

### Après 6 mois de mise en place, le moteur du CE broute toujours ...

La **CGT** a une position de neutralité dans le conflit juridique entre la 1<sup>ère</sup> Organisation Syndicale (OS), la CFDT, et la 2<sup>ème</sup> la CFE-CGC. La **CGT**, qui a combattu la loi Rebsamen, observe que l'application de cette loi destinée à augmenter la participation des femmes dans les IRP (*Instances Représentatives du Personnel*) a pour conséquence directe de supprimer toute participation des femmes dans une OS qui représente près d'un tiers des élus.

La **CGT** regrette que certaines OS préfèrent utiliser la faiblesse de cette loi, plutôt que saisir la justice sur le dossier R&D (voir au verso) sur lequel la direction viole ouvertement la loi depuis plusieurs années.

Le premier effet de ce jugement est de laisser la commission formation du CE sans présidence, suite à l'annulation de l'élection d'une élue CFE-CGC.

Une autre commission obligatoire du CE se retrouve, elle aussi privée de présidence. **Le président de la commission ASC (Activités Sociales et Culturelles) a démissionné.** Bien sûr, il avait annoncé cette possibilité, mais la commission ASC semblait fonctionner sans problème. Et la CFDT, qui avait cette présidence, n'a pas jugé bon de lui proposer un remplaçant. *Peut-être était-elle trop occupée à faire annuler l'élection d'élus du CE ?*

**La CGT souhaite que l'ensemble des OS s'engagent à en rester là, et se préoccupent à présent des dossiers qui concernent les salariés.**

Cela ne doit pas masquer l'engagement de plusieurs élus et salariés, notamment ceux de la section **CGT**, pour faire fonctionner les ASC et le CE.

### Rapport des Médecins du Travail : Un focus alarmant sur le métier de Manager

Le rapport des Médecins alerte sur la situation plus que préoccupante des managers de premier niveau à Orange. Cette alerte, n'étonne pas la délégation **CGT**, car notamment, la multiplication des projets immobiliers ne fait qu'amplifier les **injonctions contradictoires** subies par eux, tant les objectifs de la Direction, en termes de condition de travail, sont opposés aux aspirations des salariés de leurs équipes, et en particulier sur les « **nouveaux** » **espaces de travail imposés aux salariés.**

Ces managers se retrouvent aussi le premier maillon de la filière RH, sans en avoir forcément ni l'aspiration, ni la formation. A de multiples reprises, ils se retrouvent dans l'incapacité de gérer des situations RH individuelles, manquant de soutien de filières RH locales. Ces RH locales, qui nous le sommes bien conscients, souffrent au même titre que les autres services d'un manque d'effectif, et d'une surcharge d'activité.

Mais comme le rapport des médecins le stipule bien, il s'agit **d'un focus sur un métier**, et en parallèle, **de nombreux salariés d'autres métiers restent aussi en souffrance.** La délégation **CGT** veut alerter particulièrement sur d'autres points mis en évidence dans le rapport des médecins :

- Le **télétravail qui devient imposé dans de nombreux cas suite à des difficultés au travail**, et notamment par besoin de concentration face à une charge de travail importante ou des espaces de travail bruyants ;

- Les **projets de réorganisation souvent présentés comme sans impact** car ne modifiant ni l'activité, ni le rattachement hiérarchique, **mais qui dans les faits générèrent un accroissement de la charge de travail**, demandent des montées en compétences, de la polyvalence, ... sans que ce soit présenté dans le projet de réorganisation ;
- Une **augmentation généralisée du nombre de visites médicales à la demande des salariés ;**
- Une **surcharge de travail des Services de Santé au Travail (SST)**, avec notamment un déficit de médecin du travail sur certains sites, tels que celui de Lannion ;
- Des **situations d'épuisement professionnel et de souffrance au travail** liés au stress ou à une surcharge de travail avec retentissement parfois sévère et durable sur l'état de santé des salariés.

A la vue de tous ces éléments, la **CGT** rappelle à la Direction son **obligation de résultat, de respecter l'article L 4121-1** du code du travail qui **oblige l'employeur de respecter la santé mentale et physique du personnel.**

Les élus du CE demandent à l'unanimité à la Direction :

- **D'établir un plan d'actions pour améliorer les conditions de travail**, en cohérence avec les alertes des médecins ;
- De **présenter ce plan d'actions dès le prochain CE.**

## Le dossier R&D : triste CIR ...

Le CIR est le Crédit Impôt Recherche. Pour faire simple, les 100 premiers millions d'euros investis en Recherche sont abondés par l'état en crédit d'impôt à hauteur de 30% (soit 30 millions d'euros). Ensuite, l'investissement est abondé à 5%, ce qui intéresse nettement moins Orange.

Le dossier présenté en CE devait **permettre d'analyser la part R&D** (Recherche et Développement) **qui permet de bénéficier du CIR**. Or **triste CIR, le document de la Direction présente l'exploit (en 143 pages) de ne jamais aborder le sujet...** Ce document ne manque pas d'intérêt, mais c'est pour que les élus soient informés sur le CIR que la R&D est incluse dans le bloc de consultation sur les comptes.

Le dossier informe les élus sur la politique d'Innovation et non sur la « politique de R&D de l'entreprise ». Depuis de nombreuses années, la **CGT** affirme que l'utilisation du concept fumeux d'« innovation » rend flou et ne permet pas de distinguer ce qui relève réellement d'une activité de Recherche et ce qui n'en relève pas.

**Les moyens alloués à la recherche sont en baisse depuis des années. Il est temps d'arrêter cette tendance qui, si elle se prolonge, aboutira inévitablement à la disparition des activités de recherche.** Il faut retrouver une croissance des moyens humains et financiers alloués clairement à la

recherche, ce qui est indispensable aux avancées techniques qui permettent le développement de nos activités.

**Il faut sanctuariser les activités et les moyens alloués à la recherche afin d'éviter qu'ils ne soient préemptés par la pression à court terme du « Delivery ».**

*N. Demassieux, le patron de la Recherche, nous informe que T. Souche, le patron d'OLS, vient de comprendre à quoi sert la Recherche. Mais vu la façon T. Souche a déjà sabré dans les moyens de la Recherche à OLS, il est certainement trop tard. Pour info et d'après le rapport de la Direction, à OLR 100% des activités sont en « Recherche », à OLN 24% en « R » contre 43% en « Delivery » et à OLS 14,5% en « R » contre 66,5% en « D ». La pression pour un ingénieur de recherche est donc très forte à OLS pour le pousser à faire des activités hors de la « R », et notamment sur le « D ».*

**Pour la CGT, il manque une vision stratégique à long terme des objectifs de la recherche à Orange. Les choix d'orientation sont plus dictés par les modes et les buzzs du moment.**

Fort de ces constats **les élus du CE votent à l'unanimité une expertise externe pour extraire des données Orange, les moyens réellement alloués à la R&D.**

## Projet immobilier Guyancourt : Avis négatif !

Un nouveau projet immobilier (OPENSQY) est présenté. Il s'agit de regrouper le personnel d'Orange situé dans la zone de Saint-Quentin en Yvelines et qui est actuellement logé sur 4 sites (Californien, Equerre, Equinoxe et Montigny). Le CE est consulté pour lancer l'étude d'opportunité de louer dans un bâtiment de la zone en cours de construction.

Les éléments constitutifs du dossier :

- **Une diminution du nombre de salariés annoncés à -18% sur les 3 ans à venir ;**
- Une surface estimée pour 1050 salariés du même ordre que celle prévue pour 860 salariés dans le bâtiment C3 de Rennes. **La surface est tellement restreinte que la Direction ne peut même pas garantir la non mise en place de « flex-office » ;**
- **Un nombre limité de places de parking**, la Direction nous répondant que le site est près d'une gare, et que les salariés pourront louer des places de parking.

**Pour toutes ces raisons, la délégation CGT (4 voix) a voté CONTRE le projet, suivie par plusieurs autres élus, le résultat : 8 CONTRE, 7 POUR et 2 ABSENTIONS.**

**Malgré ce résultat négatif, la Direction poursuit son projet...**

## Echos d'OWF ...

La **CGT** observe que le climat social se dégrade fortement à OWF depuis 1 mois : à Colomiers, Limoges, **augmentation des tensions dans les services** ; à Besançon/Vesoul, une alerte DP suite à **un EI malveillant pour un délégué syndical CGT** ; à Paris Provence, alerte CHSCT suite à **une absence de réaction de la Direction lors de plusieurs vols et intrusions** ; à Paris Bonne Nouvelle, alerte CHSCT suite à **une tentative de suicide médicamenteuse après à un EI.**

En conséquence la **CGT** invite, une fois de plus, l'entreprise à respecter l'article L 4121-1 qui oblige l'employeur de respecter la santé mentale et physique du personnel.

## Echos de MEC, Orange Vallée, XDLAB...

De nouveaux modes de management sont testés sans cadre : à Rennes, **un manager peut décider de se séparer d'un salarié de son équipe** (« Swap manager/collaborateur process »), à Orange Vallée, **les salariés distribuent des « kiffs » sur leurs collègues**, et celui qui en a le plus obtient une meilleure Part Variable (PVM), *et celui qui n'en a pas ?*

Pour la **CGT**, il est possible d'expérimenter certaines méthodes, mais seulement après une négociation loyale et sincère. **Dans le cas de MEC, une frontière à ne pas dépasser est franchie.**

**Vous pouvez solliciter sans hésiter les représentants CGT au CE :**

**Isabelle MURATORI (MEC), Willy ARPHEXAD, Daniel MARTIN (OWF), Anne LEVY,**

**Isabelle PETTIER, Jean-Christophe PAOLETTI, Salim MOUNIR ALAOUI (OLS),**

**Gisela PIETRI-VICINANZA (IC), Jean-Pierre SEBILLE (OLN).**