

Réorganisation IT-S : La répétition comme méthode pédagogique... ou de persuasion

Deux lettres ont été envoyées par des salariés de SOFT et IVA à la Directrice générale. Ils y ont exprimé leur inquiétude d'un retour arrière vers un modèle d'organisation non efficace et qu'aucun de nos collègues ne souhaite. Un extrait résumant cette inquiétude :

« Nous, personnels des équipes SOFT et IVA, avons démontré notre capacité à produire et valider à un niveau de vélocité et de qualité dont nous sommes fiers en étroite collaboration avec nos collègues des entités thématiques. Le démantèlement de nos équipes est vécu comme une sanction injuste. Nous désirons favoriser un fonctionnement par équipes centrées sur des produits, mais traduire ces équipes en une organisation hiérarchique est une approche obsolète. C'était celle qui était en place avant la création de SOFT et IVA et qui avait échoué à délivrer des produits de qualité. C'est donc un retour 10 ou 15 ans en arrière qui est proposé, pas un progrès. »

La méthode de dialogue imposée par la Direction aux salariés et leurs représentants syndicaux est celle de la répétition. K. Vermeulen le dit lui-même il est « prêt à venir répéter les choses 10 ou 20 fois s'il le faut ».

De plus, il considère que « des gens s'opposent pour s'opposer, et qu'il ne veut pas qu'ils polluent le débat. ».

Quasiment rien pour les réponses aux salariés de SOFT, et d'IVA qui ont interpellé C. Heydemann, juste une proposition de création de communautés pour remplacer les départements de SOFT et d'IVA dissouts par cette nième réorganisation, et une équipe pluridisciplinaire pour accompagner tout ce chantier... pas sûr que cela rassure qui que ce soit !

La CGT exige :

- que la Direction prenne en compte les retours de nos collègues et répondent aux problématiques qu'ils soulèvent ;
- qu'elle ne les laisse pas dans l'expectative pendant tout l'été.

La CGT constate hélas de plus en plus d'opérations de déstabilisation des salariés qu'elles soient organisationnelles ou des espaces de travail, et ce dans toutes les entités d'Orange.

Flex-office et handicap : un mariage douloureux...

Lors d'un précédent CSE, la Direction nous avait répondu que la plupart des cas de handicap invisibles mentionnés par la CGT étaient théoriques, car la Direction et la médecine du travail n'en avaient pas connaissance. Or étonnamment, nous aurions pu mettre un nom de collègue sur pratiquement chaque exemple cité.

Les hypersensibilités sensorielles sont non seulement peu connues, mais également difficiles à diagnostiquer. Elles semblent néanmoins concerner 2 à 3% de la population.

Côté psychique, 2% environ de la population présente des troubles bipolaires. Les chiffres de l'autisme sont moindres, 0,7% de la population en France, ce qui peut s'expliquer par le grand retard de notre pays sur le dépistage des autismes.

Les neuro-atypismes (différence cérébrale et cognitive par rapport aux personnes neuro-typiques) sont également peu connus et parfois stigmatisants. Peu de personnes le déclarent, percevant un risque pour leurs relations personnelles et professionnelles, ainsi que pour leur carrière.

A cela peuvent s'ajouter des afflictions temporaires comme la dépression ou le burn-out. Ces états sont souvent peu signalés par peur d'être stigmatisés.

Environ 20% des personnes font une dépression au cours de leur vie, et 80% des patients font une ou plusieurs rechutes. Encore plus inquiétants, les chiffres de l'INSERM parlent de 5 à 20% de suicides. Un bilan de mai 2017 évalue à 36% le nombre de salariés en dépression, avec 21% en dépression sévère. Ces chiffres augmentent avec le télétravail et pour les managers. **Le travail empêché, un risque identifié par les salariés dans le cadre du flex-office est également source de RPS, qui peuvent mener à la dépression et au burn-out.**

Jusqu'ici, la Direction considère ces problèmes comme rares, et déclare vouloir les traiter au « cas par cas ». Or ces problèmes sont plus fréquents que supposé. Une prévention primaire est recommandée (c'est-à-dire une prévention avant l'apparition des difficultés et non au « cas par cas »). Il faut pour cela donner à chaque salarié de l'entreprise des conditions de travail propices à l'exercice de son activité, et réduisant le stress. Des bureaux ou éventuellement espaces partagés de petite taille sont une solution simple et éprouvée, dont nous disposons d'ailleurs jusqu'à récemment. Les grands open-spaces doivent être réservés à des cas précis, comme certaines activités agiles. Quant au flex-office, il présente des risques accrus pour les personnes en situation de fragilité ou de handicap.

Consultation sur la politique sociale, emploi et conditions de travail

Ce bilan de l'emploi 2021 ne mérite pas son nom : **il devrait s'appeler bilan de suppressions d'emplois !**

On ne peut constater qu'avec inquiétude, sur notre périmètre Orange Innovation, des données alarmantes au fil des ans et pire encore cette année :

- Près de 500 départs non remplacés en 3 ans, avec une accélération due aux TPS ;
- Tous les sites (si ce n'est sur Rennes et Chatillon) avec des effectifs en baisse importante de -25% jusqu'à -60% ;
- Un chiffre record au plus bas de 17 recrutements externes (déjà bas avec 59 l'an passé), sans oublier le pompon des seulement 3 femmes recrutées ;
- Une baisse notable du nombre de thésards (145 à 113) ;
- La multiplication des transferts d'activité vers d'autres entités, des filiales, à l'international.

La **CGT** revendique pour les salarié-es la pérennité de nos activités à Orange Innovation France et demande à la direction Orange Innovation et du Groupe de renoncer à leurs objectifs de diminuer l'emploi en France.

Nous avons appris le 31 mai, par courriel, la fermeture de la bibliothèque technique pour tout Orange située à Lannion à compter du 11 juillet, suite au départ en retraite de notre collègue. Ceci est symbolique du désengagement d'Orange dans la Recherche. Les organisations syndicales CGT, SUD, FO, CFDT, CFE-CGC et CFTC vous proposent une pétition pour réagir à cette annonce brutale :

https://msurvey.orange.com/Intersyndicale_Lannion

Vous pouvez aussi y accéder et lire le tract d'info par QR code :



Dossiers Immobiliers : ENVIRONNEMENT le « gloups » de la Direction...

Depuis plusieurs dossiers immobiliers, la **CGT** a rappelé la loi contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience face à ses effets (L.2021-1104) qui élargit les missions du CSEE à la prise en compte des conséquences environnementales des décisions de l'employeur.

La diminution de la surface, la possibilité d'utiliser les transports en commun, le développement d'offres de télétravail de proximité ne sont pas des preuves de la diminution de l'impact environnemental, et ne prennent pas en compte le report au domicile des salariés. En effet, rien ne prouve l'intérêt réel du télétravail pour la réduction de l'impact environnemental tant les modalités de déplacement peuvent varier et tant le report d'impact de chauffage, de gaz, d'électricité ou même de déchetterie d'emballages (fournitures de bureau, nourriture pour cuisine) se fait sur les salarié.e.s mêmes. Si l'empreinte carbone de l'entreprise baisse, c'est sans compter ces reports vers les salarié.e.s.

Force est de constater que de dossier en dossier, les éléments donnés sont de plus en plus pauvres et n'apportent aucun chiffre qui prouverait une quelconque amélioration... pour atteindre l'apogée du néant dans le dossier Sophia Antipolis. **Après avoir consulté son service juridique, la Direction a dû repousser la consultation sur ce dossier, et reconnaît son manque de compétence sur ce sujet 😞.**

Dans sa grande mansuétude, la **CGT** appuyée par les élu.e.s du CSE TGI a proposé la création d'un groupe « environnement » pour étudier avec la Direction les contours de l'étude environnementale à réaliser dans le cadre des projets immobiliers. Comme quoi nous savons aussi proposer 😊

Rennes Atalante Futur : le projet dont personne ne veut...

Une fois de plus la Direction fournit un dossier incomplet, bien sûr une absence d'étude environnementale, et aucune donnée quantitative sur le « macrozoning », comme prévu par l'accord sur les grands projets immobilier.

Sur proposition de la CGT, les élu.e.s ont unanimement exigé ces informations !

Nous avons aussi appris lors des « capsules » de la Direction, sa volonté de supprimer toutes les cloisons mobiles anti-bruit, et les écrans seront mutualisés dispatchés sur tout le bâtiment... « Atalante Futur » est vraiment le projet dont personne ne veut !

Politique Innovation : la baisse perpétuelle

La délégation **CGT** constate :

- Une baisse continue des moyens financiers de la recherche : - 3,7% en 2021 ; -2,1% en 2022 ; -28,2% en 12 ans !
- Un transfert progressif vers les filiales : 70M€ +2,9% vs 2021 ;
- Une baisse des moyens humains en constante augmentation : -5,8% en 2021 ; -4,34% en 2020 ; -2,2% en 2019...

Le désinvestissement d'Orange dans la Recherche ne fait que s'accroître d'année en année, et reste piloté avec une vision à très court-terme.

Concernant l'IA, les discriminations soulevées par ces pratiques posent de nombreuses questions. Mais ces questions n'intéressent pas les décideurs économiques, pour lesquels seuls comptent les profits que ces technologies laissent entrevoir. Dans le dossier présenté, l'IA n'est présentée que comme vecteur de création de valeur.

Pour la CGT, il est très surprenant que la Direction qui se présente comme « très mobilisée » sur la RSE, n'engage pas une réflexion sur les risques de l'IA.