Octobre 2019

Fapt la cgt — le droit à la communication pour tous

# JE TRAVAILLE DONC JE SUIS CGT

JOURNAL DES ELUS ET MANDATES CGT AU CE DONC

## Déclaration CGT

**Le PDG d'Orange** présentait la semaine dernière le **plan 2025** aux élus du CCUES. Rien de nouveau à l'ombre de l'Oranger. Il le décline en 4 axes (Infrastructures, Nouveaux territoires de croissance, les nouvelles technologies « IA » et Ambition environnementale et sociétale) mais introduit sa présentation avec la Raison d'Etre d'Orange qui, comme il l'affirme, doit être une co-construction avec les salariés. Il semble mal à l'aise et hésitant sur le sujet. Y croit-il vraiment ? Pas sûr. La raison d'être est surtout dictée par l'image que pourrait renvoyer Orange à nos clients et investisseurs mais, en tout cas, rien pour les salariés. Cette co-construction, ressemble beaucoup aux assises de la refondation : « Une mascarade ».

**Infrastructures :** Il a une conviction, la qualité des réseaux Fibre Optique. Il faut être parmi les meilleurs. Notre réseau fixe et mobile est notre meilleure assurance.

**Nouveaux territoires de croissance :** Le marché africain est à développer, et à consolider, notamment avec la banque mobile. En métropole, Orange mise sur la maison intelligente et sécurisée.

**Nouvelles technologies :** Il faut accueillir les nouvelles technologies et notamment l'intelligence artificielle. Pas le choix! **Attention à l'impact sur les salariés** (emplois, Conditions de travail …). Le PDG souligne la forte mutation des métiers de la relation client (accueil physique, plateforme d'appel, …)

**Ambition environnementale et sociétale :** Le PDG rappelle, pour ceux qui n'y croiraient pas, que cela a toujours été une préoccupation du groupe, mais maintenant il y a l'urgence climatique. Pour le sociétal, il veut aller vers l'égalité des droits avec plus d'inclusion numérique et d'accessibilité au digital.

**Reste l'emploi,** la CGT lui décerne le diplôme de PDG ayant détruit le plus d'emploi chez France Télécom / Orange (40 000). Ce ne serait pas de sa faute, mais celle de la libéralisation du marché des télécoms. Partout en Europe c'est pareil. Le PDG étant pour la libéralisation du marché, tout comme ses camarades Lagarde, Tapie, Macron et Sarkozy, il est forcément responsable de la destruction des emplois chez Orange.

**En attendant les actionnaires se gavent, alors qu'il suffirait de prendre 5 centimes par action sur leurs dividendes pour compenser les 3 000 emplois supprimés chaque année. Favoriser les salariés, leur rémunération et leurs conditions de travail, c'est la raison d'être de la CGT depuis 1895.**

### Dans ce numéro :

P 1 Déclaration CGT
P 2 Egalité Pro : femmes / Hommes
P 2 Handicap
P 2 Immobilier
P 3 Conditions de travail
P 3 Formation
P 4 Emplois et compétences

MATERIEL FINANCÉ PAR LES COTISATIONS DES SYNDIQUÉS CGT

## Programme d'action, Egalité Pro - femmes / Hommes
## 6 ans d'inefficacité ! ! !

Six ans que la CGT fait le même constat que la commission égalité Pro du CE. Six ans que, malgré les différents plans d'actions, le taux de féminisation est stable. Il est inadmissible que dans une entreprise moderne comme Orange, qui veut se doter d'une raison d'être, on se contente d'une politique type « effets d'annonces » et qui ne donne aucun résultat positif pour la condition des femmes dans l'entreprise.

C'est dans les métiers de Service, que le taux de féminisation est le plus élevé, essentiellement sur les bandes C et D. Sur les bandes égales ou supérieures à Dbis, le déséquilibre en défaveur des femmes est très marqué.

Même si les métiers techniques continuent de pénaliser fortement l'ensemble de la DO, ce n'est pas l'arrêt du dispositif « classe de techniciennes » qui permettra de modifier la tendance.

L'Egalité entre les femmes et les hommes est déclarée grande cause nationale par le président Macron. Son copain, le PDG d'Orange, s'en ficherait il ?

Laisser perdurer les inégalités, c'est porter une responsabilité sur le fait que les idées rétrogrades progressent.

Gagner l'égalité entre les femmes et les hommes ne se fait pas au détriment de ces derniers. Au contraire, elle permet l'émancipation de toutes et de tous.

C'est pourquoi, la CGT reste force de propositions pour obtenir de nouvelles avancées et améliorer les rémunérations et les conditions de travail du personnel d'Orange.

## Pour un véritable Big Bang du Handicap !!! Halte à la précarité !!!

Le handicap chez Orange reste à un niveau d'intérêt mineur pour nos dirigeants. Nos collègues concernés le ressentent bien. Leur ressenti est une réalité que la CGT constate aussi lorsqu'elle se bat pour un aménagement des accès aux bâtiments. La commission Handicap au CE fait le même constat et le détaille très largement.

Chaque année, la situation des personnes handicapées en France se détériore. Exemple : le nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap a augmenté de 65 % pendant le quinquennat Hollande. Les inaptitudes ont explosé en 2016 : près de 160 000 cas prononcés.

Pour la CGT l'entreprise ne doit pas se satisfaire d'une politique d'affichage. Elle doit mettre en place de réels moyens en vue de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de Handicap.

La Direction d'Orange doit passer la vitesse supérieure, pas seulement pour répondre à ses objectifs miséreux mais pour répondre positivement à sa responsabilité sociale et maintenant à sa raison d'être.

## SDIT ? Schéma Directeur de l'Immobilier !

Le SDIT de la DO Normandie-Centre, tel que la direction l'écrit, vise d'une part **à optimiser l'occupation de nos sites en fonction du besoin de l'activité et d'autre part à adapter les environnements de travail aux besoins métiers**.

En écrivant cela, la direction travaille en total opposition du code du travail qui prévoit, dans son article L. 4121-2, point 4 : *« Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé »*.

La pression financière d'Orange va jusqu'à concevoir des SDITs, contraires a une logique de maintien et d'amélioration des conditions de travail des salariés.

Il n'est donc pas étonnant que dans le projet New Orléans, elle construise un bâtiment avant même de savoir comment les salariés pourront y entrer et travailler. Le projet de New Rouen qui arrivera prochainement pour regrouper un certain nombre de sites de l'Aglo sera mené selon le même principe.

Pour optimiser encore plus les m², elle imagine un nouveau concept de travail, le Flex ou autrement appelé « environnement dynamique ». Des espaces de bureau où personne n'a de place attitrée.

La CGT alerte et appelle les salariés à exiger des espaces de travail qui répondent aux besoins de leur activité.

## Bilan Hygiène et Conditions de travail
## Et plan de prévention ?

**En boutique**, il y a des problèmes de staffing. La direction l'explique par une mauvaise attractivité du métier. Pour la CGT la raison est tout autre. Les sous effectifs sont essentiellement dus à une politique de réduction du réseau de distribution au profit de grandes boutiques dans les grandes villes. D'ailleurs la stratégie Orange est simple, elle organise le sous staffing, transfère la boutique à la Générale De Téléphonie (filiale Orange) sous prétexte de difficultés à recruter. Il est à noter que les GDT n'ont pas de problème de recrutement. Quelques années plus tard, la GDT ferme. Cette politique a un impact certains sur les conditions de travail (heures sup, prise de congés, stress…) et ce n'est pas le plan d'action spécifique dans les boutiques qui a amélioré les choses.

**En AE**, les choses semblent bonnes, un point de vigilance toutefois avec DELIVERY qui n'a pas fini d'impacter négativement les conditions de travail. Mais pour résoudre le problème, il faudrait revoir l'organisation de l'AE en recrutant et en ré internalisant les activités.

**AU SCO,** Avec le changement de direction, les relations avec le CHSCT se sont améliorées. Pour autant la baisse des effectifs engendre un mal être. La charge de travail fluctuante génère beaucoup d'instabilité des groupes. La solution est certainement dans une autre organisation du travail avec des recrutements et un autre rapport aux activités sous-traitées.
**A l'UINC**, + d'accidents en 2018 qu'en 2017. La baisse des effectifs en CA et l'automatisation, rend l'organisation du travail de plus en plus floue. Des tech Entreprises se sont vus prendre des interventions par l'intégration. Nacelles : Les fraudes à la certifications CE de la marque Klubb posent des problèmes pour les interventions en hauteur. De plus les fiches VAM ne sont que très peu remplies. D'où la question, comment sont réalisés les travaux en hauteur à l'UI.NC ?

## Formation !!!
## Pour qui ? Pourquoi ?

**La direction présentait les Orientations générales de la formation et du développement des compétences.**

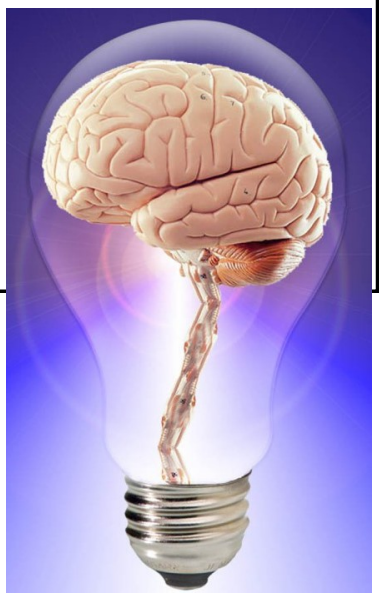
**Tout d'abord quels sont ses objectifs ? Par quel moyens ?**

C'est une vision archaïque et patronale de la formation professionnelle. Elle est tournée uniquement vers la performance immédiate de l'entreprise. Elle ne permet pas le développement personnel et n'est quasiment jamais diplômante ou qualifiante.

**Un parcours apprenant enrichi,**
**Orange Learning**
Pour tous les salariés dans le monde, offrir et accompagner de nouvelles expériences d'apprentissage, notamment digitales, plus personnalisées, en phase avec leurs besoins et les nouvelles façons d'apprendre et de travailler.

La digitalisation est maintenant partout, notamment avec une quasi généralisation de toutes les formations en e-learning. Cette méthode est pourtant largement décriée. Pour tenter de nous faire avaler la pilule, la direction annonce un taux d'intégration à 70% du contenu de la formation contre 20% en présentiel. Elle appuie son propos sur de pseudos études liées aux neurosciences.

L'évolution rapide des neurosciences cognitives de ces dernières décennies a suscité un enthousiasme marqué dans le monde de l'éducation. C'est ainsi que sont apparus, sans être appuyés par de véritables travaux de recherche scientifique. Certaines affirmations qui relèvent plus du **neuromythe** que de la réalité scientifique : Lorsque sciences et société se rencontrent, certains dirigeants d'entreprises sont tentés à des croyances infondées.



Dans un contexte de mobilité professionnelle interne ou externe à l'entreprise, la proposition d'offre de formation de la direction est inacceptable et inadaptée. Elle ne propose qu'une formation fermée sur ses seuls besoins.

Cela ne laisse aucune possibilité aux salariés pour remplir au mieux ses missions professionnelles en autonomie ni pour s'enrichir personnellement et intellectuellement.

Pour la CGT, la formation doit aider les salariés à construire leur projet professionnel tout au long de leur carrière. Pour se faire, elle doit s'appuyer sur une formation initiale solide afin de permettre une évolution du niveau des qualifications.

Elle permettrait ainsi d'être un salarié responsable, capable de s'insérer dans la vie sociale et de se réaliser pleinement en tant que personne, salarié et en tant que citoyen.

**L'autonomie et l'épanouissement au travail n'existeront que par l'acquisition de savoirs au sens large du terme.**

# Rapport PEC ?
# Prévisionnel Emplois et Compétence !!!

**C'est pompeux, mais c'est pour mieux noyer le poisson.**

La direction nous présente un document qui manie la langue de bois à merveille. Elle se dit travailler pour les salariés et pour plus de performance du Business. En fait ce n'est pas cela. Car elle a une approche un peu bizarre, dite **« entonnoir ».** Comme elle l'écrit : « *on part du business pour déterminer quels seront les impacts RH en termes de ressources internes (ETPCDI) par structures d'activités et par géographie, puis en termes de métiers et de compétences (volumiques, en croissance et en transformation) afin de déterminer les leviers d'acquisitions et plans d'actions envisagés, qui viendront nourrir les politiques RH et ainsi servir le business* ».

Comprendra qui veut, la CGT analyse : la direction n'a qu'un souhait, servir l'**OGRE actionnaire**, son appétit est sans limite. C'est ainsi que Orange s'est organisée afin de dé corréler le montant des dividendes du Business. Pour preuve, elle garantit le montant des dividendes mais diminue son ambition en matière de Business, c'est son approche de l'entonnoir.

Force est de constater que les ressources sont toujours en chute libre. - 800 entre 2018 et 2023 sur un effectif de départ de 2823 (l'impact démographique lié aux retraites et TPS) pour une prévision de recrutement qui va de 98 à 101 d'ici 2021, après cette date, la direction ne s'engage pas.

Ces simples chiffres démontrent que les dirigeants d'Orange ont une politique de désengagement sur le Business et de l'emploi pour satisfaire immédiatement les gros actionnaires.

Concrètement : les départs potentiels sur la période 2019-2023 seront de -28% des effectifs avec une décroissance plus forte les 2 premières années, en 2019 (-9%) et en 2020 (-8%) pour s'adoucir progressivement à partir de 2021 (-7%), 2022 (-4%) et 2023 (-3%). Toutes les unités sont concernées par cette évolution démographique naturelle, mais dans des proportions différentes :

- le SCO connaîtra la plus forte baisse « **naturelle** »estimée à -44%
- pour l'AGPRO et l'UINC il est prévu une baisse naturelle estimée à -30%
- Et pour l'AENC (-20%) et l'ADNC (-17%) auront les décroissances naturelles les plus faibles sur la période

La CGT a alerté. Cette politique aura un impact délétère sur les conditions de travail dans les services et ce ne sont pas les maigres recrutements qui permettront de faire passer l'orage. D'ailleurs ce n'est pas dans les unités où il y a le plus de décroissance, qu'il y aura le plus de recrutements. Ils se feront essentiellement à l'UI NC et à l'AD NC. Ce n'est pas qu'il n'y en a pas besoin ailleurs, bien au contraire. Cela démontre simplement le projet d'entreprise vis-à-vis des SCO, AGPRO et AENC.

A notre alerte la direction répond « MAKE OR BUY » ou autrement dit « SOUS-TRAITANCE ». Comme la volonté est aussi à la diminuer, qui en fera les frais? Les salariés Orange.

Si avec la CGT, les salariés ne se mobilisent pas pour défendre une autre politique de l'emploi chez Orange, il est fort à parier que ceux qui vont rester vont être en grande souffrance.

**Avec la CGT, mobilisons nous !!!**

**BULLETIN DE SYNDICALISATION**

☐ Je souhaite prendre contact

☐ Je souhaite me syndiquer

Nom - Prénom : .....

Adresse personnelle : .....

Entreprise - service : .....

Téléphone : ..... Courriel : .....

Bulletin à retourner à :

Fédération Nationale des Salariés du Secteur des Activités Postales et de Télécommunications CGT
263, rue de Paris - Case 545 - Montreuil Cedex
Tel : 01 48 18 54 00, fede@cgt-fapt.fr
www.cgt-fapt.fr

**Vos élu-e-s Cgt** :
Brigitte Baud, Houda David, Gaëlle Durand, Agnès Lignoux, Pierre Longuemare, Martial Ott, Jean Louis Renaud, Gilles Tranier

**Représentant syndical Cgt :**
Patrice Morin

Rejoignez le site Cgt du CEDONC grâce à ce flash code.

http://www.cgt-ceftdonc.fr

Retrouvez les prestations ASC du CE DO NC, votre compte salarié et les prestations CCUES sur :

http://www.ce-orange.fr