SUD DTSI

AVRIL 2022

HTTP://WWW.SUDPTT.ORG/

SOMMAIRE :

TELETRAVAIL A ORANGE :

- Une mauvaise Telenovela
- A la Disu, des Accords pour paillasson
- Le Blues des managers et des soutiens

DIVERS

- NAO 2022
- SUD au CSE Central

PAS UNE VOIX A L'EXTREME DROITE

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

PAS UNE VOIX À L'EXTRÊME-DROITE !

La pantomime des forces antisociales a marché à plein entre le président sortant et sa principale concurrente dans le camp du capitalisme. Un piège qui s'est refermé avec une efficacité sans faille, un piège tragique qui voit droite et extrême droite arriver en finale. Cette situation est le résultat de décennies de politiques antisociales menées par les gouvernements successifs. Mais Macron porte une responsabilité particulière. Sa politique et son discours n'ont pas peu fait pour légitimer l'extrême-droite. Il n'est donc en aucun cas un rempart contre cette dernière.

Le 24 avril 2022, jamais l'extrême droite n'aura été aussi proche du pouvoir, sa réserve de voix l'installe en effet potentiellement dans un fauteuil à l'Élysée. Les simagrées opportunistes de sa candidate ne sauraient faire oublier qu'on a affaire à un parti raciste, sexiste, anti LGBTI et fondamentalement favorable aux plus riches. Le Rassemblement national est un ennemi mortel du monde du travail.

SUD PTT, en tant qu'organisation syndicale de transformation sociale ne donne qu'une consigne de vote : pas une voix de notre camp social ne doit se porter vers Le Pen.

Nous entrons de fait dans une période de confrontations majeures. Une période où notre camp ne pourra s'accommoder de demi mesures ou des frilosités qui divisent trop souvent les mobilisations collectives. Le rendez-vous du 1er mai 2022 doit être non seulement être réussi, mais ne pas rester sans lendemain. Il doit ouvrir sur un cycle de résistance active contre le pouvoir en place, quel que soit le vainqueur de cette présidentielle.

La balle est dans tous les cas de figure dans le camp du mouvement social. SUD PTT appelle dores et déjà à toutes les mobilisations de l'entre-deux tours, à commencer par les manifestations et rassemblements contre l'extrême-droite du 16 avril.

Paris, le 14 avril 2022

Contacts :
Nicolas Galépides (06 08 84 77 17)
Eddy Talbot (06 58 94 77 79)

SUD fédération des activités postales et de télécommunications
25/27 rue des Envierges 75020 Paris
01 44 62 12 00
www.sudptt.org
@SudSudPTT
sudptt@sudptt.fr
fédération-Sudptt
@federation.sudptt
Solidaires

TELETRAVAIL À ORANGE : UNE MAUVAISE TELENOVELA

L'histoire puise ses sources dans les assises de la refondation, faisant suite à la dramatique période Lombard. En sont issus un contrat social et 158 engagement de l'employeur Orange, dont des actions en vue d'améliorer la fameuse « qualité de vie au travail » . Le Télétravail en faisait partie.

Ce fut long à installer, en dépit des engagements, la réticence de diverses entité à accorder leur confiance à leurs subordonnés volontaires pesait sur le processus.

Puis l'employeur Orange entama une nouvelle phase de chasse aux coûts en mettant en œuvre le flex-office lors de vastes projets immobiliers.

Les espaces individuels alloués aux travailleurs se réduisent à peau de chagrin. Adieu normes INRS, bureaux individuels, bonjour taux de foisonnement et open-spaces avec leurs guirlandes de maux (ambiances sonores, thermiques dégradées, travail interrompu, surveillance permanente, etc...). Le télétravail est déjà considéré par les patrons comme un moyen de réduire encore leurs charges locatives et immobilières.

La crise sanitaire a amplifié cette tendance :

Un maximum de gens des métiers placés en travail à domicile d'office ont finalement apprécié le concept. Si les collectifs de travail en prennent un coup, à la maison, l'ambiance thermique est à la main de chacun. Quand les enfants sont à l'école, il n'y a pas trop de bruit. Et surtout on est moins sous l'œil panoptique des open-spaces.

L'employeur a vite compris que l'individualisation des situations de travail à domicile servait sa cause : déplacement de la charge financière des locaux de travail sur chaque télétravailleur, et isolement à tout crin.

A LIRE :

« Le télétravail risque d'enfermer chacun un peu plus dans un sentiment d'impuissance et de vulnérabilité, et de le confiner solitairement dans le lien de subordination qui caractérise la relation salariale. »

DANIELE LINHART

https://www.editions-eres.com/edito/le-teletravail-decouvrez-le-billet-de-daniele-lin

ORANGE COLLABORATIVE : LE CHOIX DU RISQUE

L'employeur Orange attend donc bien qu'un maximum de salariés optent pour ce mode d'exécution du travail, même si d'un autre côté il n'est pas simple de garder l'ascendant sur les équipes et le moyen de faire pression pour atteindre toujours plus de productivité.

Il a choisit certains outil pour l'y aider, comme Orange Collaborative, programme de déploiement de la solution Microsoft 365 sur les postes de travail :

- voir notre tract sur le sujet .

En parallèle, certaines entités piétinent allègrement les accords d'entreprise en vigueur...

Exemple à Lire en page 2 : TÉLÉTRAVAIL : A LA DISU, DES ACCORDS POUR PAILLASSON

Le blues des managers et des soutiens

Alors que les plateaux se vident, effet conjugué du TPS et de la pratique galopante du télétravail, Managers et soutiens se voient dénier la possibilité d'avoir les mêmes facilités que leur subordonnés : 2 jours de Travail à distance et pas plus.

En dépit de l'accord, et au prétexte de sauver la cohésion d 'équipe, ils sont obligés de venir plus souvent sur site pour soutenir… des collègues travaillant à distance !

Quel intérêt ?

Déjà éprouvés par le contexte sanitaire, la validation des jours de forfaits va aggraver leur charge de travail. Face aux décisions d'un état-major ne voulant pas entendre leur réalité, l'adhésion à la stratégie en prend un coup. Nombreux sont les managers exprimant leur sentiment d'abandon face à une direction qui leur demande toujours plus sans leur accorder les moyens nécessaires, comme pouvoir embaucher ou remplacer les départs…

Des actions de représentants du personnel SUD vers les Inspections du travail ont fait bouger les lignes.

Télétravail A la Disu: des Accords pour paillasson

La Directrice de L'Accompagnement et du Soutien à Distance de l'Environnement métier et poste de travail (DASDE pour faire court) a commis le 14 mars dernier un mail, à destination des salariés du département, explicatif des 'principes et modalités du télétravail au sein de la DASDE ».

Comme si, la lecture de l'accord d'entreprise sur le Télétravail à Orange de 2013, toujours en vigueur à cette date, et de son avenant de 2017 ne suffisait pas aux subordonnés du périmètre pour connaitre le cadre de ce mode de réalisation du travail.

Comme si, encore, chaque département de direction pouvait adapter à sa main l'application des accords d'entreprise signés.

La DISU n'en est pas à son coup d'essai. Ces 2 dernières années, elle avait profité de la crise sanitaire pour faire pression sur les candidats au télétravail régulier pour qu'ils renoncent à plus de 2 jours de télétravail hebdomadaires. Les RH font pression, et n'ont plus besoin ni laisser de trace et ni de motiver par écrit leurs refus. Les argument s massue : le « collectif de travail » à préserver et le sacrosaint double volontariat !

Les forcenés désirant quand même 3 jours de travail à distance n'avaient qu'à aller se faire voir à la Médecine de Travail, en faisant valoir toute pathologie complexifiant la présence sur site Orange.

A présent, dans leur grande mansuétude, ces petits potentats affichent qu'il serait possible de ne venir « que 2 jours » par semaine sur site. Ne croyez pas pour autant qu'avoir 3 jours de télétravail <u>fixes</u> soit possible.

Ils veulent imposer le forfait : vous soumettez à la semaine ou au mois vos souhaits pour la période à venir dans Yoorz, le calendrier Outlook ou tout autre outil de planification, le manager entérine ou fait modifier les jours qui ne l'arrangent pas, et ainsi de suite au mois ou à la semaine.

Il faut également tenir compte du fait qu'ils ne veulent plus de gens systématiquement hors du site les lundis et vendredis, pas non plus les jours de réunion d'équipe ou d'atelier technique, ce qui laisse… extrêmement peu de solution pour aménager un équilibre vie privée/ vie professionnelle.

Donc du télétravail corvéable à souhait, puisque seule la volonté de la ligne hiérarchique prévaudrait.

LA DISU n'est pas la seule contrevenante aux accords. Des **USC** continuent de refuser plus de 2 jours fixes de télétravail. Des travailleurs de **services HNO** se voient refuser la pratique du travail à domicile, alors que cela ferait sens… Souvent les managers, les soutiens métiers sont logés à une enseigne moins-disante que les salariés qu'ils soutiennent.

Orange refuse toujours de fournir une liste exhaustive des métiers éligibles pour entretenir le flou.

SUD Exige de l'information transparente et l'application sincère des accords d'entreprise en vigueur !

Fournissons une paire de lunettes aux patrons pour lire et respecter les accords, faites nous remonter les cas de détournement de l'accord télétravail.

SUD AU CSE CENTRAL :

Beaucoup de communication d'Orange pour « soutenir » l'Ukraine et condamner l'invasion par la Russie. Stéphane Richard annonce : « Conscient de la situation, Orange a pris la décision d'arrêter toute nouvelle relation commerciale B2B en Russie et en Biélorussie, en maintenant uniquement la continuité de l'activité pour les clients existants. ».

Aujourd'hui sur le site internet d'Orange les implantations Russe ont disparu : Vladivostok ; St. Petersburg ; Samara; Rostov na Donu; Novosibirsk; Nizhny Novgorod ; Moscow; Khabarovsk; Irkutsk; Ekaterinburg ; Chelyabinsk ; Almaty, avec plus de 800 salariés.

En revenant un peu en arrière, on peut voir les activités réalisées en Russie , et elles ne servent pas à interconnecter la boulangerie du coin, mais bien à superviser le système d'information des entreprises, de détecter rapidement tout incident de sécurité et des services de protection face aux attaques DDoS en autre Bref, en ce moment peut-on considérer qu'Orange est en Russie pour protéger les entreprises Russe des hackers activistes et gagner de l'argent ? En plus, Orange doit se conformer aux lois en donnant l'accès au FSB (Federal Security Bureau ; services de sécurité russes) à son réseau notamment via SORM («System for Operative Investigative Activities») *merci NOKIA !*, utilisé par le Kremlin pour surveiller les réseaux de communication.

SUD dénonce le double discours d'Orange et l'implantation d'Orange dans des pays « très peu démocratiques ».

Mais où est donc passé la Responsabilité Sociale de l'Entreprise et particulièrement son devoir de vigilance ?

Viviane.galdeano@orange.com

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

QUAND TOUT SERA PRIVÉ, ON SERA PRIVÉ DE TOUT

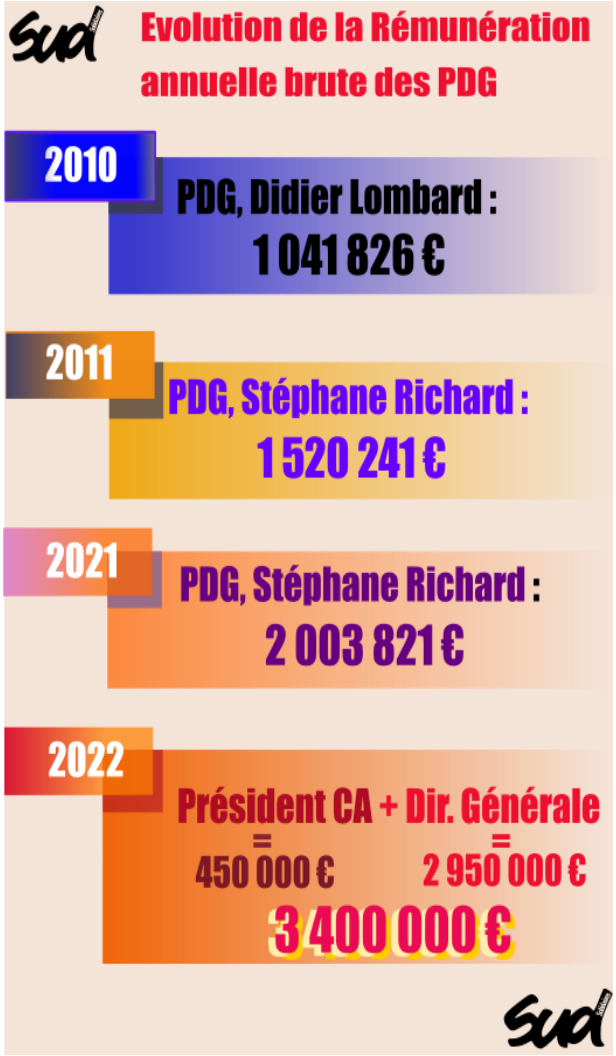
La négociation salariale 2022 intervenait dans un contexte de reprise de l'inflation depuis plusieurs moiset de changement de gouvernance à Orange. Le mandat de la direction dans cette NAO était issu du COMEX de Stéphane Richard, mais la nouvelle DG a été mise dans la boucle dès le départ.

Malgré le bémol important de l'inflation flashée à 4,5% fin mars 2022 et des perspectives inquiétantes pour la fin de l'année dans un contexte géopolitique et économiques difficiles, la dernière séance de relecture du jour a vu la direction faire quelques évolutions à budget final constant de 3,3%.

SUD consulte ses adhérents pour déterminer si nous signons ou pas.

PETIT RAPPEL UTILE

INFOGRAPHIE : Evolution de la Rémunération annuelle brute du PDG, hors contributions patronales, fixe, variable et attribution d'actions (LTIP) puis, à la suite de la dissocia- . tion des fonctions, du président du CA et de la DG



ORANGE

- PEUT AJUSTER À LA HAUSSE LA RÉTRIBUTION DE LA DIRECTION GÉNÉRALE,
- PEUT TROUVER DANS LES RÉSERVES DE QUOI SATISFAIRE LES ACTIONNAIRES,

MAIS NE VEUT PAS RECONNAÎTRE LA CONTRIBUTION DES SALARIÉS EN NE LEUR ACCORDANT QUE QUELQUES MIETTES SALARIALES