommes permettrait de réduire de moitié le déficit de l'Agirc et de reconstituer des réserves annuelles de 13 mois de paiement à l'Arrco ;
- l'alignement des taux de cotisation au-dessus du plafond de la sécurité sociale sur ceux d'en-dessous – il en coûterait un peu plus de 7 € par mois pour un salaire de 4 000 € et cela permettrait de rétablir l'équilibre financier de l'Agirc jusqu'en 2033 ;
- l'augmentation de la garantie minimale de points⁴ (150 points) et de la cotisation correspondante réduit le déficit prévu en 2040 de près de 10% ;
- la mise en place d'une cotisation patronale de 10% sur l'intéressement, la participation et l'abondement aux plans épargne entreprise effacerait près du quart du déficit de l'Agirc et des trois-quarts de celui de l'Arrco⁵.

Le partage des efforts

Pour financer les régimes de retraite, le Medef souhaite ramener les cotisations dites patronales de 60% à 33% – nous avons vu qu'elles font partie de la masse salariale et constituent donc une partie du salaire.

Depuis la fin des années 1980, le Medef veut imposer l'idée que l'effort de financement des régimes de retraite devrait être partagé entre actifs, entreprises et retraités. C'est ainsi qu'il souhaite parvenir à ses fins et ne financer qu'un tiers des cotisations, les salariés en payant les deux tiers, un tiers en tant qu'actif et un tiers en tant que retraité.

Raccorder réforme et progrès social

Depuis 1993, les réformes des retraites se sont multipliées, mobilisant énormément d'opposants contre elles. Depuis 2014 et la création du comité de suivi des retraites, les réformes ne seront plus nécessaires et de simples actes administratifs suffiront à satisfaire les recommandations des experts qui en sont membres : plus de grand mouvement d'opposition ! Une des

³ Les simulations ont été effectuées par le comité de suivi des retraites.

⁴ La garantie minimale de points permet aux cadres mal payés de bénéficier d'un nombre suffisant de points pour toucher une retraite complémentaire suffisante.

⁵ La CGT propose en outre la modulation des cotisations sociales dites patronales en fonction du rapport masse salariale sur valeur ajoutée.

missions du comité de suivi est d'assurer l'équité : cela signifie que tous les régimes sont liés à l'évolution décidée en son sein.

Les salariés ont tout intérêt à rester vigilant sur l'évolution du système de retraite et déjouer les manœuvres du Medef pour favoriser l'activité des assureurs par la diffusion de la capitalisation.

CE DOO : activités sociales et culturelles

Le déficit du budget de l'action socio-culturelle (ASC) par rapport au budget prévu absorbe tout le reliquat disponible (677 241 €).

LIGNE BUDGETAIRE	BUDGET	DEFICIT	%
VACANCES ADULTES	2 480 000 €	- 266 265 €	- 10,7 %
GUICHET LOISIRS	717 925 €	- 149 676 €	- 20,8 %
BILLETTERIE	200 000 €	- 265 729 €	- 132,9 %

Les prestations, bien mises en avant par la communication faite tout au long de l'année, ont répondu plus que prévu aux besoins des salariés qui tiennent à préserver leur activité sociale et culturelle.

En diminution de près d'un quart, le budget 2015 s'élève à 4 299 709 €. Le Comité d'Etablissement du 29 janvier 2015 a choisi d'exercer l'effort considérable nécessaire par ces trois décisions :

- supprimer les chèques vacances avec épargne pour préserver les remboursements sur facture et les chèques vacances sans épargne ;
- supprimer le chèque lire de 30 € par ouvrant-droit ;
- supprimer l'abondement du CE DOO pour la billetterie.

Les réserves absorbées ont satisfait une demande qui existait et s'est manifestée en fin d'année 2014. Elles ont répondu à leur objectif. Il faut les reconstituer maintenant.

La CGT entend travailler avec la CFDT et SUD pour construire des prestations pérennes pour les ouvriers-droit et leurs ayants-droit malgré un budget contraint et sans reliquat.

Droit Individuel de Formation

A Orange Ouest, nous sommes près de 5 500 à travailler depuis au moins 6 ans et nous avons accumulé plus de 100 000 heures de DIF. Nous sommes près de 1 500 à n'avoir que cinq ans pour disposer de ces droits. Et la direction ne daigne pas répondre à une question DP sous le prétexte qu'il n'y a pas de réclamation.

Faisons donc remonter une réclamation chaque fois qu'une demande n'est pas satisfaite sans oublier de mettre en copie votre délégué du personnel préféré.

« Essentiels2020 »

Le 26 mars, Stéphane RICHARD a présenté le plan stratégique d'Orange pour la période 2015-2020 : Essentiels2020. La mission que nous donne le PDG est d'offrir au client une « expérience incomparable de connexion à son essentiel ».

L'annonce du plan stratégique Essentiels2020 arrive quelques jours avant la publication du document de référence qui affiche les comptes du groupe. C'est dans ce document que les contributions et le partage des revenus entre capital, travail et entreprise sont présentés.

Si le plan stratégique d'Orange pour 2020 affiche une grande ambition susceptible de mobiliser les salariés, le document de référence montre combien ces salariés sont subalternes et objets d'ajustement budgétaire dans l'économie de l'entreprise.

« Essentiels2020 »

« Essentiels2020 », c'est la feuille de route que nous a tracé Stéphane Richard pour amener Orange à répondre au monde tel qu'on l'imagine en 2020 : un monde beaucoup plus digital grâce à « la télécommande de la vie » (le smartphone) et à l'explosion des usages (photos, vidéos, objets connectés, nombre d'écrans à disposition). Orange doit répondre à la promesse attendue de la connectivité.

La concurrence, portée jusqu'ici par les autres opérateurs (Bouygues, SFR, Free) se diversifie avec les acteurs d'un type nouveau, les OTT (Over The Top) qui investissent tous les domaines d'usage (santé, paiement, etc.).

Orange opère dans un secteur qui est au cœur de l'évolution du monde et dispose de plein d'atouts :

- nous, les 160 000 hommes et femmes du groupe avec nos compétences et nos envies ;
- nos réseaux ;
- nos innovations ;
- la confiance que notre entreprise inspire ;
- notre marque ;
- la solidité de notre bilan.

Tout doit partir de l'utilisateur. Nous ne nous présentons plus comme un fournisseur de technologie. **Orange** doit être **le partenaire d'une expérience incomparable**.

Pour cela, **cinq grands leviers** sont activés :

- **offrir une connectivité enrichie** – Grâce à nous, les utilisateurs doivent disposer de tous leurs services à tout moment, partout, quand ils en ont besoin. En cinq ans, Orange devra investir 15 Md€.
- **réinventer la relation client** – Il nous faudra personnaliser cette relation en enrichissant la dialectique digital-physique et en unifiant les parcours clients d'un univers à l'autre.
- **construire un modèle d'employeur digital et humain** – « On ne peut pas prétendre offrir la meilleure expérience client sans offrir la meilleure expérience à nos salariés. » On doit construire une entreprise digitale (notre avenir) et humaine (nos valeurs).
- **accompagner la transformation du client entreprise** – Tous les secteurs de l'économie sont touchés par la digitalisation. Orange doit être le partenaire de confiance sur lequel s'appuieront les entreprises pour la réaliser.
- **se diversifier en capitalisant sur nos actifs** – Deux domaines sont choisis pour développer notre activité (objets connectés et banque mobile).

« Orange est là pour connecter chacun à l'essentiel. A son essentiel [...], il faut aussi que nous parlions de nos essentiels. »

Il s'agit d'un plan mobilisateur susceptible d'entraîner une bonne adhésion des salariés. Mais, comme tout phénomène humain, le problème se cache dans le détail.

Le script de la VIF fournit une mine de sources de débat que la longueur de cette lettre ne permet pas de tout aborder. En cette période de publication du rapport financier, nous nous limiterons à deux décisions affichées au cours de la discussion de la VIF :

- un niveau de dividendes de 0,60 € par action ;
- l'actionnariat salarié à 10% le plus rapidement possible.

Rapport financier de l'année 2014

« Orange atteint l'ensemble de ses objectifs pour 2014 et révèle une très bonne performance commerciale dans l'ensemble du groupe » affiche le communiqué de presse du 17 février 2015.

Les dividendes

Les directions, après avoir consulté les comités d'établissement, vont décliner l'information auprès des salariés. Mais les présentations se limiteront au compte d'exploitation qui oublie d'intégrer le coût du capital et permet de souligner combien il importerait que la masse salariale soit contrôlée.

Or nous savons que la société commerciale Orange SA (association de défense des actionnaires) bénéficie d'une distribution des résultats et d'une représentation au conseil d'administration sans rapport avec sa contribution aux ressources de l'entreprise (voir lettre DS n°13).

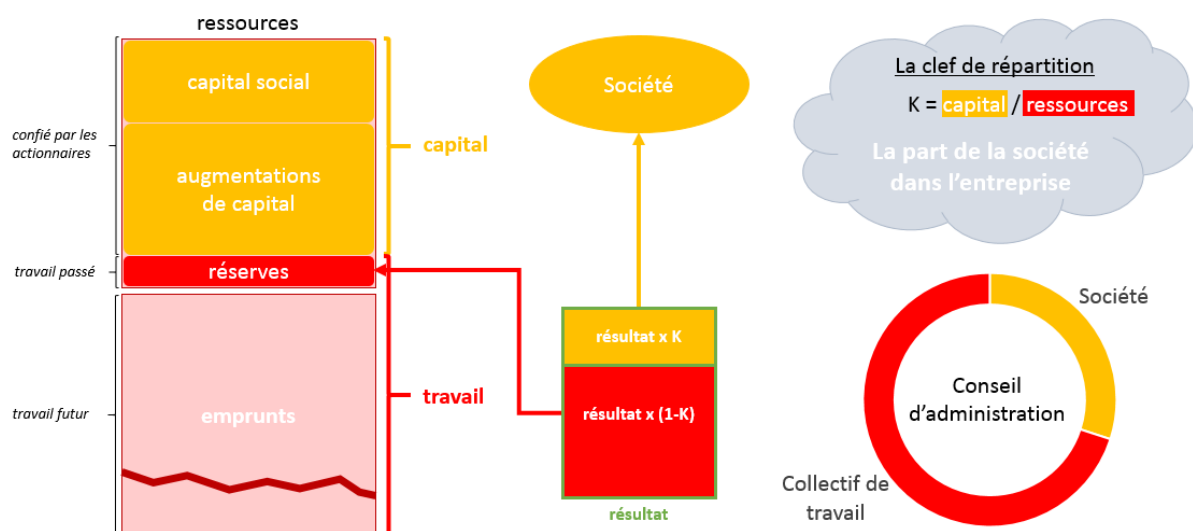


FIGURE 1 - LA CONTRIBUTION DE LA SOCIÉTÉ COMMERCIALE (LES ACTIONNAIRES) DANS LES RESSOURCES DE L'ENTREPRISE

La contribution de la société ne se réduit pas à sa participation financière aux ressources. La société a aussi un rôle de caution dont le coût devrait apparaître à chaque exercice et être évalué en rapport avec l'amortissement des crédits réalisés.

Fin 2013, la clef de répartition vaut 32%, mais les réserves affichent une valeur négative de -3 037 M€. Compte tenu de cette dette à l'entreprise, la clef de répartition effective est de 28%. Le dividende versé sur le résultat de l'exercice aurait dû être de 381 M€ ($1\,225^1 \times 28\%$). Le reste des dividendes versés effectivement correspond donc au prix de la caution exigée de 1 759 M€ ($2\,140^2 - 381$). Le coût de cette caution évalué par rapport à l'amortissement des crédits de l'exercice est donc de 106% ($1\,759 / 1\,653^3$).

Stéphane Richard pense qu'un dividende de 0,60 € est légitime. Avec le paiement d'un acompte de dividende de l'année suivante, l'exercice de 2014 a dû supporter en fait un dividende de 0,81 €⁴. Il trouve légitime une caution de 106% du remboursement des crédits effectué dans l'exercice ? Le coût du capital à Orange, une très chère caution !

La démonstration est un peu compliquée, mais l'effort de compréhension vaut la peine d'être fourni pour **juger du caractère raisonnable d'un dividende de 0,60 € par action** comme l'affirme Stéphane Richard dans

¹ Résultat net de l'ensemble consolidé (p.92 du document de référence)

² Somme des dividendes versés (p.97 du document de référence)

³ Coût de l'endettement financier brut (p.92 du document de référence)

⁴ Le capital de la société commerciale compte 2 648 885 383 actions (p.325 du document de référence)

sa présentation du plan « Essentiel2020 » **et de la capacité de l'entreprise à le financer.**

Un dividende de 0,60 € par action n'est pas légitime et pèse trop sur les ressources de l'entreprise qui ont baissé de 12 197 M€ depuis 2007 pour 7 123 M€ de perte cumulée de chiffre d'affaire.

L'actionnariat salarié

La privatisation de France Telecom a révélé un engouement important des salariés pour l'aventure actionnariale. Cet engouement est retombé après l'éclatement de la bulle internet au début du siècle.

S'il est un signe intéressant d'engagement, l'actionnariat salarié ne constitue en aucune manière une réponse aux attentes des salariés.

Cadres ou non, **les salariés veulent pouvoir faire un travail dont ils soient fiers** – les ambitions du plan « Essentiel2020 » constituent un bon point de départ – **et en obtenir une reconnaissance à la hauteur des qualifications qu'ils mobilisent** – qualifications construites au cours de leur formation initiale et tout au long de leur parcours professionnel.

Citoyens d'un pays qui détruit son industrie et qui ne répond pas à la demande d'emplois qu'exige sa démographie, les salariés veulent que leur entreprise participe à la résolution des problèmes que rencontre leur pays : niveau de vie et volume d'emploi.

La valeur ajoutée produite par leur travail représente 2,4 fois le prix de leur travail. Leur contribution aux ressources de l'entreprise était de 72% en 2013, de 68% en 2014 – par quel miracle ?

Il serait légitime que le travail passé constitue des réserves conservées au fil des exercices pour être capitalisées en actif et que la représentation du collectif de travail dans le conseil d'administration soit au niveau de sa contribution aux ressources de l'entreprise. Cela constituerait une espèce d'actionnariat collectif, non financier, favorable à la pérennité de l'entreprise. Cela n'empêcherait en rien un éventuel engagement individuel dans le capital de la société commerciale sous la forme d'actionnariat salarié.

La gestion du niveau des salaires

Chaque année, un accord salarial extrêmement complexe est signé pour, à la fois, différencier les augmentations salariales et les promotions et rattraper les écarts dus aux histoires de chacun.

Pour gratifier et/ou rattraper une minorité, il faut pénaliser la majorité qui n'obtient jamais la moyenne : 100%. Personne n'arrive à valoriser ses qualifications initiales ou produites par son expérience ; toujours plus de multi-compétences, de moins en moins rémunérées ; des promesses non tenues ; etc. Il faut **se manifester auprès de son délégué du personnel** préféré.



Travail et Entreprise

« J'aime l'Entreprise » nous dit Valls, « Il faut des jeunes Français qui aient envie de devenir milliardaires » renchérit Macron. Ce sont les deux faces de la politique conduite en France depuis une quarantaine d'années. La première face porte sur le travail – individualisation, externalisation, cotisations sociales, code du travail – et de plus en plus durement ; la deuxième face sur l'Entreprise, de plus en plus confusément entre le bien commun imaginé qui fait consensus et le bien privé de la société des associés ou des actionnaires (SA) qui fait dispute si l'on y regarde de plus près.

Le compromis social du 20^{ème} siècle

La France est un pays du monde occidental qui a développé, comme la plupart des pays européens, un compromis social qui assurait à la SA maîtrise du gouvernement et bénéfices de l'Entreprise et assurait aux salariés sécurité de l'emploi et code du travail de plus en plus protecteur.

Depuis les années 1980, ce compromis a été abîmé par les politiques menées, toute couleur politique confondue, développement un énorme circuit financier secondaire de secours social (minimums sociaux, RSA, etc.), de charité (restos du cœur, etc.) et bancaire (crédits à la consommation, etc.).

Aujourd'hui, ces circuits secondaires de revenus (la redistribution) ne sont plus soutenables (dettes publiques et sociales).

Les négociations sur l'Arrco et l'Agirc sont le terrain de bataille entre les propositions du Medef et de celles de la CGT.

- Les propositions du Medef visent baisser les droits à retraite et leur montant :
 - instaurer des abattements sur la pension jusqu'à 65 ans pour les salariés qui prendraient leur retraite à l'âge légal ;
 - déconnecter le montant des pensions de l'inflation et baisser de 16% celui des futurs retraités (moins de point pour un même salaire) ;
 - fusionner les deux régimes complémentaires et donc supprimer le statut cadre ;
 - baisser les futures pensions de réversion.

- les propositions de la CGT consistent à augmenter les recettes, les deux premières suffisant à rétablir l'équilibre financier
 - instaurer l'égalité salariale entre femmes et hommes dès maintenant grâce à une taxe patronale dégressive selon l'inégalité mesurée ;
 - aligner les taux de cotisation de part et d'autre du plafond de la sécurité sociale (7,72 € de plus pour un salaire de 4 000 €) ;
 - instaurer une cotisation patronale de 10% sur l'intéressement, la participation, l'épargne salariale, etc.).

Le gouvernement accepterait bien la solution Medef permettant de repousser la question loin après 2017 – la fusion des deux caisses permettrait d'absorber la disparition des réserves de l'Agirc (rupture en 2018) dans le budget de l'Arrco (rupture en 2027).

La réforme du code du travail est le terrain de bataille entre beaucoup d'acteurs :

- Le Medef veut dissoudre le code du travail dans le code du commerce, son modèle de statut du travail n'étant pas salarié, mais prestataire individuel – le journalier qui proposait ses bras devant la porte de l'église.
- Le gouvernement veut alléger le code du travail au risque de la dissolution dans le dialogue social le plus local possible sans garde-fou légal.
- Nombreux sont les salariés désarmés devant la difficulté de défendre leurs droits et séduits par le discours de la simplification.

Mais, entre simplification et amputation, la frontière est mince et l'équilibre actuel du rapport de forces n'est pas favorable aux droits des salariés qui ne manqueront pas d'être écornés par la multiplication des négociations locales.

L'Entreprise, un bien commun

Les associés ou les actionnaires apportent un capital qu'il faut compléter par des dettes pour obtenir les ressources financières nécessaires à l'activité. A chaque exercice, le travail effectué par les salariés apporte un bénéfice dont une part alimente les capitaux propres donnant autonomie à l'Entreprise.

Finance & Création de Valeur

Une formation Orange disponible en ligne décrit parfaitement comment la SA s'approprie le résultat net et les réserves produite par la composition du capital et du travail dont est siège l'Entreprise.

Selon l'orthodoxie financière très bien expliquée le brillant formateur de la formation en ligne proposée sur l'intranet Orange, le bénéfice est propriété de la SA comme les capitaux propres.

Pourtant, il y a bien du travail dans le bénéfice (résultat net du compte d'exploitation). Pourtant, il y a bien du travail dans les réserves accumulées dans les capitaux propres. Comment séparer ce qui revient légitimement à la SA qui prend tout aujourd'hui ?

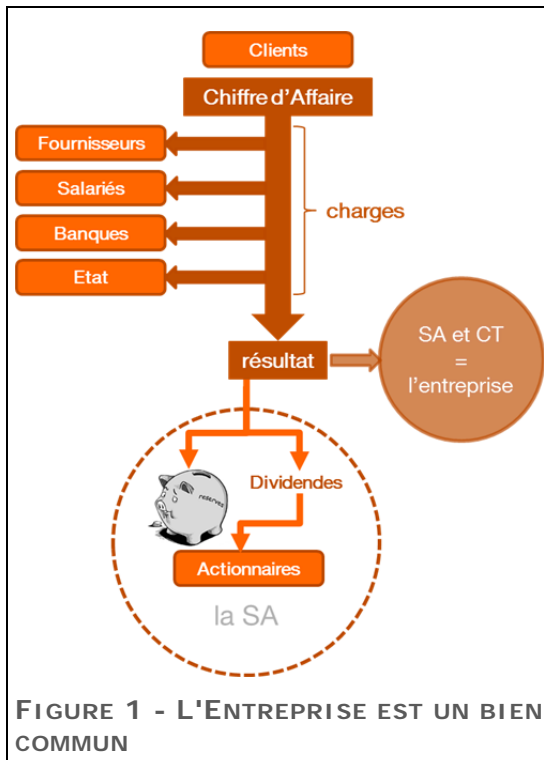


FIGURE 1 - L'ENTREPRISE EST UN BIEN COMMUN

La SA n'apporte pas toutes les ressources financières de l'Entreprise. La part de capital dans les ressources semble une bonne mesure.

Dans le bénéfice, la SA peut légitimement réclamer sa part et choisir de le mettre en réserve pour augmenter son capital ou le distribuer à ses associés ou actionnaires en dividendes.

Le reste du résultat devrait appartenir conjointement à la SA et au collectif de travail (CT). Les réserves ne revenant pas légitimement à la SA sont biens communs.

L'union générale des ingénieurs, cadres et techniciens de la CGT¹ (UGICT), a décidé, dans son congrès 2014 de travailler à la proposition d'une loi donnant statut juridique à l'Entreprise.

Ce statut doit séparer la SA, association des associés ou actionnaires, et l'Entreprise, bien commun de la SA et du collectif de travail. Il devra donner à l'Entreprise un organe directeur différent de celui de la SA.

Orange SA

compte de résultat	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Total
résultat		3 686 M€	3 002 M€	2 737 M€	3 828 M€	1 104 M€	2 133 M€	1 225 M€	17 715 M€
dividendes		-5 578 M€	-3 712 M€	-4 318 M€	-4 386 M€	-4 215 M€	-1 673 M€	-2 140 M€	-26 022 M€
mise en réserve		-1 892 M€	-710 M€	-1 581 M€	-558 M€	-3 111 M€	460 M€	-915 M€	-8 307 M€
capital SA	30 244 M€	29 296 M€	29 038 M€	28 774 M€	28 346 M€	29 464 M€	29 371 M€	29 528 M€	
ressources	100 601 M€	93 652 M€	90 910 M€	94 276 M€	96 083 M€	89 980 M€	85 833 M€	88 404 M€	
K = capital SA / ressources	30%	31%	32%	31%	30%	33%	34%	33%	
résultat x K		1 153 M€	959 M€	835 M€	1 129 M€	362 M€	730 M€	409 M€	5 577 M€
résultat x (1-K)		2 533 M€	2 043 M€	1 902 M€	2 699 M€	742 M€	1 403 M€	816 M€	12 138 M€

FIGURE 2 - DONNEES ORANGE

De l'exercice 2008 à l'exercice 2014 (7 années), l'Entreprise Orange a produit 18 Md€ et la SA a prélevé 26 Md€ de dividendes. Si elle avait un statut juridique qui émancipe l'Entreprise de la SA et reconnaisse la contribution conjointe du capital et du travail, l'Entreprise Orange aurait mis 12 Md€ en réserves propres, et toute chose égale par ailleurs, conservé 100 Md€ de ressources.

Ces éléments montrent clairement à quel point les acteurs économiques et politiques qui militent exclusivement pour la réforme du travail sont incapables de résoudre le problème économique et social de notre société.

¹ Site web de l'UGICT : <http://ugict.cgt.fr>.

Le nouveau statut du travail salarié

Les salaires ne sont pas une gratification, mais l'achat d'une force de travail portée par les salariés (force physique, qualifications et expérience). Cette force de travail est le produit de la société qui a besoin de rémunérer ses efforts (éducation nationale, équipement et animation des activités sportives et culturelles en général, sécurité sociale, etc.) pour disposer d'une population performante et en bonne santé. Cette rémunération alimente l'activité économique. Les ressources de chacun doivent être apportées par des revenus primaires².

Les repères revendicatifs de la CGT³ expriment cette exigence. La CGT propose de mettre en place un statut du travail (pas un statut du salarié) dont le but est de définir un certain nombre de droits attribués à la personne et transférables d'une entreprise à l'autre : emploi statutaire à temps complet, salaire rémunérant la qualification et déroulement de carrière, formation qualifiante tout au long de la vie, organisation du travail qui respecte la vie privée, sécurité sociale professionnelle, protection sociale (santé, retraite, famille), démocratie sociale (négociation collective, information et expression, intervention dans la direction de l'Entreprise, syndicalisation et représentation collective), justice gratuite.

Orange Ouest moyens-propres

Les salariés du centre de tests clients grand-publics ont exposé publiquement un problème de force au travail au CTC grand-public.

Les réponses obtenues lors des deux séances DP⁴ où cette question a été abordée ne les ont pas satisfaits. **Les salariés du CTC grand-public cherchent à avoir des perspectives.**

La courbe des ressources humaines est censée suivre celle de l'activité selon les présentations de la direction faites au Comité d'Etablissement sur la GPEC.

En réponse à leur questionnement sur la force au travail de leur centre, les salariés du CTC doivent continuer à accepter de subir la baisse des ressources humaines communes et adapter leur activité.

Orange affiche là un modèle loin de l'employeur digital et humain inscrit dans son plan stratégique 2020 : « *adapter l'activité aux ressources !* »

L'entreprise saisit l'opportunité des mobilités et des départs massifs dus à la démographie du groupe pour garantir aux actionnaires un dividende de 0,60 € par action : il faut adapter l'activité aux moyens affectés (au CTC comme ailleurs) et non maintenir les moyens nécessaires pour remplir la mission.

² Les revenus primaires sont les revenus directement issus de l'activité.

³ Site web de la CGT : <http://cgt.fr>.

⁴ Séances DP DOOMP du 21 juillet et du 15 septembre (voir sur l'intranet).



La retraite

La retraite a subi tant d'attaques depuis trente ans que les plus jeunes d'entre nous pensent ne jamais en bénéficier. Pourtant, la retraite par répartition à prestations définies est la meilleure formule pour sécuriser les ressources des bénéficiaires.

La démographie d'Orange subit un tel déséquilibre démographique que nous sommes nombreux à approcher de l'âge de la retraite qu'à avoir un long parcours professionnel devant soi. Je souhaite donner ici quelques repères en rappelant quelques notions de base sur les dispositifs sociaux que s'est donnée notre pays au sortir de la guerre, en pleine reconstruction à une époque où il n'avait pas la puissance économique d'aujourd'hui.

Le calcul des pensions

Tout au long de sa vie professionnelle en cotisant, le salarié alimente le paiement des pensions des retraités et acquiert ainsi des droits dans les régimes sous lesquels il travaille. La pension qu'il touchera lorsqu'il prendra sa retraite est la valorisation des droits qu'il a produits pour chacun de ces régimes.

Le calcul des pensions est le même pour le régime général et celui des fonctionnaires, deux régimes par répartition à prestations définies. Les éléments en sont le salaire de référence, le taux de liquidation et le coefficient de proratisation.

- Dans le **régime général**, le salaire de référence est le salaire annuel moyen des 25 meilleures années, primes comprises, le taux de liquidation est de 50% et le coefficient de proratisation est le rapport entre trimestres validés et trimestres exigés. Il suffit d'avoir cotisé l'équivalent de 160 heures de SMIC dans le trimestre pour que celui-ci soit compté.

Le salaire de référence est plafonné : le plafond de la sécurité sociale est de 38 040 € annuel en 2015. Aussi a-t-il été mis en place des régimes de retraites complémentaires pour compléter le remplacement du salaire : l'ARRCO pour tous les salariés et l'AGIRC pour les cadres. Les cotisations alimentent directement les pensions, mais les droits sont comptés par points dont la valeur est négociée régulièrement, en diminution depuis 1997.

- Dans la **fonction publique**, le salaire de référence est le salaire des 6 derniers mois hors primes, le taux de liquidation est de 75% et le coefficient de proratisation est le rapport entre trimestres validés et trimestres exigés comme pour le régime général. La durée prise en compte est celle de l'activité réelle.

Les salariés non fonctionnaires de l'Etat cotisent au régime général et disposent d'une complémentaire spécifique : l'IRCANTEC.

Pour les fonctionnaires, seul le salaire indiciaire était pris en compte avant que soit institué le régime additionnel de la fonction publique (RAPF). Les primes sont prises en compte jusqu'à 20% du salaire annuel aujourd'hui. Ce régime est l'un des plus gros fonds de pension, il rivalise avec les grands américains (100 Md€). La pension versée, avec une dizaine d'années d'ancienneté seulement et surtout à cause du rendement du dispositif est de l'ordre de la trentaine d'Euros par mois pour un cadre supérieur actuellement.

Quelques notions de base

Les publicités qui fleurissent sur nos media en cette fin d'années cachent le type de retraite qu'elles proposent. Suivant qu'elles sont à prestation définie ou à cotisation définie, suivant qu'elles sont à répartition ou à capitalisation, les systèmes de retraites présentent plus ou moins de rendement pour le cotisant, plus ou moins de sécurité.

Deux dimensions caractérisent un système de retraite : d'une part répartition/capitalisation et d'autre part prestation/cotisation définie.

	Répartition	Capitalisation
Prestations définies	Régime général CNAV Pensions de l'Etat	
Cotisations définies	ARRCO AGIRC IRCANTEC	Régime additionnel de la fonction publique RAPF

- Capitalisation/répartition – Dans **le système par répartition**, les cotisations sont aussitôt utilisées pour verser les pensions aux retraités et les actifs enregistrent des droits à retraite en cotisant au versement des pensions. Les prestations sont donc protégées contre le risque des placements financiers, contrairement au système par capitalisation.

- Cotisation/ prestations définies – Dans **le système à prestation définie**, le montant de la pension est garanti et calculé en fonction de critères simples comme le salaire de référence, la durée de cotisation et un taux maximum. Dans un système à cotisation définie, la prestation subit de fortes variations dans le temps calculées sur l'espérance de vie du moment et/ou les performances économiques courantes du pays ou de tout élément plus ou moins risqués.

La Sécurité Sociale a 70 ans

La retraite est l'une des branches de la sécurité sociale créée entre 1945 et 1947. Durant trois décennies, le dispositif s'est consolidé et les droits ont été renforcés jusqu'à la loi de 1982 qui fixait à 60 ans l'âge légal de départ à la retraite.

Suivent alors trois décennies de régression limitée par le mouvement social :

- 1987, désindexation des pensions de l'évolution des salaires pour une indexation sur les prix. Les retraités ne bénéficient plus des progrès économiques du pays comme les actifs.
- 1993, la réforme Balladur du régime général rend nécessaire 40 années de cotisation au lieu de 37,5 et le calcul sur les 25 meilleures années au lieu des 10 pour le calcul du salaire de base.
- 2003, la réforme Fillon étend l'allongement de la durée de cotisation à tous les régimes graduellement augmentée jusqu'en 2020.
- 2010, l'âge légal de départ à la retraite est repoussé à 62 ans.
- 2012, l'âge légal est ramené à 60 ans pour les carrières longues.
- 2013, l'âge légal de 62 ans est confirmé et la durée de cotisation est encore allongée d'un an.
- 2015, l'accord sur l'ARRCO et l'AGIRC signé entre organisations patronales et les organisations salariées CFDT, CFTC et CGC impose un système de bonus-malus en 2019 qui ampute les retraites prises à 62 ans de 10% pendant trois ans.

Il est clair que toutes ces mesures vident de réalité l'âge légal maintenu à 62 ans.

Les propositions de la CGT

En phase avec les attentes des salariés et des retraités, les propositions de la CGT visent à **garantir des droits à prestation définie dans un système de retraite par répartition**. Réalistes et pragmatiques, ces propositions portent sur les droits, le financement et la solidarité entre les régimes (la maison commune).

Les droits

La CGT milite pour un **taux de remplacement de 75%** et **au minimum égale au SMIC pour une carrière complète** et pour **l'ouverture des droits à 60 ans** pour tous.

La CGT milite aussi pour la prise en compte de la pénibilité pour un départ anticipé, la validation des années d'étude, la validation des périodes de précarité subie, l'indexation des pensions et des salaires portés au compte

sur le salaire moyen, le calcul du salaire de référence sur les dix meilleures années pour le régime général, le renforcement des mesures qui concourent à corriger les inégalités femmes-hommes.

Le financement

Pour financer ces propositions, la CGT propose :

- Supprimer les exonérations de cotisation patronale et instaurer la double modulation¹ (≈ 10 Md€).
- Elargir l'assiette de cotisations à l'épargne salariale (intéressement, participation, etc.) et aux primes des fonctionnaires (≈ 10 Md€).
- Mettre à contribution les revenus financiers des entreprises (≈ 20 Md€).

Bien sûr, conquérir un emploi pérenne, bien rémunéré avec de bonnes conditions de travail est nécessaire pour financer durablement une protection sociale de haut niveau. Par exemple, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes apporterait un solde positif de 5 Md€ dès 2015 et près de 10 Md€ en 2020.

La maison commune

La mise en place d'une maison commune permettrait de coordonner et de solidariser les régimes de retraite pour garantir un socle commun de droits tout en respectant les spécificités des modes d'acquisition et de restitution des droits. Cette maison commune faciliterait l'harmonisation par le haut des droits (minima, droits familiaux et conjugaux, précarité, handicap, etc.), le traitement de la question des affiliés à plusieurs régimes de pension, le pilotage des compensations entre régimes. La maison commune serait celle des salariés et la délibération serait réservée à des représentants des salariés élus.

Quelques chiffres

- Rapport démographique 20 à 50 ans / plus de 60 ans : 2,5 en 2006 ; 1,5 en 2040.
- Besoin de financement : en 2020 20 Md€ soit 1% du PIB ; en 2040 entre 0,2% et 2,4% de PIB et en 2060, excédent entre de 0,5% et 2,7%.

UGICT CGT (www.ugict.cgt.fr); #retraite (agirc.reference-syndicale.fr);

Pensions civiles (www.pensions.bercy.gouv.fr); CARSAT (www.lassuranceretraite.fr);
ARRCO et AGIRC (www.agirc-arrco.fr); IRCANTEC (www.ircantec.fr);
RAFP (www.cdc.retraites.fr ou www.rapf.fr)

GIP Info Retraites (www.info-retraite.fr); COR (www.cor-retraites.fr)

¹ Double modulation des cotisations patronales - dispositif favorisant l'emploi, notamment dans les PME, PMI et les ETI, en faisant participer plus les entreprises dégageant des richesses avec peu de salariés au financement de la protection sociale.



Le travail et l'entreprise

La période est marquée par le projet de loi El Khomri qui semblait prendre le même trajet que les projets du gouvernement précédents : quelques mouvements de mécontentement et une majorité suffisante. Mais un mouvement social d'une autre ampleur se dessine avec le succès de la pétition (1,3 M de signatures en quelques jours sur internet) : « Loi Travail : non, merci ! ».

Emmanuel Macron dit avec raison que le projet pour la France ne peut pas être de ne rien changer. Mais le désaccord n'oppose pas parti du statuquo contre parti du mouvement ! Il oppose les projets de réforme sur le contenu de la réforme à réaliser.

Il n'est pas possible que les salariés acceptent de perdre la sécurité qu'apporte le code du travail sans obtenir en retour leur part de pouvoir dans l'entreprise et la limitation de celui de la SA à sa contribution réelle.

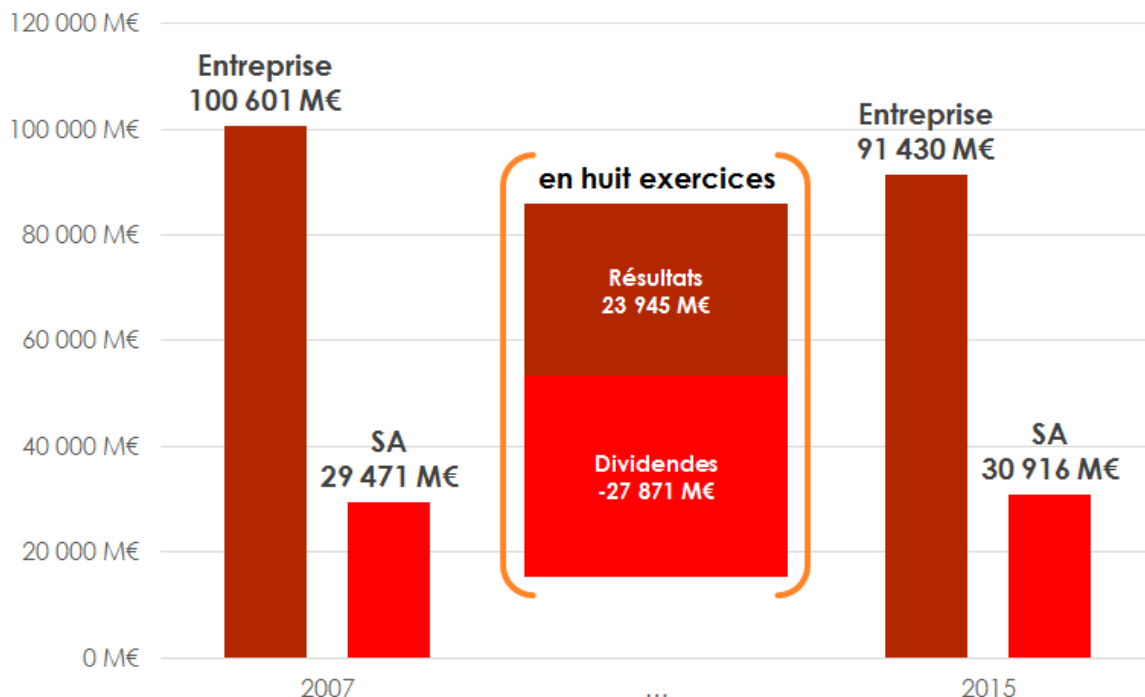


Figure 1 Orange : La société des actionnaires appauvrit une entreprise qui produit des résultats: 4% l'an en moyenne depuis 2007.

La société des actionnaires d'Orange a prélevé près de 28 Md€ en huit exercices alors que l'entreprise a produit moins de 24 Md€. La société des actionnaires s'est enrichi de 1Md€ et a appauvrit l'entreprise de près de

9 Md€ depuis 2007. En huit exercices, la société des actionnaires a obtenu un retour sur investissement presque complet. Elle inflige à l'entreprise un financement à un coût moyen de **12% par an sans amortissement**.

Alors que la société des actionnaires n'apporte que 29% des ressources de l'entreprise, elle nomme le PDG, conduit la stratégie et prend toutes les décisions unilatérales quand elle le veut. Elle a le monopole de l'information.

C'est la combinaison des ressources de l'entreprise et du travail effectué par les salariés (internes et externes) qui produit le résultat. Le bénéfice n'appartient pas légitimement à la société des actionnaires, pas entièrement.

Le CNPF¹ s'est transformé en Medef² pour faire croire que le patronat travaillait pour l'entreprise. Mais l'entreprise n'est pour lui qu'un bien commun fictif qui n'a pas plus de réalité que de statut juridique, paravent qui cache la société des actionnaires assoiffée de rendement.

Retrait du projet de la loi El Khomri

Suite à la mobilisation citoyenne et syndicale, le gouvernement a proposé une deuxième version du projet de loi. Cela démontre que la mobilisation n'est pas sans effet.

Mobilisation !
Le 24 mars à l'occasion de la présentation
du projet de loi en Conseil des ministres
et le 31 mars pour la grande journée
de grève et de manifestations.

L'Ugict-CGT met à disposition une plateforme de mobilisation

La force de la pétition en ligne contre le projet de loi montre que les possibilités de mobilisation sont réelles. Le gouvernement a été contraint à un premier recul.
L'Ugict-CGT met à disposition le site <http://t3r1.fr/loitravail/> pour le partage et la mutualisation des actions et du matériel, et appelle à relayer la pétition et la mobilisation de <http://loitravail.lol/>

Si le compte personnel d'activité (CPA) est renforcé, l'augmentation du temps de travail des apprentis supprimée comme la possibilité pour l'employeur d'imposer le forfait jour, le reste ne bouge pas :

- Inversion des normes – l'accord d'entreprise (plus annulé par l'opposition des organisations syndicales représentant 70% des salariés) se substitue à la convention collective et à la loi ;
- Multiples dispositifs pour augmenter le temps de travail (incitation à l'extension des forfaits jours, fractionnement des pauses, possibilité de

¹ CNPF = Conseil National du Patronat Français

² Medef = Mouvement des Entreprises de France

majorer cinq fois moins qu'aujourd'hui les heures supplémentaires, modulation du temps de travail sur trois ans, etc.) ;

- Facilitation des licenciements et généralisation du chantage à l'emploi pour obtenir des baisses de salaire et des augmentations de temps de travail ;
- Etc. voir – <http://www.ugict.fr/articles/references/loi-travail-2>.

Le gouvernement croit travailler au bien commun et attend en retour des créations d'emplois. Depuis quarante ans, le même jeu de rôles conduit aux mêmes résultats : chômage et explosion des inégalités. Depuis quarante ans le travail subit l'individualisation, l'externalisation, la transformation rampante des contrats de travail en contrat de commerce au travers de la soustraction, les exonérations de cotisation patronales remplacées par les impôts payés à 95% par les salariés, etc.

On continue ? Loi Travail : non, merci !

CHSCT

Après la « crise des suicides à France Telecom », probablement pas plus nombreux que dans d'autres entreprises, mais fortement médiatisés, les risques psycho-sociaux font l'objet d'une attention affichée.

Pour prévenir les risques, les entreprises disposent du document unique (informez-vous sur son contenu dans celui de votre établissement). À Orange Ouest moyens-propres, les RPS sont reconnus présents sur toutes les unités de travail, mais instanciés seulement sur quatre unités de travail. C'est tout à fait insuffisant pour mettre en place une prévention.

Tableau 1 Unités de travail

UT1 : managers de proximité et managers de managers ;

UT2 : médecins et infirmiers ;

UT3 : personnel en interaction avec les salariés ;

UT4 : personnel de l'événementiel ;

UT5 : personnel des opérations relationnelles et des partenariats ;

UT6 : autres sédentaires ;

UT7 : personnel du Centre de Tests Clients grand-public ;

UT8 : assistantes sociales ;

UT9 : personnel de l'animation des ventes.

Présence dans l'UT

X : inscrit au DU

- : détecté en inspection

(deux dans la mandature)

	UT1	UT2	UT3	UT4	UT5	UT6	UT7	UT8	UT9
Agression		X	-		-			X	
Charge de travail		X	-		-	X			
Manque de contact avec le collectif de travail									X
Travail intrusif dans la vie privée					-				

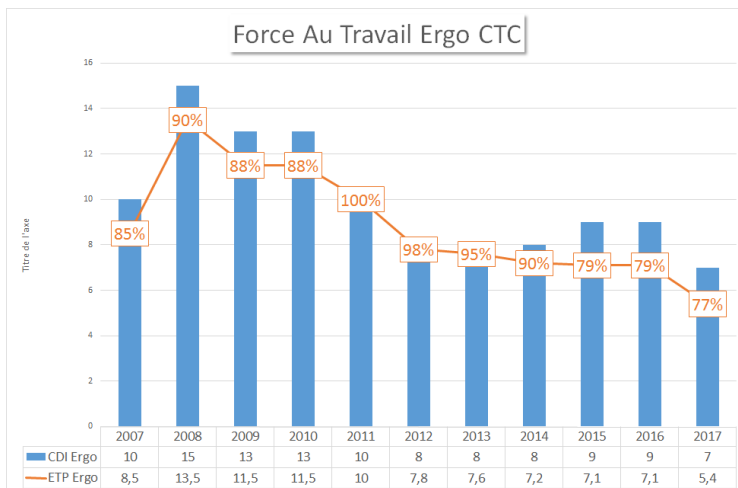
Les élus de la DOOMP, en complète unité syndicale, travaillent à donner un contenu aux risques psycho-sociaux au fil des inspections trimestrielles.

Les inspections ne permettent pas seulement de détecter des risques, mais aussi de détecter des sources de prévention des risques comme l'intérêt, le plaisir dans le travail pour supporter la charge de travail.

DP

Depuis six mois, les réunions DP ont été le terrain d'échanges sur la force au travail du Centre de Tests Clients grand-public (CTCgp), les ergonomes en particulier. Il s'agit d'une population peu nombreuse à Orange (moins de 100), en majorité en R&D, environnement peu générateur de mobilité.

Il est difficile de recruter des ergonomes ailleurs qu'en R&D sans un parcours de professionnalisation lourd à l'université (master 2) de un an ouvert aux titulaires d'un bac+5 de toute origine – la diversité des parcours constitue un avantage important pour le CTCgp.



Le département Ergonomie a réussi à absorber la baisse des effectifs sans impact sur sa production d'études jusqu'à présent. Mais avec deux départs prévus en 2017, le même défi ne peut être relevé.

Les premières réponses obtenues en DP nous renvoyaient à la GPEC. Tout le débat a porté sur la pertinence de cet outil

pour régler le problème. Faut-il obliger le service de l'évaluation ergonomique des offres, services et produits qui répond à la demande avec 9 CDI (80% d'ETP) à réduire son activité aux possibilités de 7 CDI (77% d'ETP) ? Pas pour construire *une expérience client incomparable*.

Appel à candidature

La CGT cherche des collègues intéressés par la vie du collectif de travail qui accepteraient de travailler :

- à contribuer à sa santé et sa sécurité comme membre du comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) qui doit être renouvelé au début de l'an prochain ;
- à porter les réclamations de ses collègues et contribuer au règlements des dysfonctionnements des service comme délégué du personnel (DP) ;
- à représenter les salariés au comité d'établissement (CE) d'Orange Ouest ;
- à représenter la CGT auprès des salariés et de la direction de leur établissement comme délégué syndical (DS).

N'hésitez pas à me contacter :

Patrick SOULIER, patrick.soulier@condate.fr, [0643007061](tel:0643007061).

Le travail et l'entreprise

La période est marquée par le projet de loi El Khomri qui semblait prendre le même trajet que les projets du gouvernement précédents : quelques mouvements de mécontentement et une majorité suffisante. Mais un mouvement social d'une autre ampleur se dessine avec le succès de la pétition (1,3 M de signatures en quelques jours sur internet) : « Loi Travail : non, merci ! ».

Emmanuel Macron dit avec raison que le projet pour la France ne peut pas être de ne rien changer. Mais le désaccord n'oppose pas parti du statuquo contre parti du mouvement ! Il oppose les projets de réforme sur le contenu de la réforme à réaliser.

Il n'est pas possible que les salariés acceptent de perdre la sécurité qu'apporte le code du travail sans obtenir en retour leur part de pouvoir dans l'entreprise et la limitation de celui de la SA à sa contribution réelle.

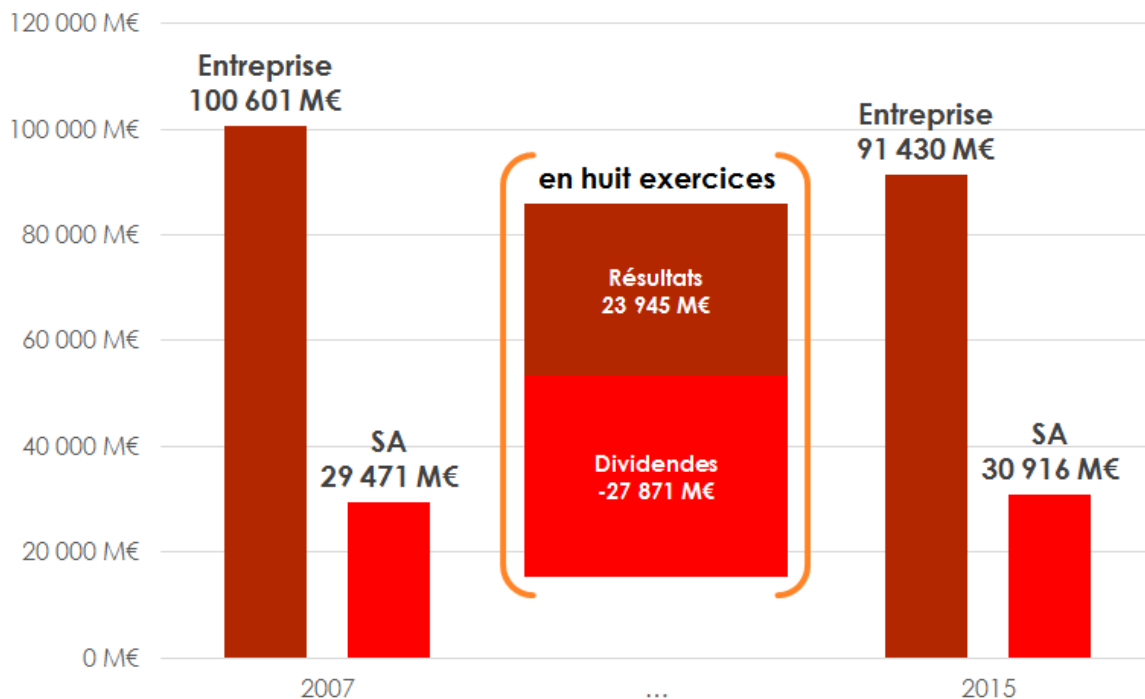


Figure 1 Orange : La société des actionnaires appauvrit une entreprise qui produit des résultats: 4% l'an en moyenne depuis 2007.

La société des actionnaires d'Orange a prélevé près de 28 Md€ en huit exercices alors que l'entreprise a produit moins de 24 Md€. La société des actionnaires s'est enrichi de 1Md€ et a appauvrit l'entreprise de près de

9 Md€ depuis 2007. En huit exercices, la société des actionnaires a obtenu un retour sur investissement presque complet. Elle inflige à l'entreprise un financement à un coût moyen de **12% par an sans amortissement**.

Alors que la société des actionnaires n'apporte que 29% des ressources de l'entreprise, elle nomme le PDG, conduit la stratégie et prend toutes les décisions unilatérales quand elle le veut. Elle a le monopole de l'information.

C'est la combinaison des ressources de l'entreprise et du travail effectué par les salariés (internes et externes) qui produit le résultat. Le bénéfice n'appartient pas légitimement à la société des actionnaires, pas entièrement.

Le CNPF¹ s'est transformé en Medef² pour faire croire que le patronat travaillait pour l'entreprise. Mais l'entreprise n'est pour lui qu'un bien commun fictif qui n'a pas plus de réalité que de statut juridique, paravent qui cache la société des actionnaires assoiffée de rendement.

Retrait du projet de la loi El Khomri

Suite à la mobilisation citoyenne et syndicale, le gouvernement a proposé une deuxième version du projet de loi. Cela démontre que la mobilisation n'est pas sans effet.

Contre le projet de loi travail

Rennes, 11h – Esplanade Charles De Gaulle

Redon, 11h – devant la Sous-Préfecture

Fougères, 17h30 – place Aristide Briand

Saint-Malo, 10h30 – devant la médiathèque

Vitré, 17h30 – place du Général De Gaulle

Si le compte personnel d'activité (CPA) est renforcé, l'augmentation du temps de travail des apprentis supprimée comme la possibilité pour l'employeur d'imposer le forfait jour, le reste ne bouge pas :

- Inversion des normes – l'accord d'entreprise (plus annulé par l'opposition des organisations syndicales représentant 70% des salariés) se substitue à la convention collective et à la loi ;
- Multiples dispositifs pour augmenter le temps de travail (incitation à l'extension des forfaits jours, fractionnement des pauses, possibilité de

¹ CNPF = Conseil National du Patronat Français

² Medef = Mouvement des Entreprises de France

majorer cinq fois moins qu'aujourd'hui les heures supplémentaires, modulation du temps de travail sur trois ans, etc.) ;

- Facilitation des licenciements et généralisation du chantage à l'emploi pour obtenir des baisses de salaire et des augmentations de temps de travail ;
- Etc. voir – <http://www.ugict.fr/articles/references/loi-travail-2>.

Le gouvernement croit travailler au bien commun et attend en retour des créations d'emplois. Depuis quarante ans, le même jeu de rôles conduit aux mêmes résultats : chômage et explosion des inégalités. Depuis quarante ans le travail subit l'individualisation, l'externalisation, la transformation rampante des contrats de travail en contrat de commerce au travers de la soustraction, les exonérations de cotisation patronales remplacées par les impôts payés à 95% par les salariés, etc.

On continue ? Loi Travail : non, merci !

CHSCT

Après la « crise des suicides à France Telecom », probablement pas plus nombreux que dans d'autres entreprises, mais fortement médiatisés, les risques psycho-sociaux font l'objet d'une attention affichée.

Pour prévenir les risques, les entreprises disposent du document unique (informez-vous sur son contenu dans celui de votre établissement). À Orange Ouest moyens-propres, les RPS sont reconnus présents sur toutes les unités de travail, mais instanciés seulement sur quatre unités de travail. C'est tout à fait insuffisant pour mettre en place une prévention.

Tableau 1 Unités de travail

UT1 : managers de proximité et managers de managers ;
 UT2 : médecins et infirmiers ;
 UT3 : personnel en interaction avec les salariés ;
 UT4 : personnel de l'événementiel ;
 UT5 : personnel des opérations relationnelles et des partenariats ;
 UT6 : autres sédentaires ;
 UT7 : personnel du Centre de Tests Clients grand-public ;
 UT8 : assistantes sociales ;
 UT9 : personnel de l'animation des ventes.

Présence dans l'UT

X : inscrit au DU
 - : détecté en inspection
 (deux dans la mandature)

	UT1	UT2	UT3	UT4	UT5	UT6	UT7	UT8	UT9
Agression		X	-		-			X	
Charge de travail		X	-		-	X			
Manque de contact avec le collectif de travail									X
Travail intrusif dans la vie privée					-				

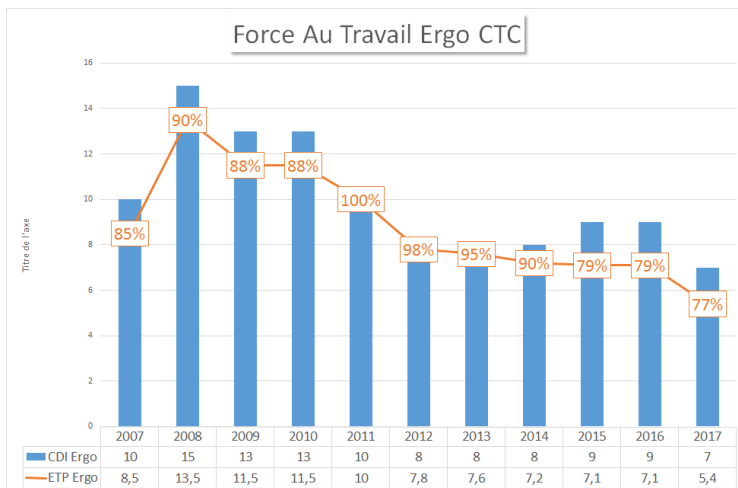
Les élus de la DOOMP, en complète unité syndicale, travaillent à donner un contenu aux risques psycho-sociaux au fil des inspections trimestrielles.

Les inspections ne permettent pas seulement de détecter des risques, mais aussi de détecter des sources de prévention des risques comme l'intérêt, le plaisir dans le travail pour supporter la charge de travail.

DP

Depuis six mois, les réunions DP ont été le terrain d'échanges sur la force au travail du Centre de Tests Clients grand-public (CTCgp), les ergonomes en particulier. Il s'agit d'une population peu nombreuse à Orange (moins de 100), en majorité en R&D, environnement peu générateur de mobilité.

Il est difficile de recruter des ergonomes ailleurs qu'en R&D sans un parcours de professionnalisation lourd à l'université (master 2) de un an ouvert aux titulaires d'un bac+5 de toute origine – la diversité des parcours constitue un avantage important pour le CTCgp.



Le département Ergonomie a réussi à absorber la baisse des effectifs sans impact sur sa production d'études jusqu'à présent. Mais avec deux départs prévus en 2017, le même défi ne peut être relevé.

Les premières réponses obtenues en DP nous renvoyaient à la GPEC. Tout le débat a porté sur la pertinence de cet outil

pour régler le problème. Faut-il obliger le service de l'évaluation ergonomique des offres, services et produits qui répond à la demande avec 9 CDI (80% d'ETP) à réduire son activité aux possibilités de 7 CDI (77% d'ETP) ? Pas pour construire *une expérience client incomparable*.

Appel à candidature

La CGT cherche des collègues intéressés par la vie du collectif de travail qui accepteraient de travailler :

- à contribuer à sa santé et sa sécurité comme membre du comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) qui doit être renouvelé au début de l'an prochain ;
- à porter les réclamations de ses collègues et contribuer au règlements des dysfonctionnements des service comme délégué du personnel (DP) ;
- à représenter les salariés au comité d'établissement (CE) d'Orange Ouest ;
- à représenter la CGT auprès des salariés et de la direction de leur établissement comme délégué syndical (DS).

N'hésitez pas à me contacter :

Patrick SOULIER, patrick.soulier@condate.fr, [0643007061](tel:0643007061).



Retraites complémentaires et statut cadre

Si l'accord obtenu par le Medef, fin octobre 2015, réformant les retraites complémentaires avait d'abord pour but de baisser le « coût du travail », la suppression du statut cadre et des dispositifs de reconnaissance de la qualification de ces catégories en sont bien aussi une des finalités.

Au travers d'une journée d'étude, les cadres de la FAPT-CGT 35 ont essayé de mieux s'appropriier l'existant, en particulier en termes de garanties collectives, et de mesurer les enjeux afin d'être bien armés pour aborder la suite et nous permettre de mener une activité revendicative de défense et de conquête avec les ingénieurs et cadres de nos secteurs.

« Statut cadre » et garanties collectives associées

Le « statut cadre » fait référence aux avancées en matière de garanties collectives pour les travailleurs en 1945 et 1947 (application du programme du Conseil national de la résistance). Celles-ci portent sur la protection sociale et sur la reconnaissance de la qualification, en la classifiant.

Les avancées de 1937 (Front populaire) n'ont pas traité spécifiquement des cadres, pire même, puisqu'ils ont été exclus de l'assurance sociale qui a commencé à se mettre en place : ceux qui dépassaient un certain plafond de rémunération n'avaient pas droit aux garanties et à l'embryon de protection sociale.

En 1945-1947, la Sécu concerne cette fois tous les salariés, mais uniquement pour la part en dessous du « plafond Sécu ». Les cadres ont des droits dans la limite de ce plafond, mais rien au-delà.

Mais deux grandes avancées modifient la situation des cadres :

- **Le statut de la Fonction publique** (de Maurice THOREZ) donne des droits et garanties (emploi, accès par concours aux différents niveaux, pyramidage des emplois et droit à la promotion, etc.), en particulier pour les cadres. Le cadre d'emploi, intitulé cadre A de la Fonction publique, comprend tous les grades de cadres, y compris les cadres supérieurs et les

directeurs. Il apporte une véritable indépendance au fonctionnaire vis-à-vis du pouvoir politique et permet de rompre avec le clientélisme.

- *L'accord collectif de mars 1947* crée une convention collective nationale interprofessionnelle et l'AGIRC. Signé alors par la CGT et la CGC, il complète la Sécurité sociale au-delà du « plafond Sécu », tant pour la retraite (par répartition) que pour la prévoyance santé. Le rattachement au champ d'application défini dans cet accord (classification) formalise de fait un statut cadre dans le privé et crée une caractéristique particulière à la France : les cadres sont considérés comme des salariés et ont accès à des garanties collectives spécifiques et générales (code du travail).

La hiérarchie des normes du Travail

- La loi définit le niveau le plus général des garanties (pour toutes les entreprises du secteur privé avec les lois et décrets regroupés dans le code du travail, mais aussi pour des populations particulières dans la Fonction publique et les entreprises publiques, avec des statuts), auxquelles on ne peut, en principe, déroger.
- L'accord collectif national interprofessionnel (validité définie par le code du travail), suite à une négociation interprofessionnelle, s'applique à toutes les entreprises lorsqu'il est étendu par arrêté du Ministre du Travail/ Ex. : accord UNEDIC sur l'indemnisation chômage, accords ARRCO et AGIRC sur la retraite complémentaire, etc.
- L'accord collectif de branche s'applique dans un secteur d'activité (les Conventions collectives de branche nationales ou locales font partie de ce type d'accord étendu ou non), et ne doit en principe qu'améliorer les garanties collectives. Ex. : CCNT, Métallurgie Cades, Syntec, etc.
- L'accord collectif d'entreprise est négocié et appliqué au sein de l'entreprise. Ex. : accords Orange, La Poste (dont la convention commune pour les salariés de droit privé), etc.
- Le contrat de travail est individuel et ne doit déroger à aucun des autres niveaux de garanties

En fait, la notion de « cadre » n'a pas de définition qui permette de « se sentir cadre » ou non. C'est un **ensemble de garanties spécifiques appliquées à des salariés en lien avec le code du travail.**

Enjeux du statut cadre

Face à l'effritement des garanties collectives, un statut cadre avec des droits concrets constitue un repère essentiel pour les cadres, mais aussi pour tous les salariés qui souhaitent émanciper leur parcours professionnel des contraintes de l'emploi mis en marché.

Le statut cadre est un corpus de droits et de garanties collectives permettant aux cadres d'exercer leur qualification et leurs responsabilités professionnelles. Il définit les grandes lignes du niveau et de la reconnaissance de leur qualification, leur place et rôle dans les entreprises à travers les fonctions et l'autonomie exercées.

C'est un repère essentiel pour les cadres, mais aussi pour l'ensemble du monde du travail, puisque le contenu du statut cadre influe sur la conception de la hiérarchie de l'entreprise et joue sur les seuils de classification pour tous.

L'enjeu est donc à la fois spécifique pour ces catégories et général pour l'ensemble du salariat, incluant les aspects de promotion et « d'ascenseur social ».

*Marie-José Kotlicki
Secrétaire générale de l'Ugict-Cgt*

Est cadre tout bénéficiaire de la convention collective nationale du 14 mars 1947 créant l'AGIRC : articles 4 et 4 bis de la convention.

Accord Arrco et Agirc d'octobre 2015

Cet accord national interprofessionnel (ANI) relatif aux retraites complémentaires AGIRC¹, ARRCO² et AGFF³ prévoit de créer un régime unifié de retraite complémentaire. La spécificité cadre définie sur le bénéfice de la retraite complémentaire de l'AGIRC risque de disparaître ou d'être extrêmement réduite avec la mise en place de ce régime.

Pour séduire la CGC et obtenir sa signature, l'ANI ouvre « *une négociation nationale interprofessionnelle sur la définition de l'encadrement* » en vue de la signature d'un accord national interprofessionnel avant le 1^{er} janvier 2018.

CFDT, CFTC et CGC ont signé l'accord national interprofessionnel relatif aux retraites complémentaires AGIRC, ARRCO et AGFF proposé par le MEDEF et validé aussi par la CGPME et l'UPA.

- Dès 2019, il faudra travailler une année supplémentaire au-delà de l'âge qui permet de toucher sa retraite à taux plein pour le régime de base, sinon, un abattement de 10% sera effectué pendant trois ans.
- Pendant trois ans au minimum, le prix d'acquisition du point de retraite doit augmenter plus vite que les salaires et, pendant ces trois années, la valeur de service de ces points doit décrocher de l'évolution des prix.
- L'évolution du point de service amputera le pouvoir d'achat du retraité actuel.
- Avec cet accord, les salariés et les retraités contribuent pour 5,35 Md€ alors que les employeurs ne font un effort que de 0,78 Md€, à l'horizon 2020.
- En fait, cet accord s'inscrit dans la logique de récession sociales des réformes successives des retraites tant par la loi que par les accords

¹ Association générale des institutions de retraite des cadres

² Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés

³ Association pour la Gestion du Fonds de financement de l'AGIRC et de l'ARRCO – cette association gère un fonds qui permet aux bénéficiaires des retraites complémentaires de l'AGIRC et de l'ARRCO de prendre leur retraite à 60 ou 62 ans, alors que l'âge de la retraite pour l'AGIRC et l'ARRCO est à 65 ou 67 ans suivant la date de naissance.

collectifs, qui visent toutes à contraindre les dépenses de retraite, alors que le nombre de retraités augmente régulièrement (les économies sont faites sur les droits, tant sur l'âge de départ que sur le montant des pensions).

La CGT proposait deux mesures ciblées sur l'AGIRC et deux communes à l'AGIRC et l'ARRCO pour résoudre le problème de déséquilibre financier des retraites complémentaires :

- Aligner les taux de cotisation des deux régimes pour rétablir l'équilibre financier de l'AGIRC jusqu'en 2033 et résorber 95% de son besoin de financement en 2040 ; il en coûterait 7,72 € chaque mois pour un cadre touchant 4 000 € par mois.
- Augmenter à 150 points la garantie minimale de points pour les cadres qui gagnent moins que le plafond de la sécurité sociale pour réduire le déficit de l'AGIRC à 8,57% à l'horizon 2040.
- Créer une contribution de 1% modulée selon les entreprises en faveur de l'égalité femmes/hommes diminuant au fur et à mesure que l'inégalité baisserait pour obtenir l'accroissement de cotisation de l'égalité qui réduirait de moitié le déficit d'ici 2040.
- Élargir l'assiette de cotisation aux éléments de salaires non cotisés (intéressement, participation et épargne salariale) pour réduire les déficits de l'AGIRC et de l'ARRCO de respectivement 23,57% et de 74%.

Cet accord est certes valide, mais il ne s'agit pas de se résigner. En particulier, lors des prochaines élections, les salariés doivent faire le lien entre leur vote et soutenir de telles mesures ou sanctionner les signataires : ne pas s'abstenir, mais voter pour la CGT qui avance les propositions les plus riches et efficaces.

On mesure également, tant sur le sujet du statut cadre que sur celui de la retraite, l'importance d'une activité régulière spécifique de la CGT avec et en direction des cadres. Nous avons des points d'appui au travers de notre UFC et de l'UGICT, avec tout un matériel disponible de qualité.

L'avenir du statut cadres est un enjeu pour les garanties collectives des cadres, mais aussi de tous les salariés.

L'avenir de la *retraite par répartition à prestation définie* passe par un engagement particulier des cadres à la défendre, car elle seule leur apporte des droits sûrs et conséquents.

2017, année d'élections professionnelle

Orange va renouveler ses élus aux comités d'établissements et ses délégués du personnel. Ces élus constitueront ensuite les CHSCT.

Ces institutions représentatives du Personnel constituent un rouage essentiel de la vie de l'entreprise.

Je vous invite à me contacter pour en parler : P. SOULIER +33643007061.



Premier accord portant sur l'accompagnement de la transformation Numérique

Le premier accord sur l'accompagnement de la transformation numérique chez Orange a été signé par Orange_{SA} et trois organisations syndicales CFDT-F3C, CGT-FAPT et FO-COM, représentant 58,5% des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.

Après avoir exercé son droit d'opposition sur un premier projet, vide de contenu, les négociations ont repris sur de nouvelles bases. Plus lisible et plus ouverte à ses propositions, la deuxième version du premier accord portant sur l'accompagnement de la transformation Numérique est signée par la CGT.

Tout au long de la négociation, la CGT a mis l'accent sur la question de la répartition des gains de productivité. Un premier cap est franchi avec la présentation, dans une nouvelle instance, le conseil national du numérique, des gains générés par le numérique tous les deux ans.

Cet accord triennal apporte un cadre à de nouveaux droits qu'il s'agit de porter. Mais il ne répond pas à toutes les problématiques induites par le numérique. La question de l'augmentation de la charge de travail, du maintien de l'emploi, de la reconnaissance des qualifications, de la réduction du temps de travail, sont autant de chantiers sur lesquels nous devons aider Orange à avancer.

Les outils numériques transforment notre vie de tous les jours, y compris au travail. Nous les avons créés, ne nous laissons pas déposséder. C'est la raison pour laquelle la CGT des ingénieurs, cadres et techniciens a fait de la révolution numérique un enjeu clef de sa réflexion et de ses propositions.

L'UGICT-CGT :

82 000 ingénieurs, cadres et techniciens sont syndiqués à la CGT au sein de l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens, deuxième organisation syndicale de l'encadrement.

Je vous invite à rejoindre cette grande organisation syndicale en prenant contact avec votre délégué syndical (patrick.soulier@condate.fr).

Cette organisation met à la disposition de ses membres des moyens importants de rencontres et de travail pour construire des propositions mobilisables.

Les enjeux du numérique

Le numérique est devenu un sujet d'actualité qui traverse l'ensemble de la société, et particulièrement le monde du travail. Si les technologies de l'information et de la communication peuvent faciliter la vie et le travail au quotidien, elles font aussi apparaître de nouvelles problématiques pour les salariés.

L'intensification du travail liée aux sur-sollicitations et à la « surinformation » (info-obésité), le risque de surveillance et de contrôle accrus, les difficultés sur l'appropriation de ces nouveaux outils sont autant de nouveaux RPS qui apparaissent avec le développement de ces technologies.

Nos directions sont à l'œuvre pour déployer ces nouveaux outils, déformer les organisations du travail. Il n'y a pas de doute à avoir sur leur intention, capter les gains de productivité promis par le numérique.

Pour la CGT l'enjeu majeur est la question de la répartition des gains de productivité offerte par le numérique. Si l'on ne sait pas encore à quel rythme et à quel niveau ces gains vont s'opérer, le numérique, comme toutes les nouvelles technologies qui les ont permis dans le passé, permettra d'améliorer la productivité. C'est pourquoi la CGT revendique la réduction du temps de travail. Nous sommes au cœur de l'affrontement capital/travail sur la répartition de la richesse (valeur ajoutée) créée par le travail humain.

Pourquoi la CGT a signé ?

L'accord signé par la CGT est plus lisible que la première version et intègre plusieurs revendications de la CGT.

Gain de productivité

Cet accord permet de mettre en débat la question des gains de productivité permis par le numérique. Certes, nous sommes encore loin d'un engagement de partage qui permettrait des recrutements, une baisse de la charge de travail, l'augmentation des salaires, la reconnaissance des qualifications ... Cela reste néanmoins un point d'appui, car en ayant connaissance des gains offerts par les nouvelles technologies, nous ne pouvons être que plus pertinents et plus efficaces dans nos demandes. Cette présentation a été obtenue au forceps par la CGT et n'apparaît que dans la dernière version de l'accord.

Protection des données

Avec le développement du numérique et du big data, le volume de données personnelles en transit et leurs traitements sont devenus un sujet majeur en termes de liberté individuelle. Cet accord apporte un premier cadre avec l'instauration de nouveaux droits : le droit au respect de sa vie personnelle, le droit à l'oubli, le droit d'accès, le droit de rectification et le droit de non contrôle. À travers cet accord, Orange s'engage à la transparence et à ne pas utiliser ces données à des fins de contrôle, à éviter ainsi la mise en place d'un « Big Brother ». Évidemment ces mesures sont maintenant à faire vivre dans l'entreprise.

Formation

La formation est un axe majeur de cet accord. Il rappelle la primauté de la formation en présentiel, ce n'est pas neutre lorsque l'on connaît la tentation des directions de digitaliser les modules de formation. Cet accord porte donc un renforcement de la formation sur le digital, avec la prise en compte de l'hétérogénéité des situations, donc la volonté de ne laisser personne sur le bord de la route. Une revendication portée par la CGT tout au long de la négociation !

Droit de déconnexion

Cet accord fait du « droit à la déconnexion » un droit intangible à Orange. Dans cette négociation, la CGT a permis de transformer l'approche initiale voulue par la direction, d'un devoir de déconnexion. C'est désormais la responsabilité de l'employeur et non plus celle du salarié de mettre en œuvre ce droit. Cet accord ouvre donc la voie à un droit opposable avec des mesures concrètes, un droit de recours, la possibilité d'un « bilan numérique », pas de réunions tardives...

Expérimentation

Le numérique va fortement impacter les organisations de travail. Mode agile à toutes les sauces, télétravail, co-working, sont autant de nouvelles formes de travail. Les premières versions de l'accord laissaient la main à la direction. En remettant à l'ordre du jour l'accord expérimentation (voulu et signé par la CGT), mis place après la crise sociale en 2009, la CGT a permis de remettre un cadre plus contraignant, surtout un cadre où la question de l'amélioration des conditions de travail est traitée au même titre que la question de l'efficacité opérationnelle. Cette mesure est à faire vivre, même si elle peut avoir comme inconvénient de ralentir la mise en place des projets, elle est la garantie que les dossiers de transformation ne se fassent pas au détriment des conditions de vie et de travail des salariés.

En résumé

Cet accord exprime clairement « qu'il n'y a pas de déterminisme technologique ». Il place l'humain au cœur de la transformation.

Un premier pas est acté avec la présentation, dans une nouvelle instance, le conseil national du numérique, des gains générés par le numérique tous les deux ans.

Cet accord triennal apporte un premier cadre et de nouveaux droits. Cependant, il ne répond pas à toutes les problématiques induites par le numérique. Les questions de l'augmentation de la charge de travail, de l'emploi, de la reconnaissance des qualifications, de la réduction du temps de travail, sont autant de chantiers sur lesquels nous devons avancer. Des négociations sont en cours sur ces thématiques sans réponses satisfaisantes.

Cet accord, le premier du genre dans une entreprise du CAC 40, pose un cadre protecteur pour les salariés. Les avancées obtenues dans cet accord s'imprègnent de l'investissement de toute la CGT sur la question du numérique. Nous étions, par exemple, très en avance en termes de propositions sur le droit à la déconnexion. Ces transformations sont au cœur des préoccupations des salariés, et nous nous devons d'y apporter des réponses. Cet accord n'est pas une fin en soi, mais doit être un socle pour obtenir des droits nouveaux.

Le coût du capital

Trois indicateurs permettent de suivre les coûts :

- Coût des fournitures : $1 - (\text{valeur ajoutée} / \text{chiffre d'affaires})$;
- Coût du travail : $\text{masse salariale} / \text{valeur ajoutée}$;
- Coût du capital : $\text{dividendes} / \text{résultat net}$.

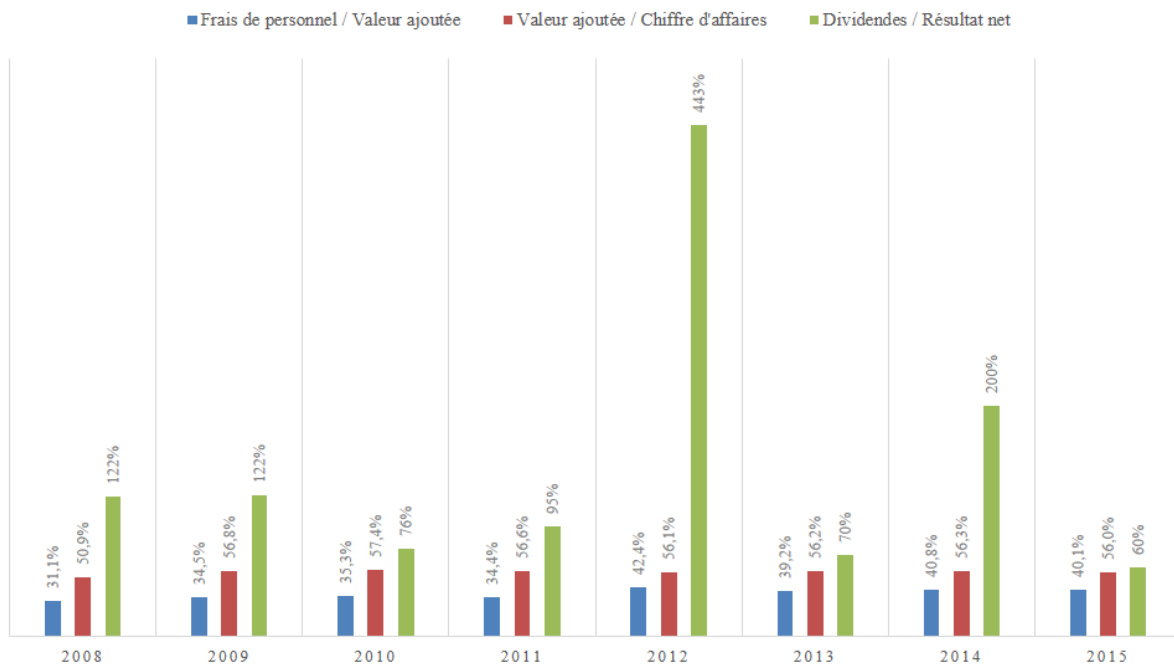


Figure 1 - Étude APE, données sur le secteur des télécoms

Oranges_{SA} exerce un véritable pillage de l'entreprise Orange.



Progrès social

Le progrès social n'est pas vraiment au centre de la campagne des élections présidentielles, quoique le niveau des salaires fournis par François Fillon montre une voie qu'aucun salarié ne refuserait : 4 800 € brut par mois en moyenne sur 15 ans pour chacun de ses proches... La CGT préfère pointer les enjeux.

Mais dans un premier temps, comment l'exercice contribue-t-il au développement de l'entreprise Orange ?

L'exercice 2016 d'Orange

L'exercice 2016 d'Orange ne contribue pas à son développement.

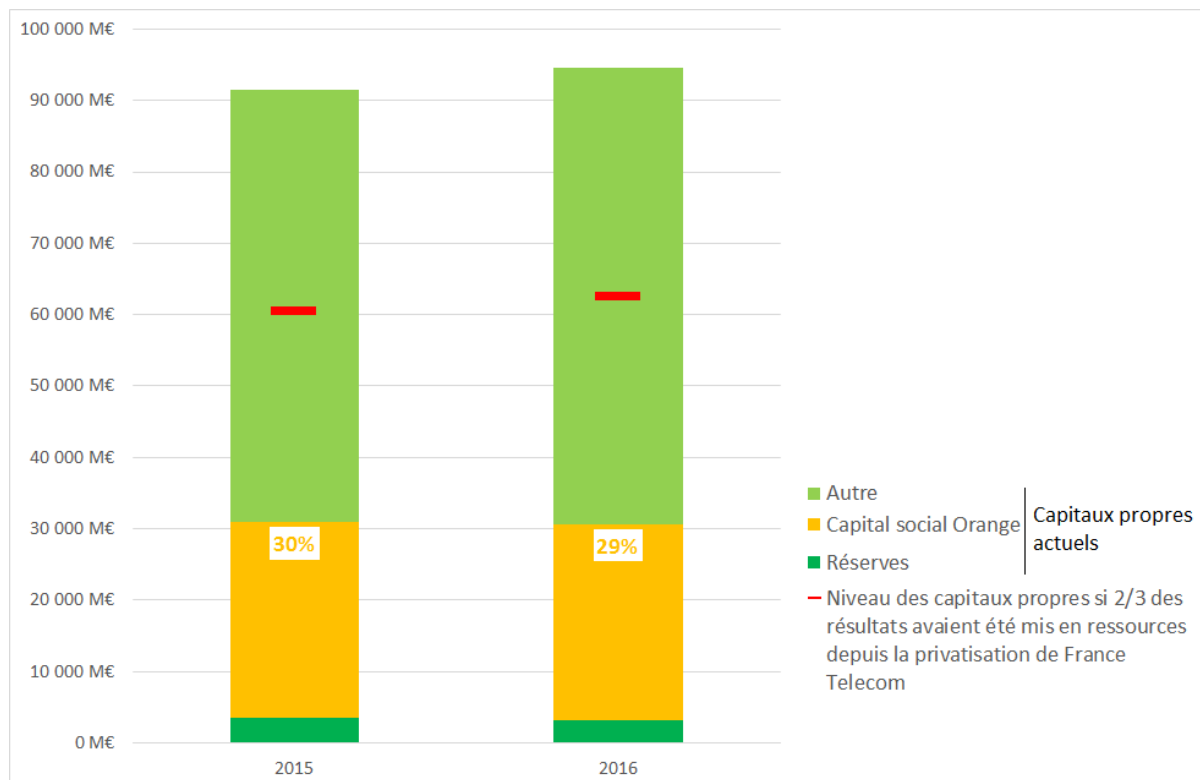


Figure 1 – Année après année, on ne retrouve rien des résultats dans les ressources de l'entreprise !

Cette année encore les résultats (3 263 M€) ne contribuent pas au capitaux propres (-300 M€), mais au capital social de la société d'actionnaires. La

mise en ressources de 2/3 des résultats aurait plus que doublé les capitaux propres.

L'union des ingénieurs, cadres et techniciens de la CGT (décision n°1 du 17^{ème} congrès de l'UGICT) a décidé de travailler à la mise en place d'un statut de l'entreprise distinct de la société d'actionnaires.

Les rencontres d'Options seront centrées sur la question suivante : « Comment définancieriser l'entreprise ? ». Comment libérer l'entreprise des innovations financières et de la mobilité des capitaux qui la prive de la mise en ressources des résultats qu'elle produit ?

La CGT milite pour une entreprise qui porte la mission de **produire des biens et services utiles à tous tout en permettant à chacun de ses membres d'en vivre**. On voit chaque année une direction au service de la société d'actionnaire, avec un PDG sous contrôle par un énorme salaire (la carotte) et un siège éjectable (le bâton) est incapable d'assumer cette mission.

L'utilisation de l'Ebitda devrait être décidée par trois collègues : les représentants de la société d'actionnaires pour un tiers, la direction exécutive de l'entreprise pour un tiers et les représentants des salariés élus sur listes syndicales pour un tiers. Le président représentant la société d'actionnaires ne doit pas avoir de rôle exécutif dans l'entreprise.

Enfin, **Orange ne contribue qu'à 39% de la valeur ajoutée aux salaires ; le niveau moyen des entreprises françaises étant de 66%.**

Le progrès social

Au cœur des campagne électorales du premier semestre de cette année : la Présidentielle et les Législatives. Pour un monde meilleur, la CGT en fait le cœur de son combat qui porte de nombreuses propositions.

Les thèmes de la campagne des candidats à la présidence de la République posent un certain nombre de questions qui constituent autant d'enjeux. La présidence Hollande qui n'avait comme objectif que d'inverser la courbe du chômage a mis en œuvre une politique qui n'a pas empêché l'arrivée de 556 000 chômeurs de plus qu'en 2012.

Y a-t-il trop de fonctionnaires ?

La saignée la plus forte est mise en avant par François Fillon avec la suppression de 500 000 fonctionnaires. Ils sont 5,4 millions dont 20% de contractuels et dont 100 000 titulaires partent chaque année en retraite. Il ne faudrait remplacer aucun départ à la retraite pendant 5 ans, 60% d'entre eux sont des infirmiers, des enseignants, des policiers et des militaires. La justice est déjà en état d'indigence.

Faudra-t-il, comme en Angleterre, sous-traiter les services publics au secteur marchand au risque de voir s'alourdir la facture ?

Comment améliorer notre système de santé ?

Le système de santé à la française est envié et nos concitoyens y sont fermement attachés. Mais les politiques mises en œuvre empêchent l'hôpital de bien fonctionner, détériorent le maillage territorial par la fermeture des établissements de proximité, accentuent les déserts médicaux en matière de médecine de ville et d'un certain nombre de spécialités médicales comme les soins optiques, les soins dentaires, la dermatologie, etc.

Faudra-t-il toujours cotiser à une mutuelle de plus en plus chère qui rembourse de moins en moins faute d'une prise en charge à 100% par une sécurité sociale universelle ?

Faut-il réformer les aides sociales ?

Les velléités de réforme des aides sociales sont justifiées par une simplification pour les rendre plus lisibles et plus accessibles, mais aussi moins coûteux pour l'État et les CAF, etc. Comment fusionner les aides comme l'AAH (allocation adulte handicapé) à 800 € et un RSA à 535 € ?

Ne faudrait-il pas mettre en place une Sécurité sociale universelle qui réponde à la situation réelle de chacun pour vivre décemment et de gagner son autonomie ?

Doit-on diminuer les droits des chômeurs ?

Si l'Unedic peine à absorber ses 4,3 Md€ de déficit annuel, ce n'est pas la faute à des chômeurs trop payés ; le montant moyen d'allocation est de 1 058 € par mois et la moitié d'entre eux ne sont pas indemnisés. Ce déficit serait largement couvert par une cotisation patronale de 1% sur chaque contrat de travail qui rapporterait 5 Md€ par an ; en taxant plus lourdement les contrats précaires ou en déplaçant les cotisations sur les salaires élevés, ce serait 1 Md€ par an.

Le PIB n'a-t-il jamais été aussi élevé qu'aujourd'hui ?

Convient-il de modifier le Code du travail ?

Trop complexe, la droite n'a jamais accepté le code du travail qu'elle n'a pu empêcher de construire. Elle n'a pas cessé de le complexifier pour obtenir des exceptions, toujours plus de précarité. Avec sa loi si mal nommée de loi travail, la présidence socialiste en a rendu l'application facultative.

N'a-t-on pas besoin d'un code du travail du 21^{ème} siècle qui prenne acte des mobilités d'aujourd'hui, mais apporte la sécurité d'un socle interprofessionnel de droits cumulatifs transférables d'un emploi à l'autre (le nouveau statut du travail salarié) ?

Peut-on réduire le temps de travail ?

La droite n'a cessé de combattre la diminution du temps de travail qui a accompagné l'augmentation de la productivité. Les 35 heures ont généré des gains de productivité de 4 à 5% et créé 350 000 emplois en quatre ans. Elles ne sont qu'une référence légale, les Français travaillent plus, les cadres en particulier avec 44 heures par semaine en moyenne.

Faut-il rompre le mouvement séculaire de diminution du temps de travail et poursuivre les politiques qui ont produit cette rupture depuis le début du siècle ?

Est-il possible d'augmenter les salaires ?

La moitié des salariés gagnent moins de 1 783 €. Obsédée par le « coût du travail », un certain nombre de candidats à la présidentielle promettent des allègements de cotisations sociales au risque de fragiliser le système de protection sociale.

Ne faut-il pas revendiquer un système salarial qui sépare la rémunération de la qualification et la rémunération du mérite pour valoriser le travail ?

Quel avenir pour l'industrie française ?

L'industrie française ne produit plus que 10% du PIB contre 16% en Allemagne.

Ne faudrait-il pas faire un état des lieux des filières, établir les besoins de formation, investir dans la recherche et cesser de distribuer de l'argent sans contreparties ?

Faut-il repousser (encore) l'âge de la retraite ?

Depuis 1993, quatre lois ont reculé l'âge légal de la retraite (62 ans en 2010), augmenté le nombre d'annuités nécessaires pour un taux plein (43 ans en 2014), modifié dans un sens moins favorable les modalités de calcul des pensions. Le patronat a imposé une dégradation de la prise en compte des cotisations ARRCO et AGIRC entraînant de fait un report de l'âge de la retraite jusqu'à 67 ans.

L'évolution du PIB¹ justifie-t-il un tel acharnement alors que les dividendes versés en France explosent (47 Md\$, 4^{ème} rang derrière États-Unis, Royaume-Uni et Japon) ?

¹ Le PIB est la richesse produite en France chaque année dont les deux-tiers alimentent salaires et allocations.



Travail et reconnaissance des contributions

À la suite de la crise sociale de 2009, le Comité National de Prévention du Stress (CNPS) a été chargé de procéder à une enquête périodique par questionnaire auprès de l'ensemble du personnel d'Orange en France. La deuxième enquête menée en 2016 (la première date de 2012) a été étudiée et discutée au sein du CHSCT. Deux dimensions ont attiré notre attention : le travail et la reconnaissance des contributions.

Intensité du travail

Le salarié de la DOOMP doit travailler sur son temps privé - travail chez soi (Q17.3) ou heures supplémentaires (Q17.2) pour assumer l'intensité d'un travail (Q16.2) urgent (Q17.1) et soumis à des pics d'activité (Q16.1), avec des exigences de plus en plus fortes (Q6.1) et des périodes de concentration de plus en plus longues (Q6.5).

Indicateur 1 - Aspects quantitatifs	DO OMP	MP-DO	Orange
Q16_2. Je dois travailler intensément	● -38	● -37	● -31
Q16_3. On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive	● 6	● 8	● 4
Q16_4. Je dispose du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travail	● 16	● 18	● 12
Q17_2. Il m'arrive d'emporter du travail chez moi	● -19	● -21	● 21
Q17_3. Je suis contraint(e) d'effectuer des heures supplémentaires	● -11	● -13	● 9
Indicateur 2 - Aspects qualitatifs	DO OMP	MP-DO	Orange
Q16_1. Mon travail me demande d'aller très vite	● -38	● -33	● -33
Q17_1. Mon travail est soumis à des pics d'activité	● -71	● -67	● -68
Q6_1. Au cours des années, mon travail est devenu de plus en plus exigeant	● -45	● -41	● -47
Q6_3. Mon travail me demande de longues périodes de concentration	● -49	● -42	● -40
Q6_5. Mon travail est très bousculé	● -9	● -9	● -13

Figure 1 - enquête stress et conditions de travail Secafi 2016, établissement DOOMP, p.43 et 44

Reconnaissance au travail et perspectives d'évolution

Le salarié de la DOOMP juge ses perspectives de promotion faibles (Q51.3), insatisfaisantes compte tenu de ses efforts (51.5). Malgré ses efforts, sa rémunération ne le satisfait pas (Q51.6). Ses souhaits d'évolution professionnelle ne sont pas suivis d'effet (Q24.2).

Indicateur 22 - Reconnaissance au travail et perspectives d'évolution	DO OMP	MP-DO	Orange
Q24_2. Mes souhaits d'évolution professionnelle sont suivis d'effets	● 2	● 3	● -6
Q51_3. Mes perspectives de promotion sont faibles	● -37	● -38	● -43
Q51_5. Vu mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes	● -11	● -13	● -18
Q51_6. Vu mes efforts, ma rémunération est satisfaisante	● -8	● -12	● -21

Figure 2 - enquête stress et conditions de travail Secafi 2016, établissement DOOMP, p.67

Le salarié de la DOOMP ne juge pas transparent en matière de promotion (Q52.1) et en matière de mobilité (Q52.2), ce qui produit au moins un certain doute sur la façon dont est déterminée sa rémunération (Q52.3).

Indicateur 26 - Equité	DO OMP	MP-DO	Orange
Q52_1. Les promotions sont accordées de manière transparente	● -28	● -21	● -29
Q52_2. L'équité est respectée en matière de mobilité	● -10	● -4	● -5
Q52_3. La façon dont est déterminée ma rémunération est opaque	● 0	● -1	● -5

Figure 3 - enquête stress et conditions de travail Secafi 2016, établissement DOOMP, p.72

Le travail, l'environnement de travail, le sens donné au travail, la fierté d'appartenance produisent de la satisfaction, mais pas la reconnaissance, alors que les salaires sont plutôt dans la partie supérieure de l'échelle nationale.

Ce qui nous semble en cause, c'est le système de reconnaissance centré sur le delta et non sur le niveau – le salaire est sensé correspondre à la fonction. Presque tout le monde est positionné entre 85 et 115%, ce qui produit très peu de différence en absolu. Mais la plupart se trouve positionné en dessous de 100% et **c'est insupportable de ne pas avoir la moyenne.**

Efficacité du travail et productivité

L'histoire sociale d'Orange est marquée par la crise sociale produite par la brutalité du comportement de son PDG arrivé en 2002 (Didier LOMBARD). Cette crise a posé les enjeux de la transformation du travail dans la société française. L'examen des courbes de l'efficacité du travail et de la productivité présentent bien une singularité dans la période 2002-2009.

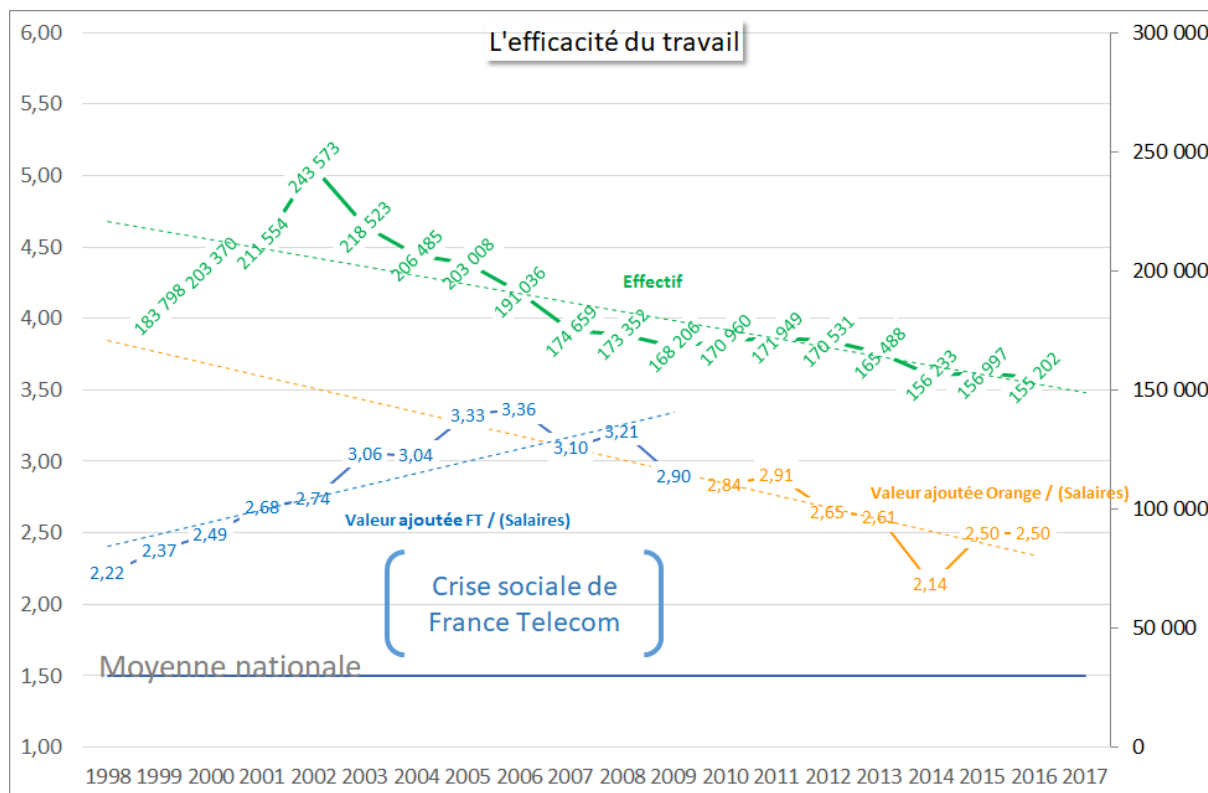


Figure 4 – L'efficacité du travail au risque de la santé des salariés

Dans une décroissance forte des effectifs au début 2002, mais qui se poursuit aujourd'hui, l'efficacité déjà supérieure (2,2) avant l'an 2000 à la moyenne française (1,5), bondit à 3,4 pour diminuer après l'éclatement de la crise dans la presse et la prise de conscience des risques psycho-sociaux des politiques de ressources humaines menées au sein d'Orange.

La croissance des effectifs des années 2000 correspond à la forte croissance externe menée par France Telecom au plus fort de la bulle internet. La réduction qui a suivi correspond à la mise en place de dispositifs de congés fin de carrière. Ces dispositifs ont exercé une forte pression sur le personnel restant, mais aussi sur le personnel plus âgé qui le refusait, maltraité pour obtenir son acceptation.

La courbe de l'efficacité du travail semble se stabiliser autour de 2,5 et la courbe de l'effectif continuer de décroître selon une pente plus douce.

Deux courbes permettent de mesurer la productivité :

- Le rapport valeur ajoutée sur l'effectif ;
- Le rapport masse salariale sur l'effectif.

Avec des singularités symétriques au moment de la crise sociale, ces courbes continuent aujourd'hui leurs évolutions inversent : le salaire moyen diminue alors que la valeur ajoutée produite par chaque salarié augmente.

Le deuxième rapport Secafi signale un problème objectivement conforté par ces courbes : « *Les questions sur la reconnaissance au travail montrent du mécontentement à un niveau pratiquement équivalent à 2012 concernant*

en particulier les perspectives de promotion (pour 74% d'entre eux) et le niveau de rémunération au regard des efforts fournis (pour 55% d'entre eux, contre 48% en 2012). »

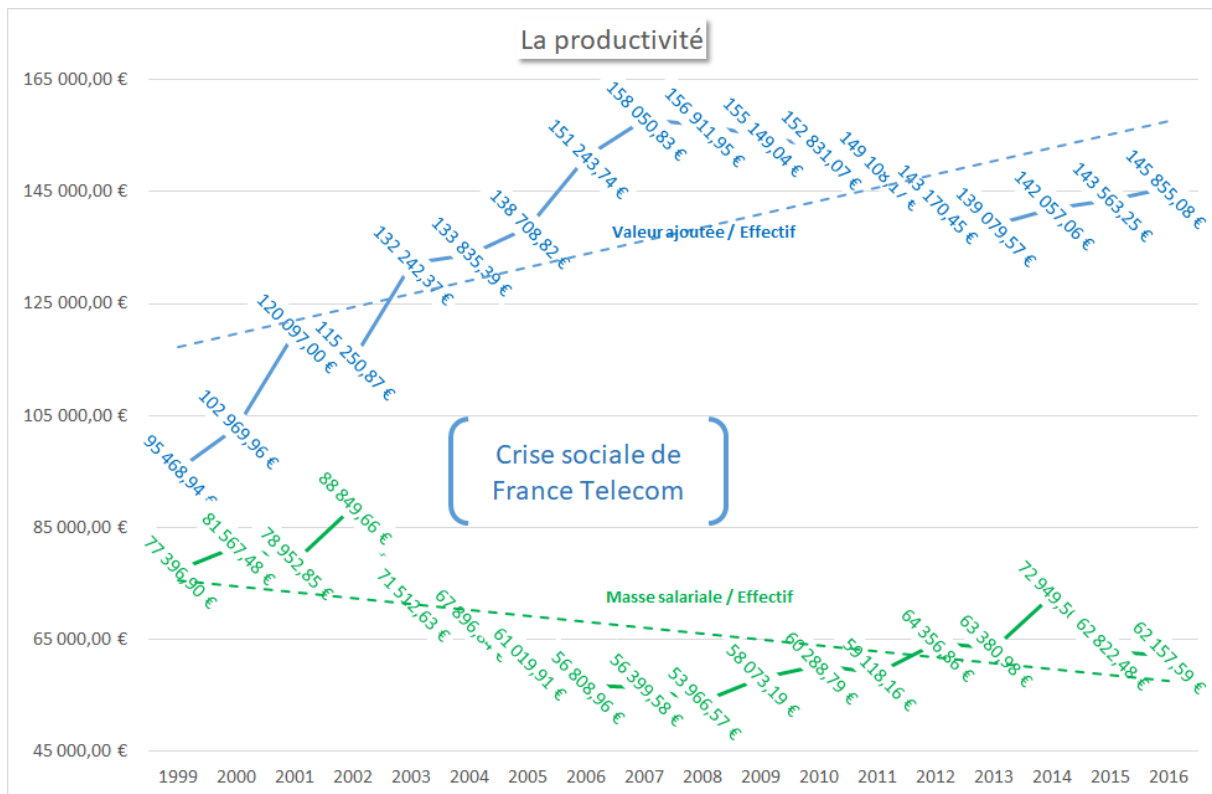


Figure 5 - Un salaire moyen en pente descendante pour une productivité en pente croissante.

La CGT a signé le « Premier Accord portant sur l'accompagnement de la transformation Numérique chez Orange » qui institue un suivi des gains de productivité. Tout ce qui fera de l'entreprise un bien commun est bon.



BONNES RAISONS DE ME PRÉSENTER SUR UNE LISTE CGT ENCADREMENT

1. Je porte les voix de mes collègues.
2. Je ne suis jamais isolé face à mon employeur.
3. J'agis sur la vie de mes collègues à tous les niveaux.
4. Je donne du sens à mon engagement professionnel.
5. Je renforce un syndicat utile, accessible et solidaire.
6. J'ouvre un nouvel espace de liberté et de démocratie.

Contact : Patrick SOULIER
pat.soulier@orange.com; +33643007061



Élections professionnelles

Du 7 au 9 novembre 2017, auront lieu les élections professionnelles à Orange. Vous allez voter afin d'élire vos représentants au Conseil d'Administration (CA), au Comité d'Établissement (CE), et vos Délégués du Personnel (DP), c'est-à-dire ceux qui vont vous représenter auprès des directions locales et nationales pour les trois prochaines années. Le scrutin se fera par vote électronique.

Ce scrutin se déroule dans un contexte où les droits et garanties collectives sont attaqués de toutes parts par les gouvernements successifs, le MEDEF et avec la bienveillance de certaines Organisations Syndicales. Nous assistons notamment à la remise en cause des droits à la négociation et à la représentation collective. La CGT s'y oppose et fait des propositions.

Avec la primauté donnée aux accords d'entreprise, l'enjeu de ces élections sera la représentativité. Renforcer le poids de la CGT à Orange est important. En votant CGT, vous soutiendrez un syndicat qui est ouvert au changement à la seule condition qu'il soit un plus pour le progrès social et les salariés.

Voter CGT

Au croisement des fédérations professionnelles et des territoires, la CGT propose :

- **Le nouveau statut du travail salarié** sécurise le parcours et les revenus des salariés et facilite leur évolution professionnelle et leur formation tout au long de la vie grâce à des droits individuels garantis collectivement indépendamment de l'entreprise ;
- **Le nouveau statut de l'entreprise** reconnaît la contribution des salariés aux ressources de l'entreprise et leur donne le poids que leur donne cette contribution dans le gouvernement de ce bien commun.

Grâce à sa vision interprofessionnelle, la CGT c'est :

- La garantie pour les employés, les agents de maîtrise et les cadres que les intérêts de tout le personnel seront défendus à tous les niveaux face à la direction,
- La garantie que seront défendus haut et fort les droits collectifs afin de renforcer les droits individuels,

- La garantie que les exigences et les revendications seront portées dans toutes les négociations pour obtenir un maximum d'acquis et de protection pour tous les salariés.

Être candidat

Mais pour pouvoir voter CGT, il faut des candidats CGT.

L'enjeu de ces élections est important. Après le vote de la Loi travail et ses conséquences, notamment l'abandon de la hiérarchie des normes, la CGT veut s'engager avec vous pour combattre tous les reculs sur nos droits et en conquérir de nouveaux.

Ces élections vont déterminer la représentativité de chaque organisation syndicale et donc celle de la CGT, aujourd'hui à 20,1% dans l'UES Orange.

Le poids de la CGT dans l'entreprise est essentiel pour :

- Rassembler tous les salariés ;
- Porter des propositions alternatives aux choix stratégiques de la direction ;
- Gagner sur toutes les revendications.

Être candidats CGT, c'est donner plus de force à la CGT, premier syndicat de France, indépendant des directions.

Être candidats CGT, c'est partager les valeurs de solidarité et de progrès social au service de tous les salariés quelles que soient leurs catégories, leurs métiers.

Être candidats CGT, c'est permettre d'avoir des listes partout et donner la possibilité de voter CGT à tous les salariés.

Être candidats CGT, c'est bénéficier du savoir-faire et de l'expérience de l'organisation syndicale, qui forme ses élus et ne les laisse pas seuls face à la direction.

Vous trouverez à la dernière page, un bulletin de candidature à nous retourner ou à remettre directement à un militant de la CGT.

L'établissement secondaire DOOMP

Les listes d'électeurs de l'établissement comptent 4 membres du collège employés, 14 du collège maîtrise et 175 du collège cadres. L'accord électoral signé par la direction et la CFDT, la CGT, FO et Sud.

Une demi-douzaine de collègues a manifesté un intérêt pour candidater, mais leur parcours professionnel les a conduits à quitter l'établissement ou leur âge les a placés en TPS, temps libéré.

La CGT n'a pas de candidat à proposer dans l'établissement, le titulaire DP part en retraite le 1^{er} janvier, le suppléant en juin.

Il ne reste qu'une paire de semaines pour se déclarer candidat. Sans candidat, la CGT ne sera plus présente dans l'établissement.

L'établissement principal Orange Ouest

L'accord électoral prévoit 4 sièges pour le collège employés, 5 sièges pour le collège maîtrise et 4 pour le collège cadres.

L'objectif des activités sociales et culturelles n'est pas d'assurer à chacun un complément de salaire de développer l'accès de tous à la culture, aux loisirs, aux vacances et aux activités sportives.

Mais le CE constitue surtout de s'exprimer sur les projets de l'entreprise. S'il ne donne pas un droit de veto aux salariés, il constitue une grande source d'informations pour disposer d'organisations syndicales efficace.

La CGT investit la question du statut de l'entreprise, il est important que le maximum de ses membres puissent alimenter les réflexion avec la réalité.

Le conseil d'administration Orange

Les salariés disposent de deux sièges pour le collège non cadres et un pour le collège cadres, soit 3 représentants des salariés dans un conseil d'administration de 15 membres.

« Le conseil d'administration se prononce sur l'ensemble des décisions relatives aux grandes orientations stratégiques, économiques, sociales, financières et technologiques du Groupe et veille à leur mise en œuvre par la direction générale.

« La direction et la gestion d'Orange sont réparties entre le président-directeur général (PDG), trois directeurs généraux délégués et le conseil d'administration. » *out*

Orange

Le poids des salariés dans ce conseil d'administration, organe de la société d'actionnaires, montre bien que la gouvernance est mise au service de l'actionnaire, le PDG étant soumis à la carotte d'un très haut salaire et au bâton du caractère éjectable de son siège.

Mais le poids électoral qui peut être donné à la CGT manifesterait clairement l'adhésion des salariés à sa volonté d'intervention au service de l'emploi et du droit à la communication.

Mais pour que le poids des salariés soit reconnu au niveau de sa contribution dans les ressources de l'entreprise, il faudrait fonder l'entreprise sur des bases juridiques distinctes de celles de la société d'actionnaires. Il s'agirait alors de confier la gouvernance de l'entreprise à un conseil d'entreprise formé de représentants de la société d'actionnaires et de représentants du collectif de travail (direction et personnel). C'est l'objet de la décision n°1 du congrès de l'union générale des ingénieurs, cadres et techniciens de la CGT (UGICT).



Plus que quinze jours pour ses décider.



UES Orange
Déclaration de candidature CGT
aux élections professionnelles (CE, DP, CHSCT)
de Novembre 2017

NOM : PRENOM :

Téléphone : Courriel :

Date d'entrée dans l'entreprise :

Etablissement :

Unité ou Service :

Adresse professionnelle :

GRADE : (de classification ou de reclassement pour les fonctionnaires) :

OU

GRUPE CCNT : A B C D Dbis E F G

*Je soussigné(e) , déclare être disponible
pour être candidat(e) aux élections professionnelles d'Orange sur la liste*

Présentée par la CGT, en tant que :

* Délégué du personnel : Titulaire Suppléant

*

Membre du Comité d'Etablissement : Titulaire Suppléant

*

Membre du CHSCT : Titulaire

*

1) Rayer la mention inutile

2) cocher la case correspondante

NB : voir leur rôle au verso

A , le
Signature

A donner à un militant CGT

**Ensemble décidons
de notre avenir !**

**Fédération Nationale des Activités Postales et
de Télécommunications**

263, rue de Paris - Case 545 - 93515 MONTREUIL cedex
01 48 18 54 00 - www.cgt-fapt.fr - fede@cgt-fapt.fr

