

Bulletin des élu.e.s **CGT** au CSEE TGI : L'essentiel du CSE des 30 et 31 mars 2021

Le monde d'après sera-t-il désirable à Orange ?

Non, le monde d'après ne sera pas forcément « désirable » pour les salariés d'Orange. Les annonces de Stéphane Richard prévoient une économie drastique sur les trois années à venir, qui entraînerait une disparition d'au moins 3000 à 4000 emplois à Orange en France. Cet objectif est d'ailleurs déjà bien anticipé par les directeurs d'OLS et d'OLN avec une baisse de 5% des effectifs pour chacune des deux entités en 2020. Ces objectifs font peser des risques importants sur les salariés de TGI et **la CGT rappelle sa revendication d'avoir « un recrutement pour un départ ».**

Dans la société civile, Macron traite d'Amish les sceptiques sur la course effrénée au développement technologique et à la croissance (cf. débat sur la 5G). A Orange, ce n'est pas d'Amish, mais de « collapsologues » ou de « survivalistes » que sont qualifiés les salariés qui s'interrogent sur le sujet alors qu'ils sont justes pragmatiques et éthiquement responsables. Au moins **plus responsables que nos dirigeants qui se fixent d'exploiter l'égoïsme des êtres humains comme levier pour améliorer collectivement les choses**, et même, on croit rêver, pour « déployer des biens « communs » et générer du bien-être collectif » (**cf. la présentation stratégique « Digital Home 2025 » de Philippe Rozès**). Mettre en regard l'égoïsme individuel et la création de biens « communs », il fallait l'oser ! Une affirmation qu'Adam Smith, le père du libéralisme, ne contredirait pas : c'est avec cette idéologie pure qu'essaie de nous inculquer notre Direction.

Un autre aspect qui ne rend pas le monde à venir très désirable, c'est l'organisation des espaces de travail. A Orange, un large projet de compactage des espaces de travail est lancé. Le déménagement à Chatillon présenté lors de ce CSEE fait partie de l'enjeu d'économies fort du programme « Scale Up »... Il est clair que « Scale Up », qui signifie pourtant « augmenter », voire « changer d'échelle » (en croissant), n'a pas ici pour but d'augmenter la qualité des conditions de travail des salariés mais plutôt le contraire. Les différents dossiers de projets immobiliers et de déménagement présentés dans ce CSEE (Meylan, Saint Quentin en Yvelines, Lannion, Châtillon...) le prouvent et ne sont que la face visible d'un projet bien plus vaste de « densification » des espaces de travail, consistant aussi bien à augmenter le nombre de salariés au m² qu'à mettre en place des « bureaux volants » ou des « flex desks ».

Nous rappelons les revendications de la CGT pour les espaces de travail, revendications d'autant plus d'actualité en cette période de crise sanitaire où la distanciation physique est de mise, si l'on veut retourner un jour sur les sites :

- **Une position de travail pour chaque salarié ;**
- **L'application des normes Afnor pour les espaces de travail** (acoustique et surface au poste) ;
- **La prise en compte des situations de handicap** dès le démarrage des projets ;
- **La prise en compte complète des impacts environnementaux** des projets immobiliers ;
- **Un niveau de cloisonnement favorable à la concentration intellectuelle des salariés, garantissant une intimité, au lieu de la concentration physique des salariés dans un espace réduit, peu cohérent avec l'amélioration de la situation sanitaire.**

Du côté des ASC : Le budget des Activités Sociales et Culturelles enfin validé grâce à la volonté de la majorité des élus

Pour la **CGT**, depuis 1895, les valeurs sociales de solidarité, d'humanisme, de culture ont toujours été prioritaires : les théâtres, les cinémas, les librairies ne sont pas des commerces non essentiels. **Plus que jamais la délégation CGT (ses élus, les 2 trésoriers, son RS) s'est fortement impliquée pour la pérennité de ces valeurs, et fort heureusement, les tentatives obstinées de certaines organisations syndicales** (une CFE-CGC qui essaye d'imposer sa vision plus individualisée des ASC et SUD ayant des positions plus disparates et difficilement lisibles) **n'ont pas pu empêcher la validation du budget 2021 des ASC.**

Les Ouvrants droits auront donc très prochainement accès à leur compte familial et à une offre de prestations qui sera enrichie tout au long de cette année (locations vacances, ASC locales ...).

Travaux collectif HSAS : Présentation de l'étude « Etre une femme exerçant un métier technique à TGI »

Le collectif HSAS (Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes) dont les membres **CGT** sont particulièrement actifs, a présenté les résultats d'une **étude qualitative menée par une élue CGT** sur les femmes exerçant un métier technique à TGI. **Particulièrement préoccupants, ils révèlent des phénomènes d'invisibilisation, d'entraves et de discriminations à l'égard des femmes de TGI dans le déroulement de leur carrière.** Par un vote unanime des élu.e.s, le CSEE décide de mener **une étude complémentaire, afin d'affiner le diagnostic**, de l'élargir à l'ensemble de la population de TGI, et d'en évaluer l'ampleur statistique.

Au sujet des risques liés au Harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes, les élu.e.s du CSE de TGI rappellent les obligations légales de l'employeur et le mandatement de nos CSSCT, qui n'ont pas actuellement assez de visibilité sur les mesures de prévention afférentes, ces risques ayant été retirés unilatéralement du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels l'an passé. **C'est pourquoi ils demandent à la Direction un travail d'identification des facteurs de risques et un plan de prévention spécifique à ces risques.**

Crise sanitaire Covid-19 : « What's Up, Doc ? »

ASA garde d'enfant : les fermetures de classes se multiplient dans les zones à contraintes renforcées. Le dispositif ASA garde d'enfants est bien disponible à Orange. Nous avons demandé de faire supprimer la condition « ne pouvant pas télétravailler » car justement, c'est la garde d'enfant qui ne permet pas de télétravailler.

La subvention repas : elle sera payée tous les deux mois.

Fermeture des sites en fonction du couvre-feu : il n'y a pas de règle, certains sites ferment à 17h (ex. Chatillon) d'autres à 18h...

Protocole pour la restauration collective : « Il faut manger seul » : il faut entendre ici « sans vis-à-vis », à noter qu'il est aussi autorisé de se restaurer sur sa position de travail.

Pour la vaccination : l'immense majorité des médecins du périmètre TGI est volontaire pour cette campagne de vaccination (vaccin AstraZeneca), qui s'adresse aux plus de 55 ans présentant une ou des comorbidités.

Activités à TGI : Tergiversation de la Direction à Blagnac

Le directeur du site de Blagnac a annoncé courant mars la fin des activités TV à Blagnac et, du coup, 17 collègues se retrouvaient sur le carreau. Effet immédiat : le déclenchement d'une alerte des représentants du personnel. Depuis la Direction de TGI rétropédale, et en CSE, la DRH TGI a dit que l'activité TV actuelle resterait sur Blagnac. **Pour la CGT, il faut rester vigilant car cette activité est plutôt en phase finale à Blagnac.**

Fermeture de l'Intrapreneur Studio (IS) : une situation de déni de la DRH TGI ?

L'écart entre les témoignages des salariés et les réponses de la DRH PMD est tel qu'on peut supposer que la filière RH frise le déni. La définition de l'agilité édictée par la RH est que « le propre de l'agilité était de savoir s'arrêter », ce qui ne rassure pas. **Après 18 mois d'une fermeture plus ou moins cachée, puis annoncée, plusieurs arrêts maladie tant la situation est difficile à vivre, et actuellement seul un salarié sur 16 a retrouvé un poste pérenne.**

On comprendra que les élus du CSE TGI ne souhaitent pas rendre d'avis sur ce projet tant l'information de la Direction sur ce dossier n'a été ni loyale, ni sincère en dépit de l'obligation légale qui lui en est faite. En particulier, les informations économiques et sur l'adéquation de cette fermeture avec la stratégie de l'innovation à TGI n'ont pas été fournies. **Les élus ont voté unanimement une résolution demandant à l'employeur de fournir tous les éléments manquants, ainsi que 11 demandes sur le volet RH, synthétisées ici :**

- **La reconnaissance d'expertise spécifique pour les acteurs au sein de l'IS entre 2016 et 2020 ;**
- **Un accompagnement RH jusqu'à ce que le dernier salarié trouve un poste qu'il estime satisfaisant ;**
- **Le droit à l'erreur sur un temps convenu si le contenu du poste et son contexte humain ne sont pas au rendez-vous.**

Déménagement à Orange Garden : Projet « Tétris » ou « Boite de sardines » ?

Nommer un projet de densification des espaces de travail « Tétris », il fallait oser ! La Direction se lance, à Orange Gardens (OG), dans une opération de « garbage collector » (ou « ramasse-miettes ») pour récupérer les positions de travail non attribuées. Elle lance ce projet de déménagement de 204 salariés TGI, alors que ces salariés sont en télétravail contraint par une situation sanitaire critique en région parisienne. Cela afin d'accueillir des salariés d'Arcueil : temporairement, dixit la Direction. Le projet prévoit l'arrivée, au total, de 3600 salariés par flots de 600 salariés entre septembre 2021 et juin 2023. Ce projet risque de mettre les salariés devant deux non-choix : demander à conserver un télétravail tel qu'il leur sera peut-être difficilement accordé ou revenir dans une configuration encore plus dégradée que celle qu'ils ont quittée.

Pour la CGT, dégrader les conditions de travail et pousser les salariés au télétravail comme solution d'évitement n'est pas acceptable. De plus, en temps normal (que nous retrouverons bientôt, nous l'espérons), l'affluence aux restaurants d'entreprise d'OG les rend déjà bondés et bruyants, sans parler des temps d'attente importants aux caisses qui amenuisent le temps de pause-repas réelle. La CGT dénonce les conditions de travail et de restauration déjà dégradées qui ne devraient que s'aggraver avec de nouveaux arrivants en tel nombre et met en garde contre les RPS à venir.

*Intervention **CGT** au CSE 230 mars 2021 sur Point 4 Bilan annuel 2020 sur l'emploi, périmètre TGI*

Sur le fond du dossier, la **CGT** ne peut que s'inquiéter du bilan emploi 2020 dans lequel nous peinons à trouver des points légèrement positifs : 35 recrutements sur Data/IA ; recrutement de 9 chercheurs sur 11 dans le vivier ; un taux de féminisation de 36% de recrutements (mais qui ne permet pas de faire passer l'effectif féminin TGI de 28% au minimum visé de 33%).

La CGT ne peut se satisfaire de seulement 59 recrutements CDI, équivalent à un taux de recrutement de 1,3% sur un périmètre de 4446 salariés. La baisse des effectifs continue et est particulièrement notable cette année à OLS et OLN avec -5% pour chacune des 2 entités. On ne peut s'empêcher d'y voir se profiler ce qui ressemble à un démantèlement de TGI.

La délégation CGT revendique que soit fourni aux élus CSE l'ensemble des éléments manquants dans ce bilan 2020 :

- **Répartition des activités : Recherche / Anticipation / Déploiement ;**
- **Récapitulatif des activités transférées ou arrêtées et leur impact sur les effectifs ;**
- **Précision sur les ETP dans nos projets par des filiales internes ou Orange « monde » ;**
- **Détail des évolutions métiers et notamment sur la catégorie Réseaux et Innovation trop globalisée.**

La **CGT** avait proposé une présidence « tournante » de la commission Emploi Formation Egalité Pro (EFEP) qui porte, avec seulement 8 membres, de très nombreux dossiers importants pour l'activité des salarié-es. Après plusieurs mois de dysfonctionnement de cette commission toujours sans présidence, les 2 premières organisations (CFDT, CFE-CGC) ne prenant pas leur juste part de travail, **la CGT a proposé, en espérant que cela réamorce une dynamique, une présidente en la personne d'Isabelle Pettier, qui sera relayée par un membre CFDT et ensuite ...**

*Vous pouvez solliciter sans hésiter les représentants **CGT** au CSEE TGI :*

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

*Et les représentants **CGT** dans les CSSCT :*

Isabelle PETTIER, Dominique POITEVIN (OLS), Valérie Barnole (OLR&DT), Jean-François Pardinielli (Marketing), Xavier Grall (OLN).