

Message de rentrée du Directeur de l'Innovation : symboles, lobbying et déni...



Pour son message de rentrée, plus que les mots, le Directeur de l'Innovation ne lésine pas sur les symboles : **des casiers de flex-office sont utilisés comme décor et annoncent clairement la couleur pour les années à venir**, et la dégradation que l'on peut attendre pour nos conditions de travail. S'y ajoute **un unique logo « 5G »**, symbole qui peut interroger tant l'impact sur l'environnement du numérique et de la transmission de données en masse questionne. En cette rentrée, M. Trabbia a aussi fait interrompre le CSE pour **dédicacer aux élus (qui le souhaitent) le livre au titre provocateur « L'important c'est le CO2 »**. Livre dans lequel il a rédigé un chapitre qui ressemble plus à un essai lobbyiste qu'à un article scientifique, le comble pour une personne qui écrit à chaque coin de page ne pas vouloir être dogmatique. Pour lui « Il faut s'attaquer au vrai

problème, celui du CO₂ », mais n'est-ce pas un indicateur significatif parmi plusieurs, et non l'unique cause du dérèglement climatique (par exemple, les fuites actuelles des gazoducs Nord Stream met bien en évidence l'importance du méthane dans le réchauffement) ? Toute production d'énergie provoque des émissions de gaz à effet de serre. Comme un alchimiste, M. Trabbia souhaite décorrélérer l'émission CO₂ des usages... Comme il l'affirme : « les émissions CO₂ sont très peu corrélées aux usages, puisqu'elles dépendent de l'accès au numérique et de la couverture des réseaux ». Donc d'après lui, une fois que le réseau est installé on pourrait se gaver de vidéos 4K ou 8K sans impact sur l'environnement. Il ignore simplement les équipements nécessaires au stockage pour faire transiter des données venant parfois de l'autre bout de la planète.

Pour M. Trabbia tout va bien car le numérique « va finalement faire baisser de 96% des émission du CO2 des autres secteurs », à croire que le Directeur de l'Innovation préfère lire les slogans publicitaires que les études environnementales sérieuses. Le reste est un ensemble de recettes et déclarations plus ou moins douteuses et à la limite d'un négationnisme environnemental... Pour la CGT, tout cela est bien triste pour l'innovation à Orange et l'environnement.

Bilan Handicap 2021 : alerte sur l'accessibilité numérique

Nous constatons **qu'un nombre notable d'indicateurs importants sont en baisse** :

- **Les embauches CDI** (à 0 depuis 2 ans à TGI) ;
- **Les promotions en berne** à hauteur de 2,64% promotions ARCQ comprises (la situation est similaire et aussi ridiculement faible pour l'ensemble des salariés d'Innovation) ;
- **L'accessibilité numérique** est en situation délicate, car non seulement moins de 25% des applications métiers d'Orange ont été testées depuis 2019 (dont un tiers avec un taux d'accessibilité faible) mais l'équipe EASE en charge de l'accessibilité est sérieusement découpée par la réorganisation IT&S. A des fins de sensibilisation de plusieurs équipes d'après la Direction, à suivre...

Toutefois, nous pouvons noter **certain nombre d'efforts** :

- **Sur la formation** : nos collègues en situation de handicap ont reçu 45h de formations par formé (vs. 30h pour l'ensemble des salariés) ;
- **Sur l'embauche d'alternants en Bac+3** : 8 en 2021 vs. 5 en 2020 et 3 en 2019.

Les sujets qui ont été améliorés ces dernières années se mettront à régresser si l'entité n'est pas fortement proactive.

Enfin, **pour la CGT, l'autre point noir pour le handicap sont les « nouveaux espaces de travail » dit « dynamiques »**. L'impact de leur mise en place sur les situations de handicap est trop souvent minimisé, notamment pour les handicaps invisibles et les handicaps psychiques. Ces flex-offices ne conduiront qu'à l'exclusion de nos collègues en situation de handicap, qui finiront par préférer télétravailler loin de leurs collègues.

Projet immobilier Marseille : Ambiance sonore calamiteuse et dialogue de sourds !

Ce projet immobilier ne déroge pas aux autres projets : **application du dogme du flex-office et densification des espaces de travail.**

Pour Marseille, nous arrivons à moins de 4,5m² par poste. La Direction a beau nous vendre un « parcours sonore », avec une telle densification « l'ambiance sonore » ne pourra être que calamiteuse. Comme le souligne l'expert Technologia : « **une implantation qui va engendrer un environnement sonore défavorable pour une activité tertiaire.** »

Un médecin du travail alerte même l'équipe en charge du projet sur :

- **Une distanciation insuffisante** entre les postes de travail (dans le dossier un poste de travail ne correspond plus à une position de travail, mais à un « bench » de 4 positions.

- Ce qui permet à la Direction d'annoncer un chiffre flatteur, mais mensonger, de 1m80 entre deux postes de travail) ;
- **Un risque du syndrome général de fatigue** dû au bruit ainsi qu'une perte de repères pour certains collaborateurs plus fragiles, voire une source de risques psycho-sociaux ;
 - **L'accessibilité pour des personnes ayant des difficultés à se mouvoir est rendue difficile** en raison des nombreuses pentes, des marches présentes au sein du bâtiment.

Devant l'ensemble de ces réserves et les « non-réponses » de la Direction à leurs questions, les élus du CSE ont demandé un report de l'avis du CSE, ce que la Direction a refusé. La Direction considère donc que l'avis est rendu et est négatif. Orange passe donc en force une nouvelle fois dans ce dossier sans prendre en compte les aménagements nécessaires.

Egalité pro. Femmes/Hommes : peu de progression, et même des régressions !

La Direction a présenté son rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes en insistant sur les rares points positifs, en particulier les actions de communication sans impact mesurable sur notre périmètre. Pourtant, des chiffres montrent qu'Orange Innovation est loin d'être si exemplaire en termes d'égalité femme/homme.

Avec la baisse abyssale des recrutements externes en CDI malgré tous les départs, **le taux de féminisation des recrutements s'est effondré** en 2021 avec seulement 3 femmes sur 17 recrutements.

Des écarts de salaires persistent : ainsi, à partir de 40 ans, chez Orange Innovation, les femmes gagnent en moyenne 1200 euros bruts de moins par an que les hommes pour la bande E en équivalent temps plein. Mais pour la Direction tout va bien, car **les écarts inférieurs à 4% sont considérés comme non problématiques par le Groupe !**

Quand on compare aux pourcentages d'augmentations rikiki, 4% c'est pourtant énorme sur une année ! Sans compter que les salaires non-perçus se cumulent sur une carrière. Des anomalies fortes apparaissent également dans certaines entités : par exemple, **-5,7 % de salaire pour les femmes de M&D en bande F par rapport à leurs collègues masculins.**

Le nombre de promotions baisse aussi drastiquement tant pour les femmes que pour les hommes (seulement 1% en 2021 en E et F). **La Direction réfléchit pour 2023 à promouvoir une filière d'expertise de métiers techniques, il serait grand temps qu'elle se penche sur le sujet !**

Les chiffres ARCQ 2022 font apparaître des problèmes persistants sur le nombre de référentes femmes : seuls 21% des référents d'Orange Innovation sont des femmes, ce qui est largement inférieur au taux de féminisation (28%).

Enfin **la CGT alerte la Direction régulièrement sur les salarié.es dépositionné.es** (dont le salaire est en décrochage par rapport à la moyenne de leur âge et bande). **Non ce ne sont pas des salarié.es qui sont démotivés, désinvestis ou mauvais dans leur travail ! Leurs parcours individuels ont pu produire des décrochages, qui n'ont souvent rien à voir avec la qualité de leur travail et leur engagement. Ces salarié.es doivent absolument être accompagnés pour sortir de cette situation, source de grandes souffrances et à risque élevé pour leur santé si elle se prolonge trop longtemps. Nous vous invitons à vous rapprocher de militant.es CGT si vous pensez être dans cette situation et à ne pas rester seul.e !**

Vous pouvez solliciter les représentants CGT :

Anne LEVY (ITS), Sandrine VILLE (MD), Isabelle PETTIER (ITS), Nabila BELHADJ SALAH (MD), Boumedienne MERSALI (NET), Jean-Christophe PAOLETTI (ITS/Président com Handicap), Salim MOUNIR ALAOUI (ITS), Jean-Pierre SEBILLE (NET), Dominique POITEVIN (ITS/Coordinateur du groupe de travail permanent Environnement)

Les représentants CGT dans les CSSCT :

Isabelle PETTIER (ITS), Frédéric HUGOT (ITS), Valérie BARNOLE (RES), Jean-François PEDINIELLI (MD), Xavier GRALL (NET)

Et les RP et DS CGT sur les sites :

Réjane BOURGOUIN (NET), Thierry FOLTETE (ITS), Jean-François GUINOT (ITS), Jean-Pierre LAIGLE (NET), François LAVERNHE (ITS), Franck LE BRIS (ITS), Aurélie LE CAM (NET), Christelle LE MEZEC (ITS), Jean-Luc LEVEQUE (ITS), Anh Tuân NGUYEN (ITS), Jean-François PELTIER (NET), Christèle ROUSSEL (ITS).