

EDITORIAL : « Travailler tous, travailler moins, travailler mieux »

Jeudi 14 octobre, la CGT a lancé une campagne pour porter l'idée d'une semaine de travail à 32 heures. Elle considère cette réduction de travail comme une formidable arme économique en période de crise. Mais il ne s'agit pas comme pour la mise en place des 35 heures de voir le stress au travail augmenter. Si les jours de congé supplémentaires des cadres ont augmenté, aucune baisse de leur charge de travail n'a suivi et leur temps de travail a même augmenté à cause d'un télétravail hors de contrôle. Certaines entreprises comme Orange imaginent même des « temps de respiration » à leurs quadragénaires au bord du burn out.

Ailleurs, l'idée de réduction du temps de travail, sans perte de salaire, gagne du terrain. En Espagne, Telefonica, le géant des télécoms, expérimente la semaine de travail de 4 jours du lundi au jeudi depuis début octobre.

La réduction du temps de travail constitue un puissant levier de réduction des inégalités hommes-femmes : baisser le temps de travail permettrait à toutes et tous de travailler à plein temps tout en assumant sa parentalité. Ce temps libéré peut aussi être investi dans des activités d'intérêt général, ou de loisirs indispensables au bien-être et à l'émancipation.

Le développement de l'intelligence artificielle et des possibilités de robotisation et d'automatisation vont permettre un gain de productivité ; ces gains doivent-ils servir à gonfler davantage les dividendes ou permettre de financer une réduction du temps de travail sans perte de salaire ?



Le fruit des richesses créées doit bénéficier au plus grand nombre.

Petite Brève

La CGT agit contre les discriminations avec le Défenseur des droits

La CGT devient partenaire du nouveau dispositif de lutte contre les discriminations initié par le Défenseur des droits depuis mi-septembre

Il s'agit d'une plateforme internet qui doit permettre aux personnes s'estimant victimes ou témoins de discrimination dans l'emploi de nous contacter ou, le cas échéant, de permettre aux services du défenseur des droits de les réorienter vers notre organisation.

Cette plateforme de signalement permettra en outre d'avoir des statistiques plus détaillées sur les discriminations notamment dans le cadre du baromètre du Défenseur des droits, de faciliter les saisines du Défenseur des droits pour lutter contre les discriminations et enfin, de favoriser les contacts avec les organisations syndicales et la syndicalisation.

Le fonctionnement de ce nouveau service de signalement et d'accompagnement est assuré par des juristes du Défenseur des droits qui soutiennent et orientent gratuitement les personnes qui pensent être victimes ou témoins de discriminations, quels qu'en soient le motif et le domaine, via :

- Un numéro de téléphone à 4 chiffres : le 3928
- Un site internet www.antidiscriminations.fr doté d'un tchat disponible du lundi au vendredi (9h-18h)
- Un accès spécifique pour les personnes sourdes et malentendantes.

ÇA NOUS CONCERNE AUSSI

industrialisons !

Alors que depuis 40 ans, on assiste à une désindustrialisation continue de notre pays et à une perte d'emplois massive, la crise sanitaire a mis en lumière les sujets d'indépendance, de souveraineté, de maîtrise et de nos filières stratégiques.

Le plan France 2030 annoncé par le gouvernement avec ses 30 milliards d'investissement pour le capital est loin de répondre aux priorités du pays définies par le [dernier rapport du CESE](#), (Conseil Economique Social et Environnemental), et surtout aux besoins des travailleurs.

Si 30 milliards d'euros d'investissement publics sont annoncés par le gouvernement, rien n'est dit sur la conditionnalité des aides aux entreprises privées, leurs contraintes en retombée d'emplois sur les territoires. Car il est maintenant incontournable que toutes les aides publiques répondent à des critères sociaux et environnementaux.

D'autres choix sont possibles et la CGT propose de s'orienter vers un plan de rupture favorisant l'indépendance, la souveraineté industrielle, la relocalisation, les enjeux sociaux et environnementaux, les investissements dans la Recherche.

5ème enquête triennale " conditions de travail et de stress "
du Comité National de Prévention du Stress (CNPS) Groupe Orange depuis 2009.

C'est après les années noires de France Telecom que l'[Accord sur l'évaluation et la prévention des risques psycho-sociaux du 06 mai 2010](#) a été signé, donnant naissance au CNPS.

Quelles sont les missions du [CNPS](#) ?

Il supervise l'enquête périodique et émet des recommandations dans le cadre d'un plan d'actions Groupe pluriannuel de prévention du stress. Il suit les indicateurs permettant de mesurer la présence du stress (par exemple le taux d'absentéisme, le nombre d'agressions au travail, les arrêts de maladie ...). Le CNPS est aussi chargé de veiller au baromètre social et aux indicateurs de performance sociale.

Pour les projets d'évolution d'organisation de l'entreprise, le CNPS est associé avec les différents acteurs des services de santé au travail et les CSSCT analysent systématiquement les éventuels risques psycho-sociaux.

Pour améliorer les conditions de travail et lutter contre le stress, le CNPS propose des formations et des actions de sensibilisation auprès des managers, RH et des représentants du personnel. Son champ d'actions s'élargit pour offrir aux salariés des espaces, des réunions pour favoriser l'expression collective.

Mais l'année de la dernière enquête en 2019, le CHSCT disparaissait laissant place à la CSSCT. Cette instance est dorénavant privée de la personnalité morale et du pouvoir d'ester en justice.

Le CNPS a choisi le cabinet indépendant SECAFI pour administrer une nouvelle enquête triennale sur les conditions de travail et de stress. Adressée à tous les salariés d'Orange France et de ses filiales, elle se déroulera du 11 octobre au 3 novembre 2021 avec cinq mois d'avance pour précéder le Baromètre salariés.

Les membres CGT du CNPS ont permis une adaptation

du questionnaire pour prendre en compte les nouveaux aspects du télétravail suite à la crise sanitaire tout en conservant la cohérence avec les enquêtes précédentes.

Pour la CGT c'est une étape essentielle d'expression des salariés.



Une participation importante et les résultats de cette enquête permettront l'élaboration de plans d'actions appropriés au sein des directions d'Orange afin d'améliorer la Qualité de Vie au Travail des salariés. Cette démarche s'inscrit dans l'engagement de vos représentants.

Dans un contexte de profonde réorganisation de la DTSI, il est important de répondre massivement au questionnaire. Cette enquête vous permet de vous exprimer en garantissant votre anonymat.

CHARGE DE TRAVAIL, TRANSFERT D'ACTIVITE

Il y a quelques années, après un constat alarmant sur les suicides à France Télécom et sa mise en lumière dans les médias, les enquêtes ont montrés entre autres que l'un des principaux facteurs de risque psycho-sociaux est le déséquilibre de la charge de travail. Les Dirigeants d'Orange se sont engagés dans **l'accord méthodologie sur l'évaluation et l'adaptation de la charge de travail du 21 juin 2016** d'adapter la charge de travail des salariés et de se tenir en alerte aux moindres signaux faibles.

Il est urgent de réactualiser cet engagement car hélas de nombreux salariés subissent encore à ce jour une charge de travail excessive. Les choix stratégiques d'Orange sont orientés vers la rentabilité, l'économie pour satisfaire l'appétit insatiable des actionnaires. La pyramide des âges avancés contribue de manière presque invisible à cet objectif. Orange est déterminée à réduire sa masse salariale, à supprimer des emplois et les conséquences vont être analogues à des départs voulus par l'entreprise.

Aujourd'hui en moyenne, seul 1 salarié sur 3 est remplacé. Le recrutement ne comble pas les départs, conduisant le management à adapter en permanence les ressources à la charge.

Malgré nos alertes dans les instances sur la charge de travail sur l'ensemble des services de la DTSI, la Direction se défend sur deux points : le premier c'est de la responsabilité des salariés à prendre du recul, et à intégrer la notion du best-effort contraire aux objectifs fixés par les managers, et avec et le second elle estime que des actions sont mises en place localement afin d'y remédier. La réalité est tout autre, LA CHARGE de travail est là et elle génère de la souffrance au TRAVAIL.

En 2019 la DTSI comprenait 12 712 salariés et aujourd'hui ils ne sont plus que 10 559 ... **soit 2 153 salariés en moins !!!!**

Comment faire lorsqu'Orange s'engage dans la qualité de service rendue à nos clients et imposent des objectifs élevés, pilote le travail par le biais des indicateurs (KPI ...) ? Comment gérer une charge de travail avec moins de salariés ? L'automatisation ? La charrue est toujours mise avant les bœufs, l'automatisation est très peu présente aujourd'hui et génère, tant dans sa mise en place que dans sa mise au point, une charge de travail supplémentaire pour les salariés.

Le projet DTSI Demain s'inscrit dans le programme d'économie drastique « Scale Up » qui est l'engagement pris par Orange pour séduire les marchés financiers en dégageant 1 milliard d'économie, principalement sur les charges du. Le projet DTSI c'est l'optimisation des activités et la mutualisation des services pour masquer un manque réel d'effectifs. Aujourd'hui nous sommes dans un contexte où le sous dimensionnement des équipes met en danger la santé, la sécurité et les conditions du travail.

Outre la mutualisation des activités, on voit poindre un autre danger qu'est l'externalisation des activités. Nous avons vu des technologies dites « vieillissantes » soi-disant sans intérêt financier pour l'entreprise partir à la sous-traitance : ATM vers NOKIA Roumanie, les applications SI du RTC vers Cap Gemini et bien d'autres activités.



La direction doit cesser d'accélérer sa politique d'agression sociale qu'elle orchestre au travers les négociations avec les négociations en cours sur la GPEC et l'intergénérationnelle Car la finalité est de pousser vers la sortie le plus de salariés possibles et en particulier les cadres.

Décidons de l'avenir de notre groupe
VOTONS CGT
Élection CA Orange du 16 au 18 novembre 2021

Climat... Quand les syndicats s'en mêlent !

Conscients de l'urgence climatique, qui s'inscrit de plus en plus dans leur expérience vécue, les citoyens pressent les États de passer des engagements aux actes. Et, alors qu'il y a peu encore le sujet était affaire de spécialistes, tout le monde veut désormais participer aux prises de décisions, au-delà des formes traditionnelles de représentation. En particulier les jeunes. Ayant grandi au rythme des COP, ils mesurent l'inefficacité des États et des politiques sur un sujet aussi grave que l'avenir de la vie sur Terre, autrement dit le leur, et la prévision de scénarios-catastrophes.

Lors de la COP21, les syndicats s'étaient emparés de la question climatique et avaient obtenu des gouvernements l'engagement à promouvoir un travail décent, des emplois de qualité, ainsi qu'un soutien des travailleurs pour des stratégies de transition juste.

Afin, aussi, de « *construire de larges coalitions, à l'échelle internationale, au service d'un véritable rapport de force sur les questions sociales et environnementales* », la CGT s'est tournée vers ses partenaires sur tous les continents. Mi-juin, avec 14 syndicats et ONG, elle a organisé un « [Forum syndical international des transitions écologiques et sociales](#) » qui s'est voulu à la fois « *participatif* » et « *partant des expériences de terrain* ».

D'ailleurs, le premier des six axes revendicatifs de l'appel collectif final – destiné à la COP26 et « *aux alliés avec qui nous luttons* » – est la participation des travailleurs aux processus de décision sur le lieu de travail. Les suivants portent sur la maîtrise publique des activités impactant l'environnement ou encore de l'élaboration de critères de conditionnalités strictes aux plans de relance.

Plus de 5 ans après les engagements de la COP21, l'enjeu de la COP26 est le passage à l'action et en

urgence.

Laissée entre les mains du seul patronat, la question environnementale est réduite au rang d'exercice de communication, le fameux « greenwashing ». Ce concept marketing sert juste de prétexte à la casse industrielle, la mise en concurrence des salariés et l'emploi de main d'œuvre à bas coût.



L'engagement de la CGT, c'est de traiter les questions sociales en même temps que les questions environnementales.

A Orange et aussi à la DTSI, malgré un discours prometteur sur ses responsabilités environnementales, l'ensemble des salariés est confronté à des SDIT sur des nouveaux campus au détriment d'un aménagement intelligent du territoire et des quartiers, ce qui entraîne très souvent un allongement des temps de transport, des déplacements internes accrus. Ainsi Orange diminue son impact carbone mais au détriment de ses salariés !

Vous souhaitez nous contacter
pour **adhérer**
à la CGT Fapt Orange

Contactez la CGT
Fapt Orange

