

EDITORIAL : STOP au gavage des actionnaires !

A longueur de plateaux télé et d'éditos dans la presse, les élites qui nous gouvernent ne cessent de répéter qu'il faut remettre en cause notre modèle économique. C'est assez étrange de voir comment ceux qui sont responsables de cette politique libérale ayant conduit à déshabiller les hôpitaux et les EHPAD pour habiller les actionnaires sont maintenant capables de jouer les hypocrites.

Espérons tout de même que ces questionnements existentiels existent aussi à Orange où cette crise a révélé plusieurs choses.

Les activités sous traitées à l'étranger ont été très touchées et un grand nombre d'entre elles ont été arrêtées faute de télétravail possible. Nous espérons que la direction en tire la leçon qu'il faut ré-internaliser en France ses activités délocalisées à l'étranger.

Cette crise a aussi révélé l'importance de la DTSI au sein d'ORANGE et notamment des services considérés naguère comme la cinquième roue du carrosse comme les services de supervision des réseaux, du SI et des services ou encore la DISU où les techniciens de soutien de proximité et les collègues des Help Desk ont été cruciaux pour installer et accompagner le télétravail. Ces métiers mêmes que la DISU voulait externaliser de façon radicale il y a quelques mois !

Nous espérons que nos collègues ainsi que l'ensemble des organisations syndicales auront aussi compris une des leçons essentielles de cette crise. Les salariés d'Orange devraient agir ensemble, pas simplement en applaudissant les soignants à 20h, mais dans la rue et par la mobilisation afin de contraindre la direction d'Orange et le gouvernement à appliquer une autre politique.

Le gavage des actionnaires a assez duré : les richesses doivent d'abord servir à celles et ceux qui les produisent : les salariés !



ÇA NOUS CONCERNE AUSSI

La rentrée des classes aux ordres du MEDEF

Plus que de la crise sanitaire, l'école de la République est davantage victime du projet de société de l'actuelle majorité présidentielle.

Il en va ainsi de l'intention de rouvrir les établissements scolaires à partir du 11 mai.

Elle ne repose sur aucune garantie en matière sanitaire, à la fois pour les élèves ou les personnels, donc pour l'ensemble du corps social, et n'est dictée par aucune considération pédagogique.

La préoccupation est d'ordre économique, voire plus idéologique, il s'agit de remettre à disposition du Medef une main d'œuvre devenue improductive en raison du confinement. Le projet de société de la Macronie assujettit l'école aux desiderata du patronat et offre la vision dégradée d'une "école garderie".

Contagion de la cacophonie gouvernementale

Suivant la volonté politique, après deux mois de confinement à domicile et pour plus de 2 400 salariés de DTSI en télétravail pour le PCA, Orange a annoncé le plan de reprise d'activité (PRA), en fait un plan de retour sur sites.

Ce PRA à Orange et à DTSI a identifié 3 catégories de populations salariés pour la mise en œuvre de ce plan :

- Catégorie A : celles pour lesquelles la présence en physique est indispensable (dans le respect des consignes sanitaires et sous couvert de l'accessibilité du site concerné)
- Catégorie B : celles pour lesquelles la présence physique est nécessaire de manière temporaire et sur autorisation managériale
- Catégorie C : celles pour lesquelles la présence en physique n'est pas indispensable.

Une communication s'en est suivie pour indiquer aux différents services à quelle catégorie ils étaient rattachés. Avec cette information de rattachement était donnée une indication de date de retour sur site.

Néanmoins on a pu constater une divergence entre la communication faite aux élus des CSEE ou CSSCT et celle faite par les managers d'équipes. Aux élus, la direction explique que la reprise du groupe A débute le 11 mai par la préparation des sites tertiaires pour les accueillir, avec un retour possible le 18 mai, voire le 25 ou même le 2 juin. La communication managériale, elle, indiquait le 11 mai, puis ensuite le 18 sans autre précision. Quelle sera la prochaine date communiquée ?

Pareillement pour le groupe B, les managers annoncent aux salariés une reprise en télétravail alterné dès le 2 juin alors que vers les élus la direction n'a pas encore précisé de date pour le retour de ces personnels puisque là encore cela demandera la préparation d'un nombre de sites Orange afin de recevoir ces salariés.

Et que dire des salariés du groupe C, on qualifie leur activité comme non indispensable avec une présence en physique sur site. On peut s'interroger sur la perception de cette notion par les salariés concernés. Et quelle sera leur motivation pour tenir en télétravail jusqu'à septembre 2020 avec quels Risques Psycho-Sociaux ?

Ce que propose la CGT :

Devant la problématique du PRA et surtout devant l'inquiétude grandissante du personnel appartenant au groupe A, la CGT a demandé des visites de site afin de vérifier si toutes les conditions sont réunies pour assurer la sécurité des salariés.

Dans toutes les CSSCT de la DTSI, la CGT a proposé aussi l'amélioration des conditions de travail, essentiellement matérielles et financières, aux télétravailleurs occasionnels.



Télétravailler, oui mais attention !

Le télétravail ne peut être considéré comme la situation individuelle d'un salarié extrait de son lieu habituel de travail. C'est avant tout un mode d'organisation du travail, avec des critères propres, qui doit être pensé en amont.

Aujourd'hui certains télétravailleurs le sont en dehors de tout cadre formalisé. Le confinement se traduit par des situations extrêmement

hétérogènes. Il y a ceux qui pratiquent le télétravail régulièrement, où les organisations sont rodées et d'autres qui le font occasionnellement. Comment vont-ils le pratiquer, avec quels équipements de l'entreprise, quels outils de travail, quelle part des tâches effectivement réalisables en télétravail car certains salariés ont quitté leur entreprise dans la précipitation.

Ces interrogations sont autant de limites possibles à une bonne exécution du télétravail qui, jusqu'alors, était une pratique minoritaire, même chez les cadres. Le déploiement du télétravail dans l'urgence, presque de manière « sauvage », pose aussi des questions matérielles (équipement, matériel, espace et lieu dédié...) mais aussi d'organisation collective pour les salariés. Comment la charge de travail et les objectifs peuvent-ils être redéfinis en lien avec le responsable hiérarchique ? Comment la communication, à la fois formelle et informelle, s'organise-t-elle ?

Cette hétérogénéité de situations entraîne un sentiment d'injustice et d'inéquité entre les salariés bien équipés et ceux qui ne le sont pas. À cela s'ajoute une autre contrainte pour ceux qui ont des enfants, avec l'obligation de « faire l'école ». Cette contrainte soulève au moins trois difficultés : une désynchronisation des horaires, à la fois individuelle et collective, source de tensions dans les équipes de travail, le sentiment également d'une qualité de travail sacrifiée et d'un isolement professionnel renforcé.



Ce que propose la CGT :

Le télétravail ne doit être mis en place que sur volontariat du salarié. La direction doit tout mettre en œuvre pour qu'il n'y ait aucune dégradation des conditions de travail. Les horaires de travail doivent être encadrés strictement et en aucun cas les horaires doivent être allongés.

Le télétravail ne peut être permanent, l'intégration physique au sein d'une équipe est un maillon essentiel de la reconnaissance du travail par les collègues et du lien social.

D'un point de vue financier, le télétravail ne doit occasionner aucun frais supplémentaires par rapport au travail sur le site.

Les CSSCT, dialogue de « sourds »

Avec les CHSCT nous étions beaucoup consultés et rarement écoutés. Avec les CSSCT nous sommes de moins en moins consultés mais jamais écoutés et la crise sanitaire confirme ce constat.

A Orange, le Plan de Reprise d'Activité (PRA) s'est mis en place sans avoir eu une réelle négociation et cela se confirme dans les CSSCT de la DTSI qui ont été mandatés par un CSE extraordinaire à ce sujet.

Le « copier-coller » n'a jamais autant été utilisé depuis le début de ces instances. En fait juste une application des directives gouvernementales en matière de sécurité et de préconisations liées au Coronavirus avec en plus les spécificités de chaque établissement de la DTSI. En résumé, une parole rassurante de la direction : « Ne vous inquiétez pas, on s'occupe de tout ! ».

Mais ce n'est pas si simple que l'on veut nous faire croire et la CGT est là pour rappeler les questions essentielles que se posent les salariés, par exemple: « comment améliorer les conditions de travail pour les salariés dont le télétravail peut perdurer jusqu'en septembre alors que la reprise d'activité pose de nombreuses questions d'ordre sanitaire avec l'inquiétude des salariés sur les transports ? »

La Direction va-t-elle enfin participer financièrement aux frais liés au télétravail ? Qu'en est-il de la restauration ? Mais encore, comment vraiment garantir les conditions de sécurité mises en place sur les sites sans la vérification en amont des élus et mandatés ?

A ces questions, les directions successives restent, à notre avis, un peu trop « langue de bois ». Mais devant la pression de vos élus et mandatés de la CGT, les directions devront tôt ou tard répondre à vos questions !

Avec les lois rétrogrades concernant le droit du travail et la mise entre parenthèses de la démocratie, l'inquiétude grandit légitimement; la CGT reste vigilante pour que cette crise sanitaire ne soit pas l'occasion pour le gouvernement et le patronat de diminuer les droits et garanties des salariés.

Pour la CGT, ensemble :

Mobilisons-nous pour que notre travail soit reconnu et nos conditions de travail améliorées.

Mobilisons-nous pour que si le télétravail doit encore perdurer que cela puisse se faire dans de bonnes conditions matérielles.

Mobilisons-nous pour que le dialogue social, et donc la parole des salariés, ne soit pas une pièce de théâtre confinée et sans scénario.

Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom Prénom

Adresse

Code Postal Ville

Facultatif() Téléphones → (perso) → pro

Grade/Classification Métier

Service/Bureau (nom et adresse)