



CONNEXIONS DIRECTES



Bulletin du Syndicat National des Activités Postales et des Télécommunications
de la Confédération Nationale des Travailleur-euses - Solidarité Ouvrière - n°5 été 2023

ORANGE : LES SALARIÉ·ES VOIENT ROUGE ! LE DUMPING COMME MODÈLE SOCIAL !

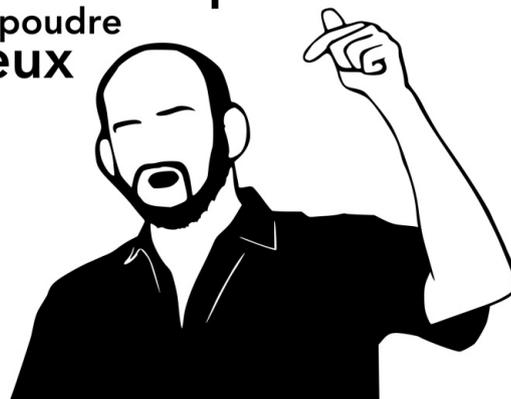
Fermeture des boutiques et transfert à la GDT (Générale de Téléphone)

Les années 2023-2026 sont à Orange celles de la réorganisation du modèle de distribution d'Orange France qui se caractérise par des arrêts d'exploitation ou la fermeture de boutiques. La CFE-CGC, SUD et la CGT n'avaient pas signé l'accord portant sur les mesures d'accompagnement des salarié·es concerné·es. L'accord (honteux) signé par la CFDT et FOCOM a donc été invalidé puisque la CFDT et FOCOM ne regroupaient pas 50 % des suffrages obtenus aux dernières élections professionnelles, sur le périmètre de négociation. La CFDT a donc fait connaître à la direction et à FOCOM sa volonté d'organiser un référendum. Pour l'obtenir, il était nécessaire que FOCOM s'associe à la demande de la CFDT, mais cela n'a pas été le cas. Par voie de conséquence, aujourd'hui, le texte de référence des mesures d'accompagnement des salarié·es reclassé·es est la **Décision Unilatérale (DU)** datée du 12 mai. La Direction est passée en force au-travers de cette décision.

Pour celles et ceux dont le poste sera supprimé, **IL N'Y A PAS DE VOLONTARIAT**. L'accompagnement dont on nous parle est de la poudre aux yeux. La présente décision unilatérale prend effet à partir du 12 mai 2023, et cessera ses effets le 31 décembre 2023 alors que l'entreprise annonce encore des fermetures de boutiques pour le 1er semestre 2024 ! RIEN n'encadre les conditions de transfert des salarié·es en GDT ce qui signifie **un recul social quant aux conditions de travail et de rémunération** :

- convention collective moins-disante
- amplitude horaires plus larges
- rémunération moins avantageuses
- rien sur leur retour

” L'accompagnement dont on nous parle est de la poudre aux yeux



Service communication aux entreprises

Lors du CSE de SCE (Service de Communications aux Entreprises) du 22 mars 2023, la direction a annoncé de nouvelles orientations stratégiques avec la suppression de 669 emplois. **L'annonce du plan de suppressions de postes de la direction d'Orange Business a fait l'effet d'une douche froide pour beaucoup d'entre nous. Les décisions prises :**

- **inciter ses salarié·es à quitter l'entreprise dans le cadre d'une Rupture Conventionnelle Collective (RCC), voire d'un Plan de Départs Volontaires si la négociation d'une RCC n'aboutissait pas**
- **imposer une mobilité contrainte au sein du groupe en dehors de SCE**

Face à cet odieux chantage et au vu de la qualité des négociations, l'ensemble des Organisations Syndicales se sont réunies le 11 avril et ont décidé d'interpeller par courrier le nouveau Directeur Exécutif d'Orange France, afin de trouver une issue plus favorable à cette situation pour que la négociation continue et que le champ des mesures offertes s'élargisse dans l'intérêt des salarié·es. La réponse est une simple fin de non-recevoir ! La direction a convoqué le CSEC et le CSEE les 1er et 2 juin avec un unique point relatif au lancement du processus d'information-consultation relatif aux suppressions de postes annoncées.

La négociation de la RCC (Rupture Conventionnelle Collective) n'a pas abouti, c'est une première bataille gagnée grâce à la mobilisation du personnel.

Supervision DTSI

Le projet de réorganisation du domaine Supervision Clients et Salariés débutera en juillet. Ce projet, à visée économique, reposant sur l'accélération de l'automatisation et la mutualisation, ne garantit en aucun cas la pérennité des supervisions et **laisse présager une externalisation de ces activités.**

Rapport de la Médecine du Travail (consultation du CSEC en Juillet)

La direction fait donc le choix de **ne pas prendre en compte (ou sous-évaluer)** le retour des enquêtes triennales SECAFI et les rapports annuels de la médecine du travail et ce malgré **l'indication de forte dégradation des conditions de travail, la forte augmentation des risques psycho-sociaux en lien avec un sous-effectif récurrent.** Nous voudrions rappeler que la situation sociale que nous vivons a été entachée d'événements dramatiques au sein de Orange France durant l'année 2022 (accidents graves et mortels, suicides) et ne peut malheureusement que **confirmer ce retour aux catastrophiques années Lombard.**

Après une mandature force est de constater que la nouvelle organisation IRP montre le désengagement de la Direction dans cette nouvelle instance. Instance qui n'est perçue par les représentant·es du personnel actuel·les que comme une « chambre d'enregistrement ». **Les CSSCT ne sont plus considérées comme un pilier fondamental des conditions de travail, et de la prévention en matière de la santé et de sécurité comme pouvaient l'être les CHSCT.**

Les années passent, les rapports annuels se suivent et se ressemblent. A la lecture de leur rapport, on voit que celui-ci résonne comme une alerte sur la dégradation importante du climat social observée tout au long de l'année 2022 et qui n'épargne aucun métier, aucune unité, aucun·e salarié·e. **Que va faire la Direction face à ces constats :**

- Continuer à mettre la pression sur les personnels les plus âgés pour qu'ils partent ?

- Continuer à supprimer des postes transverses ou de soutien alors que les besoins sont exprimés ?
- Continuer à déshumaniser l'entreprise avec une digitalisation à tous les étages, en supprimant des m² ?
- Continuer à sous-traiter à outrance tout en ayant connaissance des conditions de travail délétères subies par cette catégorie de salarié-es ?
- Continuer à faire des économies sur le dos du personnel ?

Continuer dans ces directions, c'est tourner le dos aux attentes du personnel, c'est contribuer fortement au dumping social, c'est poursuivre la financiarisation au détriment d'investissements massifs dans la recherche & le développement, dans les réseaux et dans l'environnement, c'est continuer de participer à la désertification des territoires hors des grandes métropoles.

Face à cela: RÉSISTANCE SOCIALE ET MOBILISATION!

L'environnement de travail et l'évolution des espaces de travail

Les projets immobiliers (concentration de salarié-es sur des sites neufs) chez Orange se sont rapidement multipliés ces dernières années. Si la méthodologie employée visait à écouter les besoins des salarié-es, leur ressenti est souvent tout autre. **Nombre d'entre eux-elles ont eu l'impression que leur avis était écouté mais pas entendu.** Ceci générant un sentiment de déception. La transformation numérique conduit à concevoir de nouveaux espaces de travail dits « espaces dynamiques » (flex desk, corpoworking, coworking, le hot desking, le flex space, l'activity based working...)

Ces termes anglo-saxons s'apparentent à des concepts nouveaux développés ces dernières années. Ces expressions regroupent des open spaces avec différents espaces qui permettent de se déplacer librement et des open spaces complètement ouverts dans lesquels les individus arrivent, prennent leurs affaires dans un casier et s'installent où ils peuvent.

Le flex est la généralisation matérialisée du mode agile. Notez qu'agile est le synonyme de flexible au sens élastique du terme : extensible, compressible, souple. Mais il existe une forme d'injonction paradoxale dans ce type de projet. Toutes les technologies ne sont pas flexibles. Tous les managers et toutes les manageuses ne sont pas flexibles. Toutes les activités ne sont pas flexibles et les salarié-es ne sont pas des mobiliers. Ce n'est pas le fruit du hasard, si les salarié-es souhaitent télétravailler alors que ce sont des bâtiments neufs. Mais qu'attend réellement le personnel ? Simplement de pouvoir exercer son activité dans les meilleures conditions possibles. Or, retirer les positions de travail individuelles dans tous les locaux de façon dogmatique sauf pour des situations particulières ne permet pas aux salarié-es de s'y retrouver.



Il faudrait **une approche humaine et sociale** dès le début de la construction des projets. De même, les Organisations des espaces de travail, comme les Open Space, sont

également décrites par les psychologues, les médecins du travail, les ergonomes, les sociologues... Or, l'entreprise ne renonce pas à ces organisations d'espaces de travail toxiques...

Les conséquences de ces choix : isolement involontaire, éclatement des collectifs, augmentation de la charge mentale, tensions interindividuelles dues à l'auto-attribution des positions de travail, prédominance des « stratégies » individuelles, « chacun pour soi », occupation de postes inconfortables selon l'aménagement et l'environnement des positions, troubles musculo-squelettiques (postes non adaptés au travail, mauvais réglages des postes), risque de se trouver sans bureau, problèmes d'hygiène...

Il faut s'organiser ! Le choix de l'aménagement des postes de travail concerne d'abord les agent-es et ne doivent plus répondre à des buts mercantiles !



**NE RESTE PAS ISOLE·É
ORGANISE-TOI**

**CONSTRUIS
TON SYNDICAT**

REJOINS LA CNT-SO !

nous
contacter :

CNT-Solidarité Ouvrière

Syndicat National des Activités Postales et des Télécommunications

4 rue de la Martinique, 75018 Paris



06 02 34 06 29

poste-telecom@cnt-so.org

 **cnt.so**

 **so_postales**

 **cnt-so.org**



Bulletin d'adhésion

Travailleur·euse des Activités postales et des télécoms, rejoins ton syndicat ! :

A renvoyer (adresses ci-dessus).

Nom :

Prénom :

Adresse :

Mail :

Téléphone :

Précisez votre secteur professionnel : Courrier, Réseau, Services Financiers, Télécommunications.