

### Sexisme à Orange : la Direction a tenté de censurer notre outil d'aide aux victimes



Le 25 novembre, journée mondiale de lutte contre les violences faites aux femmes, les élu.es CGT ont distribué un **VIOLENTOMETRE**, outil de prévention utilisé dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Au sein d'Orange Innovation, visiblement peu informée et peu désireuse de l'être, les élu.es ont également envoyé la version « travail » par mail aux stagiaires, alternants et alternantes, des populations à risque.

**La Direction s'offusque** : « Nous vous rappelons que le violentomètre est un outil d'auto-évaluation, qui a été créé dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Il n'est en aucun cas un outil approprié au monde du travail [...] **Nous vous demandons donc de vous abstenir à l'avenir de présenter cet outil.** ».

La version « vie affective » de l'outil qui permet de repérer les signes d'une relation toxique n'est pas la seule : il existe des versions « travail » rédigées avec des syndicats et distribué par des entreprises à leurs salarié.es, dans une démarche de prévention.

**Bientôt, la Direction d'Orange Innovation exigera de valider le contenu de nos tracts avant diffusion ? La délégation CGT revendique ce droit à l'information en toute liberté et refuse la censure que souhaiterait exercer la Direction d'Orange Innovation.**

### Projet Immobilier Gardens NO Future : Ou l'invention moderne du travail posté ...

Le projet présenté évoque une néo-néo-taylorisation ou l'invention moderne du travail « posté ». **La vie des salarié.es doit être partagée et normée selon les activités : espace silence pour certaines tâches, espaces divers pour toutes les autres et même des « bulles » pour toutes les fonctions nécessitant des interactions physiques ou sonores.** Le projet nous situe dans une extrême division du travail, facteur de perte de sens et d'intérêt, nous rapprochant de l'état de machines dociles.

La co-construction ne consiste pas à choisir uniquement la couleur des casiers. La Direction parle de dialogue social constructif avec les élu.es, de concertation. Mais il n'y a plus de dialogue social sur ce projet. La Direction fait fi de toutes les propositions, recommandations, résolutions des élu.es et des expertises. **En pratique, contrairement à ce qu'elle affirme, la détérioration des conditions de travail poussera les salarié.es à fuir Orange Gardens et, au mieux, à se réfugier chez eux à télétravailler dans un environnement non forcément adapté.**

Comment imaginer favoriser l'innovation de rupture, la découverte de nouveaux axes de développement dans ces conditions ? **Ce projet est la mise en place d'une usine déshumanisante. Après la ferme aux 1000 chercheurs à Rennes, nous avons droit à l'usine 3.0 sur Chatillon, ou plutôt, du point de vue des salarié.es, l'usine triple zéro.**

Pour la délégation CGT, la Direction prend le risque d'un impact irréversible sur les salarié.es les plus sensibles à la densification des open-spaces, et notamment pour nos collègues en situation de handicaps. **Pour la Direction, la fin de « réduction des coûts » justifie les moyens.**

A entendre la Direction, les salarié.es sont satisfait.es de devoir travailler en « Flex Office » et la remercient. La Direction ne doit pas s'adresser aux mêmes salarié.es que nous. Elle parle de co-construction, mais est-ce bien avec les salarié.es :

### Projet Immobilier Pessac : Un avis positif des élu.es du CSE à marquer d'une pierre blanche...

- Qu'elle a décidé de densifier en doublant la capacité d'accueil d'Orange Gardens ?
- Qu'elle a décidé de réduire les espaces de rangements ?
- Qu'elle a décidé de mettre en place du « Flex Office » et des open-spaces dynamiques ?

Comme quoi c'est possible ! Il faut dire qu'à Pessac le « Flex Office » n'est pas imposé comme dogme. Il y aurait même plus de postes de travail que de salarié.es. **Les représentants du personnel soulignent la qualité des échanges avec l'équipe projet, la volonté de communiquer au plus près des équipes et la prise en compte de leurs souhaits et attentes.** Même si tout n'est pas parfait, avec notamment des améliorations acoustiques ou lumineuses à réaliser post-emménagement, ce projet obtient un avis POSITIF unanime des élu.es.

## Plan de formation 2023 : Et si nous traitions la question environnementale ?

« Enseigner, c'est savoir perdre son temps » nous dit Jean-Jacques Rousseau. Aussi la pédagogie impose-t-elle d'insister sur la question environnementale : comment répondre aux objectifs du groupe en matière de neutralité carbone à horizon 2040 alors que l'environnement ne fait pas partie des expertises clé de la formation ?

Il n'apparaît en effet que comme une compétence sans doute diluée dans le vaste ensemble « RSE ». Comment penser que les compétences à mettre en œuvre sur ces problèmes, surtout si l'entreprise veut sauver le « solutionnisme technique » dont le Directeur d'Orange Innovation est un fervent défenseur, pourrait se résumer à un vernis transverse, une fresque du climat et une présentation de la politique « RSE » ? Considérons-nous encore longtemps que de vagues principes incantatoires puissent se substituer à l'action réelle, technique, fonctionnelle et organisationnelle ?

Orange pense peut-être que l'atteinte de ses objectifs de neutralité carbone pourra être réalisée uniquement au travers d'achats de « compensations carbone », c'est-à-dire de droits à polluer. A moins que la responsabilité du bilan environnemental de l'entreprise ne soit reportée sur les seuls clients, ce qui permettrait apparemment de dédouaner l'entreprise et entretenir l'illusion annoncée de cette politique net zéro carbone, non suffisante et dénoncée comme il se doit, par le Secrétaire Général de l'ONU lors de la COP27.

Dans tous les cas, nous estimons que le manque d'ambition est la marque du manque d'intérêt qu'Orange porte à l'urgence climatique, tout en s'autorisant des opérations de verdissement communicationnel. Si « L'important, c'est le

CO2 », il est temps que cela soit reflété par les politiques humaines et techniques de l'entreprise.

La Direction préfère se concentrer sur l'évolution des compétences pour éviter de répondre aux sujets qui fâchent (*encore et toujours une accélération de la baisse globale des effectifs d'Orange Innovation sans avoir plus de précision sur le quantitatif par métiers et les bassins d'emploi*). Dans ce type de dossier, nous attendons plus de visibilité, de transparence et de sincérité sur l'avenir de notre Direction France, avec des garanties sur la pérennité des activités Orange Innovation France sur le moyen terme, d'autant qu'il a de plus en plus de demandes de faire monter en compétences nos collègues à l'international.

La **CGT** dénonce le manque d'anticipation et d'accompagnement des salarié.es restant.es ainsi que l'absence de transmission des savoirs et des acquis concernant les ~500 départs annoncés pour 2024.

## Activités Sociales et Culturelles : Ne pourrait-on pas proposer mieux que Meyclub ?

La délégation **CGT** regrette que le prestataire choisi, MeyClub, propose essentiellement des renvois vers des grandes enseignes et non une véritable offre culturelle. MeyClub est de plus imposé pour l'utilisation des subventions du CSE pour la rentrée scolaire, la billetterie, etc. C'est pourquoi nous souhaitons un meilleur contrôle de MeyClub pour réorienter les prestations. La délégation **CGT** souhaite avoir une vision plus éthique et environnementalement responsable des prestations du CSE. De plus les salariés d'Innovation se plaignent du manque d'ergonomie du site et de sa complexité d'utilisation.

## Comment réduire les émissions de CO<sub>2</sub> à Orange ? Pas sûr que les coraux en réchappent...



Un co-rédacteur du dernier rapport du GIEC a été invité à Orange pour une conférence. Gonéri Le Cozannet a ainsi présenté les principales solutions du GIEC pour réduire les émissions de gaz à effet de serre. Spécialiste en recherche géologique et minière, il nous alerte

notamment sur le risque de disparition des coraux d'ici quelques années si nous continuons sur la trajectoire actuelle en termes d'émissions de gaz à effet de serre.

Hélas peu au fait du numérique et de ses conséquences sur l'environnement, il s'est retrouvé intervenant « candide » face

aux spécialistes des actions d'Orange pour limiter l'impact du numérique. Plutôt qu'agir sur la consommation des services, Orange préfère responsabiliser ses clients sur les usages 😞 On apprend lors du débat que la 6G est la première technologie de transmission qui intègre dans ses spécifications la neutralité carbone, et pour une cible à 2030 au plus tôt... et pour étudier les effets négatifs et les possibles effets rebonds, il est juste prévu 1 ou 2 post-doctorants, ce qui ne semble pas à la hauteur pour un groupe comme Orange. A ce rythme-là les massifs coralliens ont du souci à se faire ...

En conclusion, la conférence était-elle à la hauteur de l'urgence environnementale ou une simple opération de greenwashing en utilisant la caution d'un co-rédacteur du rapport du GIEC ? Faute d'aborder les sujets épineux cette conférence nous a laissé sur notre faim.

**Vous pouvez solliciter les représentants CGT en CSE :** Anne LEVY (ITS), Sandrine VILLE (MD), Isabelle PETTIER (ITS/Présidente com Handicap), Nabila BELHADJ SALAH (MD), Boumedienne MERSALI (NET), Jean-Pierre SEBILLE (NET), Dominique POITEVIN (ITS), Jean-Christophe PAOLETTI (ITS), Salim MOUNIR ALAOUI (ITS)