

Tenaces et efficaces

Novembre 2024

Edito : Faisons changer les orientations de la direction

Les négociations salariales (NAO) vont débuter en décembre. Au vu du contexte d'austérité que le gouvernement nous promet, les incertitudes géopolitiques et économiques qui risquent de faire redémarrer l'inflation, l'enjeu est très important. Les salariés d'Orange ont perdu du pouvoir d'achat ces dernières années.

La priorité de la direction est dans son plan d'économie massive pour alimenter les dividendes versés aux actionnaires. En 2023, en moyenne, chaque salarié d'Orange a apporté 347 119 € au chiffre d'affaires, 22 752 € au bénéfice net, et 15 058 € de dividendes. Quand on pense aux augmentations de cette année, les choix de la direction sont clairs.

Les négociations GEPP (Gestion des Emplois et Parcours Professionnels) en cours apportent un TPS. D'autres dispositions vont permettre un plan massif de mobilités et de reconversions professionnelles pour faire sortir un maximum de salariés de la maison mère.

De nombreux salariés sont tellement démotivés et ne se retrouvent plus dans l'entreprise qu'ils attendent ce TPS même si ses conditions financières sont moins bonnes que les précédents. Leurs départs sans recrutements vont déstabiliser de très nombreuses équipes.

Les réorganisations incessantes, les suppressions d'emplois, la perte de sens du travail désorientent de nombreux collègues.

L'atmosphère est délétère. Beaucoup ont le sentiment de revenir aux années 2000, l'augmentation des gestes de désespoir en est un symptôme.

Il n'y a pas de fatalité à ce tableau sombre. La CGT va accompagner les salariés pour qu'ensemble nous obtenions un changement de cap avec des recrutements, de meilleures conditions de travail, le maintien de notre pouvoir d'achat et la reconnaissance de nos compétences et un retour du sens de notre travail.



ÇA NOUS CONCERNE AUSSI

**Cadeaux fiscaux
aux entreprises
contre
qualité de vie
des salariés**

Contrairement aux objectifs affichés, les allègements fiscaux massifs n'ont pas produit les résultats escomptés en termes de création d'emplois et d'investissements. Paradoxalement, malgré ces aides, on constate une recrudescence des plans de licenciements.

Les conditions de travail se dégradent, et ces mesures n'ont pas généré d'augmentations salariales.

La réduction des cotisations sociales affecte le financement de l'assurance maladie, de l'assurance chômage et des retraites.

Les cadeaux fiscaux ont contribué à accentuer les inégalités entre les 1% des plus riches et les ménages les plus modestes, qui ont subi une perte de revenus.

La CGT continuera à œuvrer pour améliorer les conditions de travail et garantir un salaire décent pour tous.tes les travailleurs.euses.

Impacts de l'intelligence artificielle : risques et opportunités pour l'environnement

Elle existe depuis des décennies, mais a fait une entrée fracassante dans notre vie quotidienne. L'intelligence artificielle (IA) est à présent partout autour de nous : dans nos smartphones et assistants intelligents, sur les réseaux sociaux, mais aussi dans des secteurs entiers comme l'industrie, le transport, le marketing...

Cette omniprésence nous amène aujourd'hui à questionner son impact sur le changement climatique. Certains dénoncent une menace et un impact déjà effectif pour l'environnement. D'autres soulignent son potentiel d'outil indispensable à la transition écologique. Qui croire ?

Si un bilan environnemental de l'IA n'existe pas encore, quelques chiffres permettent de comprendre que cette tendance de développement de l'IA va décupler son impact environnemental.

L'IA consomme actuellement 0,03 % de l'électricité mondiale, mais cette part est appelée à augmenter. Certaines entreprises anticipent leurs prochaines consommations électriques : pour exemple en septembre 2024 Microsoft annonçait un partenariat avec la société qui exploite la centrale nucléaire de Three Mile Island pour un redémarrage de la partie 1 de celle-ci en 2028, la seconde partie ayant fait l'objet de l'accident nucléaire de 1978.

Il n'y a pas que l'énergie qui sera dans la balance, la demande en métaux critiques pour soutenir l'infrastructure de l'IA pourrait exploser d'ici 2050, ainsi que la consommation d'eau liée à l'entraînement des modèles d'IA, avec des prévisions de consommation atteignant entre 4,2 et 6,6 milliards de mètres cubes d'eau d'ici 2027.

Cependant cette consommation de ressources ne doit pas masquer les utilisations de l'IA bénéfiques à l'environnement et à la transition écologique : dans le transport (aide à la gestion des flux et à l'optimisation de plan de circulation,) dans la gestion de l'eau (prévoir les fuites sur le réseau ainsi que la dégradation de la qualité de l'eau) ou encore dans la construction (amélioration de la performance et la durabilité des bâtiments : des systèmes de surveillance et de gestion de l'énergie collectent des données sur la consommation énergétique des bâtiments, permettant ainsi d'identifier les inefficacités et de mettre en œuvre des mesures d'économie d'énergie.

Dans ce contexte très polarisé entre les risques et opportunités de l'IA pour l'environnement, le CESE a adopté un avis proposant des recommandations pour développer une IA respectueuse de l'environnement (Green IA) et à finalité environnementale (IA for green). Ce rapport a été présenté lors d'une séance plénière par des membres du CESE, avec la participation de Clara Chappaz, Secrétaire d'État chargée de l'Intelligence Artificielle et du Numérique.



Les J.O. : Retour à la réalité !

Beaucoup de nos collègues mobilisés depuis des mois voir des années et ayant contribué à la réussite des JO n'ont eu aucune reconnaissance au niveau des primes malgré les efforts fournis sans compter leurs heures.

La CGT rappelle aux cadres que le travail sur un jour ou demi-journée, habituellement non travaillés, doit être déclaré à l'initiative du salarié sur le registre CEA sur Anoo.

Ces JTS (Jours de Travail Supplémentaires) pourront être récupérés ultérieurement sous forme de Jours non travaillés supplémentaires.

La récupération se fait avant la fin de l'année et au plus tard jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

Les volontaires sur le terrain, en télétravail ou en astreinte n'ont pas pu poser leurs congés d'été et ont été contraints de déposer 12 jours de congés avant le 31/10, c'est la double peine !

Le gel des opérations a aussi alourdi nos charges de travail et aggravé les risques psychosociaux depuis septembre.

La CGT tient à rappeler qu'elle a défendu et s'est battu auprès de la direction pour l'obtention d'une prime pour l'ensemble des salariés ayant participé aux JOP partant du constat que les montants proposés par la direction n'étaient pas dans une juste reconnaissance du travail fourni par les salariés. Des négociations ont eu lieu mais la direction est restée sur son idée qu'uniquement les salariés en fonction chez Orange Events avaient droit à une prime, soit 700 salariés environ. Pour les 3 000 autres salariés ayant

participé directement ou indirectement on a reçu une fin de non-recevoir.

Parlons du fiasco du référendum mal vécu par les salariés ayant compris par la suite que ce vote uniquement augmente le montant de la prime des salariés chez Orange Events de DTSI mais pas l'ensemble des salariés qui travaillaient sur les Jeux olympiques, ils ont été dupés par une communication orientée et en leur défaveur au final.

Faites confiance à la CGT quand il faut défendre les salariés, les référendums fantoches pour vendre de la com. ce n'est pas notre fonds de commerce !

La CGT tient à féliciter l'ensemble des salariés qui ont travaillé de loin ou de près aux JOP, vous avez démontré la qualité de votre professionnalisme et votre implication : merci à vous toutes et tous !



SCAL'UP sur l'emploi : Orange tire la chasse

Depuis début septembre, Orange a ouvert les discussions sur :

la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP), l'Égalité professionnelle, l'Équilibre vie privée professionnelle et la lutte contre les discriminations ainsi que le handicap.

La GEPP inclut : l'insertion professionnelle des jeunes, la formation professionnelle, l'accompagnement des projets professionnels ou personnels et les dispositifs de fin de carrières.

La voix de la CGT

La CGT lutte pour l'emploi et l'inclusion mais l'embauche ne se discute plus chez Orange SA. Les quelques recrutés (493 recrutements externes en 2023 pour 5086 départs définitifs) sont tous des profils pointus.

La CGT lutte pour l'égalité salariale hommes-femmes, une lutte toujours d'actualité !

La CGT lutte pour l'inclusion et le maintien des salariés atteints d'un handicap et des seniors qui le souhaitent dans l'emploi. C'est une lutte toujours d'actualité mais pas dans la stratégie de l'entreprise, en recherche de qualifications spécifiques. La direction dit qu'elle ne sait pas faire et qu'il y a trop peu de salariés atteints d'un handicap qui candidatent.

La CGT lutte pour la reconnaissance des qualifications et formations diplômantes des salariés (les NAO 2025 ont commencé) pendant que l'entreprise tient à jour son « Référentiel des métiers »; cet outil si propice à sous-traiter les activités !



L'Emploi et la GEPP à la DTOF et à la DSI

La DTOF et la DSI prévoient une baisse de 12 à 13 % de nos activités, en 2026 par rapport à 2023.

La DTOF et la DSI se concentrent sur les activités de :

- * Migration du cuivre vers la fibre et désinvestissement du cuivre ;
- * Virtualisation des réseaux ;
- * Transformation numérique (Cloud, IA, ...) ;
- * Automatisation.

La DTOF et la DSI annoncent vouloir :

- * Renforcer l'attractivité ;
- * Recruter de nouveaux talents ;
- * Accompagner les parcours professionnels (Alternance, Formation, Accompagnements internes / externes [50 ans et plus, TPA, TPS]).

Le périmètre social DTSI (DTOF + DSI) compte d'après le Rapport Annuel Emploi DTSI – 2022 :

2815 femmes et 7873 hommes.

583 salariés sont partis de DTSI, dont 511 en retraite, 48 ont démissionné.

DTSI a embauché 66 externes (hors mobilité intra-Groupe)

La CGT appelle tous les salariés à se mobiliser collectivement, pour réclamer des garanties réelles sur notre avenir, une augmentation collective de salaire 2025 pour toutes et tous, l'ajout à notre rémunération d'un supplément de salaire versé une fois par an (le 13e mois), l'embauche de salariés à la DTOF et la DSI pour renforcer nos équipes, l'arrêt des départs forcés et la pérennité de nos sites.

C'est en étant unis et mobilisés que nous pourrons obtenir des droits justes pour toutes et tous.

