

Activités Sociales et Culturelles (ASC) : Activités vraiment « non essentielles » ?

Le gouvernement justifie la fermeture des lieux de culture en les qualifiant de « non essentiels ». **Hélas pour une majorité d'élus du CSE, les ASC et plus spécifiquement les locations de vacances sont aussi jugées « non essentielles ».**

Malgré le travail remarquable de la Com. ASC et de son président et malgré la proposition des élus **CGT**, la majorité des élus CSE a rejeté le lancement de la prestation « locations de vacances », une prestation pourtant très appréciée.

Face à une délégation CFE-CGC préférant que nos collègues recherchent individuellement les bonnes affaires sur internet, et à une délégation CFDT lançant un débat hallucinant sur l'aide qu'ils jugent trop forte pour les petits QF (QF de 1 à 4), le président (CFDT) de la Com. ASC a fini par démissionner.

La CGT qui a défendu toutes les propositions de la Commission ASC (Com. ASC) regrette cette démission. Ces propositions avaient été étudiées collégalement en commission intersyndicale !

Nous regrettons que sa propre organisation syndicale n'ait pas soutenu le président de la commission et déplorons le rejet de ces activités jugées « non essentielles ».

La délégation **CGT** a dû rappeler que le « S » d'ASC voulait bien dire « Sociale » au sens d'aide sociale, des prestations qui aident aussi en priorité les plus fragiles, en ne visant pas toujours le plus grand nombre, ce pourquoi le CSE a voté en urgence pour 2021 les CESU-Handicap, et l'aide d'urgence.

**NON la culture n'est pas « non essentielle »,
NON le social n'est pas « non essentiel » !**

La validation du budget AEP (Budget de fonctionnement du CSE) préparé par la trésorière (CGT) et le trésorier adjoint (CGT) ne suffira pas pour permettre le remplacement d'un Système d'Information du CSE obsolète. Il faut aussi que soit voté le budget ASC, repoussé en février, et cela sans président de la Com. ASC... à suivre...

Accessibilité numérique :

Orange, une entreprise « plus » inclusive ?

Orange s'engage pour « une société plus inclusive et durable », mais toute la nuance est dans le mot « plus », car il ne faut pas comprendre là « complètement » inclusive ou « beaucoup plus » inclusive, mais seulement « plus » inclusive. **L'inclusion doit permettre à nos collègues en situation de handicap d'accéder à tous les outils nécessaires à leur métier, c'est une obligation légale (article L.5213-6).**

Alors quelle a été notre surprise quand nous avons vu débarquer, l'outil « MyJob » ! Il devient un outil central pour chaque salarié, puisqu'il permet de réaliser les entretiens individuels, le suivi de carrière... et cet outil n'est pas accessible. Le pire dans tout cela, est que notre employeur était au courant, avant la mise en ligne, des anomalies concernant l'accessibilité, et qu'il n'a pas jugé bon de faire les corrections. **Orange a donc mis l'outil « MyJob » en ligne obligeant nos collègues en situation de handicap à devoir signaler individuellement les problèmes rencontrés, les renvoyant chacun face à leur handicap.**

La délégation CGT a dénoncé cette maltraitance de la Direction Orange envers nos collègues en situation de handicap. C'est la même maltraitance que nos collègues subissent dans les projets immobiliers quand les aménagements pour le handicap sont faits après coup, après l'emménagement, après la crise sanitaire... toujours après.

« Intrapreneur-Studio » : On ferme !!!

A peine le procès Lombard terminé que nous voyons réapparaître les « bonnes vieilles méthodes » de notre Direction. Ah le bon temps, celui où la Direction pouvait mettre en « redéploiement » des salariés en toute impunité !

Après l'analyse du ROI (Return On Investment), la décision brutale est prise : « On ferme ! ». Pas de réorganisation du service pour les collègues, pas de proposition de solutions alternatives... La Direction affirme que les projets portés par l'Intrapreneur-Studio ne sont attendus ni dans le groupe, ni dans les « Pays », et les collègues sont priés d'aller se chercher un emploi à Orange Avenir, **soit un bon vieux « redéploiement » à la mode Lombard.**

Le dossier présenté en CSE ne contient rien pour les salariés alors que la fermeture est décidée, et que le CSE ne peut rien arrêter, ce que dit le dossier : « Dès le lancement du projet, une réunion de présentation de l'accompagnement RH sera faite aux salariés. » alors que cela fait maintenant plus de 6 mois que nos 16 collègues de l'Intrapreneur-Studio sont laissés entre deux eaux, contraints de faire face à un déni total de l'entreprise.

Devant le mal-être général de nos collègues, devant l'indigence du dossier et face à une Direction qui considère avoir répondu à toutes les questions, les élus du CSEE TGI ont décidé et validé unanimement une expertise par TECHNOLOGIA sur ce sujet.

Passage du patron de TGI, à la vitesse de la 5G...

De passage sur une petite matinée, le président du CSEE TGI Mickael Trabbia est venu nous donner **ses priorités pour 2021**. Sans étonnement, le sujet 5G est très présent dans le discours du Directeur de TGI avec **l'accompagnement du déploiement de la 5G et des réseaux du futur**, des usages des entreprises (principale cible 5G) et de la croissance des usages des particuliers, **le Cloud et la virtualisation des réseaux** (dont la résilience souhaitée, ressemble plutôt à une volonté de diminuer le nombre des salariés dédiés à leur fonctionnement), et pour finir **la « Transformation » pour intégrer les enjeux sociétaux** : environnement et inclusion numérique (*une inclusion dont on a pu tester le caractère « poudre aux yeux » avec un « MyJob » non accessible, cf. introduction du tract*).

Dans le reste de son discours, le Directeur de TGI insiste sur **la 5G et le travail d'ouverture d'Orange sur le sujet au niveau interne et externe, pour « l'acceptabilité » de cette technologie**. On ne cherche plus à savoir si c'est utile, mais juste à faire comprendre que c'est « acceptable ». Orange est convaincu du bénéfice de la 5G en matière environnementale et que la situation est plus sereine au niveau de l'opinion. **Dans sa communication, Orange classe les questions sur le déploiement de la 5G dans la catégorie des mythes** (cf. *communication Orange « 5G : 5 mythes passés au crible »*).

Bien sûr la 5G est un outil de travail d'Orange, bien sûr cette technologie n'est pas à balayer d'un revers de main, mais il est de l'intérêt de notre entreprise de s'interroger sur cette technologie et de sa durabilité, quels usages et impacts vs. les enjeux environnementaux. Notre Direction regarde le sujet de la 5G en l'isolant du sujet plus large des usages du numérique. Tant que les opérateurs resteront dans une politique d'empilement des technologies, et d'augmentation des usages et du volume des données, ils amplifieront le problème.

Pour la délégation CGT, il est temps de prendre le problème dans son ensemble en parlant de l'impact des usages du numérique sur l'environnement dont la 5G sera un accélérateur. Il est temps de réfléchir au retour à un service public des télécommunications pour réguler l'empilement des réseaux et des technologies. Cette revendication CGT est portée à l'identique dans tous les autres secteurs (Energies, Transports, ...) et devrait être une priorité pour limiter tous les effets négatifs des activités humaines sur l'environnement.

« MyJob » : Fichage des salariés ?

Notre Direction a choisi d'imposer cet outil sans aucune consultation des CSE, ni aucune présentation. Or, cette nouvelle mouture comporte une section qui n'existait pas dans les outils précédents : **le ressenti salarié sur le semestre, avec deux questions : « ce que j'ai le plus apprécié » et « ce que j'ai moins apprécié »**. Pour la **CGT**, cette nouvelle rubrique nous semble extrêmement dangereuse car les salariés ont toujours – ou le plus souvent – échangé avec leurs managers au cours des EI sur ce qui les ennuyait, ou les contrariait dans l'exercice de leurs emplois, charge au manager de trouver les solutions pour améliorer si possible la situation. Mais ces échanges restaient verbaux, en face à face, exprimés de manière honnête quand c'était possible. **Cette nouvelle version de l'outil change la donne : maintenant, il faut que ces échanges soient écrits, tracés, conservés dans le dossier RH des salariés comme des informations capitales de leur profil professionnel.**

Or, nous savons que les recruteurs internes s'appuient sur les EI pour sélectionner des candidats : Un manager choisira-t-il un salarié qui exprime ouvertement les choses qui le dérangent ? Qui s'exprime librement sur son ressenti dans son emploi ? Quel est l'intérêt de conserver dans le dossier RH des salariés ces informations subjectives et variables dans le temps et de les archiver comme des faits marquants de la vie salariale ? Quelles garanties avons-nous que ces données ne soient pas utilisées dans un proche avenir par une Intelligence Artificielle RH qui sélectionnerait les candidats pour les postes ?

Pour toutes ces raisons la délégation CGT se demande quel serait l'avis de la CNIL sur un tel fichage des salariés !

Les salariés apprécieront une fois de plus de voir leur métier qualifié de « **Job** » anglicisme dont la définition est : « travail rémunéré, que l'on ne considère ni comme un métier, ni comme une situation ». Comme disait Camus : **« Mal nommer les choses c'est ajouter au malheur du monde. »**

Crise sanitaire Covid-19 : Wait and see ...

Orange se contente de suivre les directives gouvernementales, nous pouvons juste noter l'assouplissement de l'accès aux sites un jour par semaine pour les salariés en situation personnelle difficile, et non plus uniquement « extrêmement » difficile (retour de l'application « mon accès » avec une jauge limitée à 20% de présence sur les sites). **La CGT, porteuse de cette revendication, se félicite que les risques liés aux violences professionnelles et/ou intrafamiliales ont été ajoutés au plan d'accompagnement.**

Vous pouvez solliciter sans hésiter les représentants CGT au CSE TGI :

Anne LEVY (OLS), Sandrine VILLE (Marketing), Isabelle PETTIER (OLS), Nabila BELHADJ SALAH (Marketing), Boumedienne MERSALI (OLN), Jean-Christophe PAOLETTI (OLS), Salim MOUNIR ALAOU (OLS), Jean-Pierre SEBILLE (OLN), Dominique POITEVIN (OLS).