

Notre délégation Innovation vous souhaite la meilleure année 2023 possible

MACRON PRÉPARE SON DISCOURS



Comme disait Audiart
 « *j'vous dirai bien MEILLEURS VŒUX ! Mais avec tout ce qu'ils manigancent j' préfère vous dire BONNE CHANCE !* »

Un plan stratégique qui sera annoncé par C. Heydemann en

février et qui nous inquiète déjà, avec les transferts vers les filiales qui sont déjà en cours, une entité Innovation dont la Direction ne semble savoir que faire...

Une réforme des retraites qui s'annonce plus dure que jamais, avec un report de 3 ans de l'âge de départ. Jamais cet âge n'avait été repoussé d'autant d'un coup, et surtout pour des âges toujours plus avancés. Les salariés

dont le métier ne permet pas une activité à ces âges-là seront encore plus touchés, et risquent de se retrouver dans une grande précarité.

Ajoutons à cela la déclaration invraisemblable du président Macron lors de ses vœux : « **Qui aurait pu prédire la crise climatique ?** » même J. Chirac disait en 2002 : « **Notre maison brûle et nous regardons ailleurs** » (phrase dont l'origine est de JP Deléage en 1992)... alors forcément à sauter de place en place à coup de jet privé, il finit par être déconnecté de la réalité, de l'inflation, des crises sociales, environnementales et énergétiques.

Pour la CGT, il nous faudra surtout être toutes et tous ensemble pour lutter et résister contre tous ces mauvais coups qui ne sont que le choix d'une société toujours plus ultra-libérale, et laissant toujours plus de victimes sur le bord du chemin.

TPS 2022 : Une fuite de compétences

En décembre 2021, nous étions dans l'entité 4 098 CDI actifs. En 2021, il y a eu près de 5% de départs. On peut estimer qu'en 2022, il y aura encore au moins 200 départs, soit 5% des effectifs. Avec 319 dossiers de TPS signés fin novembre 2022, un chiffre qui va certainement nettement augmenter d'ici la date de fin de la période d'adhésion au TPS 2022 fin décembre, **400 autres collègues vont quitter Orange Innovation en 2023**, soit plus de 10% des effectifs. **La délégation CGT ne peut être qu'inquiète pour la pérennité de l'entité. Ce n'est pas avec une quinzaine de recrutements externes par an que nous pourrions être rassurés.**

La délégation **CGT** n'a pas eu de réponses sur les équipes, les départements et les activités qui pourraient être mis en difficulté par ces nombreux départs. **Nous n'avons pas de plan d'actions connu de la Direction pour permettre la pérennité des activités d'Orange Innovation, une entité qui va voir partir en 3 ans plus de 20% de ses effectifs. La Direction promet juste un bilan plus précis en février 2023, à suivre...**

De plus, la délégation CGT alerte sur le métier de manager de premier niveau, qui est un des métiers voire le métier le plus touché par les départs en TPS. Ce métier a donné lieu à de nombreuses alertes de la médecine du travail sur la charge de travail, et sur le sens du métier. La réorganisation d'IT&S a vu près d'une vingtaine de postes non pourvus, alors qu'il y avait

pourtant moins de postes proposés que de managers déjà en poste. Tout cela est symptomatique d'un métier qui s'est vu inondé de tâches chronophages sans valeur ajoutée, et dont les besoins et les avis ne sont pas réellement pris en compte.

Bilan social 2022 : un avis unanimement NEGATIF !

Tout est résumé dans l'introduction de l'avis négatif voté unanimement par les élu.es du CSE :

« *Au fil des années et des dossiers, les élus et élues dénoncent et s'indignent que toute la politique d'Orange Groupe soit systématiquement pilotée par la baisse des budgets dont celui de la masse salariale. Cet objectif de toujours baisser les effectifs en France est particulièrement criant à Orange Innovation avec l'augmentation des départs et les recrutements externes réduits à peau de chagrin. Et tant pis si cela fragilise la pérennité des activités d'innovation (qui sont le devenir des réseaux et services d'Orange) en empêchant la transmission des savoirs, si cela dégrade les conditions de travail en augmentant la charge de travail et si cela détériore le dynamisme en démotivant les salarié-es à qui on demande toujours plus de compétences et d'agilité sans que leurs rémunérations et leurs promotions soient à la hauteur de leurs efforts, d'autant plus, si elles sont femmes, non nommées « Top-Talent ». »*

Rapport Sécafi Orange Innovation : Un bilan encore plus négatif qu'il n'y paraît

La délégation **CGT** note que **les moyennes par catégories présentées par le rapport de la Direction masquent souvent des différences marquantes, voire inquiétantes**. Par exemple, l'environnement de travail semble ne pas bouger d'après sa moyenne ; il cache en fait des changements notables que nous pouvons lier aux projets immobiliers du groupe, puisque c'est le seul facteur qui peut influencer sur ces indicateurs. La possibilité de se concentrer, d'assurer la confidentialité, l'ambiance sonore perdent environ 10 points ; en échange, l'état des locaux gagne 10 points.

La délégation **CGT** note aussi que le thème de la promotion est présent dans le rapport Secafi (comme toujours) mais n'est pas repris dans la présentation de la Direction, et on comprend aisément pourquoi : en effet, **83% des salarié.es d'Orange Innovation estiment que leurs perspectives de promotion sont faibles et 72% estiment que les promotions ne sont pas accordées de manière transparente**. En termes de reconnaissance au travail et de sentiment d'équité, ces chiffres posent question.

Plus loin, le rapport relève : **39% des salarié.es d'Innovation estiment que « Faire un travail de qualité est parfois impossible »**. On parle ici de sens du travail, une notion qui devient de plus en plus prégnante dans la société. Il est également question dans le rapport du sentiment d'insécurité au travail : **46% estiment qu'ils sont en train de vivre ou s'attendent à vivre un changement indésirable dans leur situation de travail**.

La reconnaissance du travail, le sens du travail ainsi que le sentiment d'insécurité sont des thèmes majeurs que la direction doit adresser sans attendre de nouveaux chiffres alarmants. Nous souhaitons traiter ici plus particulièrement un autre thème très prégnant dans le rapport, celui de la charge de travail :

- **78% des salarié.es déclarent « [devoir] travailler intensément »**.
- **52% perçoivent leur travail comme étant « bousculé »**.

Plus grave encore, **32 % estiment qu'ils et elles « [ne pas disposer] du temps nécessaire pour exécuter correctement**

leur travail » et qu'« on leur demande d'effectuer une quantité de travail excessive » !

Si on ramène ce chiffre au nombre de réponses à l'enquête, cela signifie que **621 salarié.es d'Orange Innovation se sont saisis du questionnaire de Sécafi pour alerter la direction sur leur charge de travail excessive !**

Pour la délégation CGT, la question de la charge de travail est primordiale, nous savons qu'une surcharge de travail peut engendrer des risques pour la santé et de grandes souffrances, pouvant même conduire au pire, comme l'a montré le drame survenu encore récemment au sein de notre entreprise.

Gestion du budget ASC : un positionnement « douteux » des délégations CFDT et CFE-CGC

Le bureau du CSE composé d'uniquement deux élus a décidé sans en référer à l'instance CSE d'utiliser 10 Keuros du budget ASC (Activités Sociales et Culturelles) pour booster le site internet du CSE en mettant en place un « calendrier de l'aveugle ». Tout cela est très intrigant quand on met en parallèle la difficulté pour mettre en place des activités locales pour des budgets parfois moindre... **Découvrant cela, la délégation CGT a proposé au vote des élus une résolution pour tenter de redonner un fonctionnement normal au CSE concernant les ASC :**

« En début de mandature, les élus ont rappelé par une résolution solennelle, les règles de fonctionnement de l'instance, à savoir, qu'en dehors des prérogatives du bureau figurant dans le code du travail ou dans le règlement intérieur, toutes les actions du bureau doivent faire l'objet d'un mandatement explicite de la délégation des élus. (...)

Les élus demandent au bureau de leur proposer, lors du prochain CSE, des procédures permettant de garantir le respect des règles légales et/ou définies par les élus. »

Cette résolution de fonctionnement « normal » de l'instance a été adoptée à la majorité des élus. Quant à la délégation CFDT elle s'est abstenue, et pire, une partie de la délégation CFE-CGC s'est abstenue, et 2 élus CFE-CGC ont même voté contre... Pour la délégation CGT ce positionnement de ces 2 délégations est au mieux « douteux ».

Vous pouvez solliciter les représentants **CGT** :

Anne LEVY (ITS), Sandrine VILLE (MD), Isabelle PETTIER (ITS/Présidente com Handicap), Nabila BELHADJ SALAH (MD), Boumediene MERSALI (NET), Jean-Christophe PAOLETTI (ITS), 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), Aurélie LE CAM (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), Xavier GRALL (NET), Christelle LE MEZEC (ITS), Jean-Luc LEVEQUE (ITS), Anh Tuấn NGUYEN (ITS), Jean-François PELTIER (NET), Christèle ROUSSEL (ITS).