



## **CSE DO IDF**

### **Séance des 16 et 17 Juillet 2020**

### **Déclaration préalable CGT**

Le 1er avril dernier, le journal *Le Monde* a publié une tribune de Stéphane Richard : « *Nos data pour lutter contre le Covid-19 dans le cadre protecteur du RGPD* ». Même si elle ne s'appelle pas « *TraceTogether* », l'application « *StopCovid* » reprend tous les principes développés par le PDG d'Orange, notamment le respect du RGPD.

Aujourd'hui, en dépit des alertes lancées par nombre d'associations et organisations syndicales, dont la CGT, le bilan est douloureux. D'abord, il n'y a pas de réelles capacités techniques opérationnelles à ce jour pour respecter le RGPD en la matière. Entre le *reCaptcha* de Google et le serveur central de l'application qui reçoit bien plus d'informations que nécessaire pour tracer le virus, le RGPD n'est pas respecté dans les faits en dépit des affirmations de principe répétées par le gouvernement comme par Stéphane Richard.

Surtout, les épidémiologistes estiment qu'il faut que 60% de la population télécharge l'application pour qu'elle soit efficace. A Singapour, 20% de la population avait téléchargé l'application. Son échec était déjà patent lorsque la tribune de Stéphane Richard a été publiée. En France, seuls 3% de la population a téléchargé l'application au 23 juin 2020, pour 14 alertes *StopCovid*. Fiasco total.

Durant le confinement un nombre non négligeable d'enfants n'a pas pu suivre les cours en ligne faute de connexion Internet. Plutôt que de vendre ce qu'elle n'a pas les moyens de réaliser concrètement, Orange SA ne ferait-elle pas mieux de travailler à l'éradication de la fracture numérique en investissant les technologies déjà existantes partout en France, de façon à ce que chaque citoyen, chaque citoyenne, ait accès à une connexion stable ?

Les actionnaires peuvent s'estimer heureux une fois de plus : l'entreprise a maintenu ses engagements sur le dividende (0,70 cts pour l'exercice 2020), permettant d'arroser les marchés financiers de 2 milliards d'euros, mais également le versement du solde de dividende 2019 (530 millions d'€). Les salariés devront eux se contenter des remerciements de la direction, de la confiscation de leur congés (JTL), et des mesures indignes de la décision unilatérale qui permettront à la direction d'Orange d'économiser 50 millions d'euros par rapport au budget 2019. Le budget NAO 2020 proposé à la signature atteint en effet péniblement 61M€, bien loin des 530M€ offerts aux actionnaires, ou des 110M€ du budget NAO 2019.

La prime de 1000 euros, qui peut légalement monter jusqu'à 2000 euros, est loin de compenser la pingrerie de la direction sur les NAO. Les critères d'attribution restent soumis à l'arbitrage local : la compensation financière est versée au personnel désigné pour le PCA et « intervenant régulièrement » sur site. Cette décision laisse sur le bord de la route l'ensemble des salariés qui dans des conditions parfois très difficiles ont travaillé depuis leur domicile. La CGT revendique son attribution à toutes et tous car toutes et tous ont contribué à l'effort.

Changer de priorité est une urgence pour Orange comme pour le pays. Cela pourrait commencer par la reconnaissance de l'accident de travail pour les collègues atteints par le

Covid19. A ce sujet, la dernière multilatérale inhérente à l'UIPP a remonté que des collègues de la sous-traitance n'ont toujours pas d'EPI. Cela montre une fois de plus que seule la réinternalisation des emplois permettrait d'assurer la sécurité des personnels. C'est pour porter ces revendications que les salarié-e-s de télécommunications, tous opérateurs confondus, étaient présents dans la rue aux côtés des professionnels de Santé ce mardi 14 Juillet.

Sur les AD, si on peut se féliciter du maintien des masques dans les boutiques, on peut aussi s'étonner de la disparition des files d'attente et de la réduction de la distance barrière de 1,50 mètres à 1 mètre. L'heure n'est pas au relâchement. On constate en effet une recrudescence du virus en France comme dans de nombreux pays : le nombre de décès repart à la hausse et plus de 130 clusters sont recensés dans le pays. Depuis le début de la crise sanitaire, la CGT constate que les décisions gouvernementales se concentrent sur le maintien de la bonne santé du business et de l'économie au détriment de la santé des concitoyens et des travailleurs. Orange se contente d'assurer la sécurité de ses salariés à minima, en se fondant sur ces mêmes décisions gouvernementales. Si Orange assure étudier d'éventuels scénarii de re-confinement, aucune mesure supplémentaire ou complémentaire n'est actée à ce jour.

La CGT revendique :

- Le maintien du ménage renforcé
- Le maintien du « doublement » des vigiles, jusqu'au moins la fin de la période estivale.
- Le maintien de la PVC moyenne jusqu'à la fin de la période estivale
- Des emplois car les sous-effectifs sont structurels comme l'a montré une nouvelle fois la relocalisation de la boutique d'Aulnay-Sous-Bois.
- Le détail / suivi des agressions sur 2019 et 2020.

Le point 5 à l'ordre du jour ne manque pas d'interroger : d'une part il met en exergue un besoin de renforcement du réseau de distribution que la DO IDF a fragilisé avec les fermetures massives de boutiques inhérentes à son « nouveau maillage », au point d'admettre que la taille critique des 2 unités et du nombre de boutiques au sein de chacun d'elle serait atteinte. Il faudrait donc à présent les fusionner. D'autre part, un autre aspect de l'opération, dénommé « AuDace », a été présenté en multilatérale mais pas dans cette instance. Or, il appartient bien au CSE d'étudier et d'émettre un avis éclairé sur la fusion de l'ADIDFC et l'ADPP. Pour cela, le CSE devra missionner le CSSCT sur l'ensemble des aspects inhérents à la sécurité et aux conditions de travail. Cela nécessitera également la consultation des populations salariées concernées. Aussi, démarrer le processus d'information/consultation dès septembre pourrait être un peu précipité. En tout état de cause, il ne semblerait pas raisonnable à la CGT de boucler la consultation avant les fêtes de fin d'année 2020.

Dans le tertiaire, la reprise et son accompagnement semblent manquer de directives claires de la part de la DOIDF. Ainsi, des managers de l'UAT tentent d'imposer le retour sur site 1 jour par semaine et le jour concerné pour chaque salarié : pour untel se sera le lundi, pour tel autre le mardi, pour un troisième le mercredi... cela alors que la DOIDF assure que les salariés doivent pouvoir choisir leur jour de présentiel et précise bien qu'il ne saurait y avoir de sanction en cas de refus. Peut-être faudrait-il rappeler aux équipes managériales qu'un peu de souplesse ne saurait faire de mal.

Les points 6 et 7 à l'ordre du jour posent également question en termes de sécurité et de conditions de travail. Là encore, en fonction des réponses que la direction apportera en séance, le CSE sera éventuellement amené à prendre des décisions.