



CFE-CGC Orange

12 rue Saint Amand - 75015 Paris
Tél : 01 46 79 28 74 - Fax : 01 40 45 51 57
presse@cfecgc-orange.org

Communiqué du 27/09/2016

Numérique : un accord indigne de la première entreprise « digitale » de France.

Suite au droit d'opposition exercé [en mai dernier](#) par la CFE-CGC Orange, la CGT et Sud (représentant ensemble + de 53% du personnel d'Orange), la Direction a été contrainte de rouvrir les négociations.

Malheureusement, le texte n'a été que très peu modifié. Il ne corrige en rien les dispositions qui mettent les personnels en danger, et en ajoute au contraire de nouvelles, de nature à faciliter les licenciements pour « insuffisance professionnelle » sur la base d'arguments spécieux.

La CFE-CGC Orange attend du progrès technologique qu'il s'accompagne d'un progrès social en améliorant les conditions de travail, et d'une totale transparence vis-à-vis des utilisateurs, comme nous l'avons souligné dans notre livre blanc « [Enjeux de la numérisation de nos vies](#) ».

Ces conditions ne sont en rien remplies par le « nouveau » texte proposé par la Direction d'Orange.

Un simulacre de négociation qui ne corrige pas les défauts majeurs de l'accord

Le droit d'opposition formulé par 3 organisations syndicales représentant la majorité absolue des personnels du Groupe Orange imposait l'abandon de l'accord... ou l'ouverture de nouvelles négociations sur la base d'un texte entièrement nouveau. Mais la Direction n'a pas jugé bon de revenir débattre sérieusement : elle n'a proposé que deux séances de négociation, un texte quasiment identique sur le fond ... et très proche dans la forme. L'important était pour elle d'afficher la signature d'un nouvel accord, à moindres frais.

Aucune des demandes prioritaires qui ont motivé le droit d'opposition de la CFE-CGC Orange n'ont été prises en compte

L'accord n'impose aucune obligation spécifique d'information des personnels sur les données collectées sur leur compte, les traitements réalisés et leur finalité, ni aucun engagement à prévenir les dérives potentielles découlant d'usages intrusifs des outils numériques fournis par l'entreprise. Le texte se borne à rappeler les principes de base des dispositions légales, sans indiquer comment elle les appliquera. En dépit des obligations définies par la CNIL, les personnels d'Orange seront in fine moins bien protégés que ses clients.

Aucune limite au droit disciplinaire de l'employeur n'est posée, lui permettant d'organiser à sa guise la révocation ou le licenciement des personnels au prétexte d'usages prétendument abusifs d'outils fournis et paramétrés par l'entreprise : aucune définition rigoureuse de leurs limites d'usage, ni des avertissements et sanctions encourus n'est mentionnée dans l'accord. Or, la CFE-CGC Orange a pu constater que l'entreprise exploite d'ores et déjà l'utilisation des outils numériques pour étendre abusivement son pouvoir de sanction. Et malheureusement, la jurisprudence en cours de constitution sur le thème du numérique n'est pas toujours en faveur des salariés, loin s'en faut.

Il n'est prévu aucune mesure du temps de travail hors des locaux de l'entreprise ou du temps de travail contractuel : c'est la porte ouverte à de nouvelles charges de travail non évaluées et non rémunérées, au détriment de personnels déjà très fortement sollicités, comme vient de le démontrer la [dernière enquête « stress et conditions de travail »](#) réalisée en concertation avec les organisations syndicales.

.../...

.../...

Le droit à la déconnexion, pourtant introduit dans la récente Loi Travail, n'est assorti d'aucune disposition contraignante : l'accord ne mentionne que des recommandations « de bon sens », renvoyant la responsabilité de leur mise en œuvre aux managers et aux équipes, et donc à des interprétations très différentes selon la sensibilité personnelle des acteurs. Toutes les dérives seront donc possibles, particulièrement sur les périmètres où la pression est forte et les effectifs insuffisants.

Le nouveau texte aggrave le risque d'être pris en défaut

La formation, largement renvoyée au volontariat et à l'initiative des individus, éventuellement de leurs managers, assigne in fine à chacun la responsabilité de se former aux outils numériques pour maintenir son « employabilité ». On retrouve dans cet accord le même discours que dans « la promesse d'Orange d'être un employeur digital et humain » : pour qu'Orange soit « l'employeur digital de référence », l'engagement assigné au salarié est de « maîtriser les usages digitaux » et de les « intégrer à son quotidien ».

Dans le même temps, l'employeur ne démontre jamais en quoi les outils numériques mis en œuvre au sein d'Orange seraient plus performants pour permettre à ses collaborateurs de remplir leurs missions dans de meilleures conditions de confort et d'efficacité. La [dernière enquête « stress et conditions de travail »](#) indique a contrario que les applications informatiques mises en place tendent à ralentir le travail, et que, de plus en plus, les personnels s'inquiètent de ne pas être à la hauteur du travail demandé... tout particulièrement dans le contexte d'une numérisation croissante perçue comme « permettant à l'employeur de tout savoir sur le travail de chacun ».

Plazza, le réseau social interne de l'entreprise ([basé sur Jive-n](#)), qu'il est vivement conseillé au salarié d'utiliser « comme lieu privilégié d'échange et de collaboration », n'a pas fait la preuve de son efficacité ergonomique. En revanche, sa charte d'utilisation est tellement floue, et sa surveillance tellement efficace, qu'une simple petite blague peut servir de prétexte pour adresser un avertissement en bonne et due forme à un salarié.

Dans ce nouvel accord, une fois de plus, le numérique est considéré comme inéluctable, comme un progrès « de facto », sans jamais faire référence à la principale motivation de la Direction : le gain de productivité qu'elle en attend. Il n'est jamais envisagé de partager ce gain avec les personnels en retour des efforts individuels et collectifs qui leurs sont demandés pour s'adapter, de plus en plus vite, à cette transformation. Bien au contraire, les politiques de l'entreprise en matière d'embauche, de rétribution et de promotion sont de plus en plus étriquées, visiblement menées dans le seul but d'accroître le profit financier à court terme pour les seuls actionnaires.

Pour la CFE-CGC Orange, la transformation numérique doit se faire au profit de tous

Les réflexions menées lors de l'Université d'été 2015 de la CFE-CGC Orange, et prolongées par le livre « [Enjeux de la numérisation de nos vies](#) » qui vient de paraître, ont mis en évidence que tout est loin d'être joué en la matière : bien au contraire, nous ne sommes qu'au début d'une transformation sans précédent de notre société, qui impacte non seulement les travailleurs, mais aussi les consommateurs et les citoyens.

C'est maintenant qu'il importe de se saisir du débat, de questionner le progrès technologique pour qu'il soit partagé par tous, au profit de tous.

La CFE-CGC Orange ne peut donc adhérer au texte d'un accord qui considère que déjà les jeux sont faits, et qui renvoie chaque salarié à ses responsabilités et à ses risques... sans indiquer clairement quelles sont les données collectées, les buts poursuivis, les limites d'usage, et les éventuelles sanctions encourues.

Nous accompagnerons les personnels du Groupe, pour les aider à se prémunir du risque, et bien sûr pour les défendre en cas de sanction.

Si vous souhaitez recevoir un exemplaire de l'ouvrage « [Enjeux de la numérisation de nos vies](#) », édité par la CFE-CGC Orange, n'hésitez pas à nous communiquer vos coordonnées complètes et la version souhaitée (papier, ePub ou pdf) à presse@cfecgc-orange.org

Contacts :

- Sébastien CROZIER, Président du syndicat CFE-CGC Orange - sebastien.crozier@orange.com (06 86 27 32 72) – Twitter : @crozierblog
- Patrice SEURIN, Délégué Syndical Central de la CFE-CGC Orange - patrice.seurin@orange.com

.../...

.../...

Vous pouvez

- retrouver nos communiqués sur le site web de la CFE-CGC Orange : <http://www.cfecgc-orange.org/communiqués-de-presse/> et sur Twitter : @CFECGCOrange_RP
- vous abonner à nos communiqués : <http://bit.ly/RecevoirNosCDP>

A propos de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange défend tous les personnels du Groupe Orange, employés, maîtrises et cadres, en France et à l'étranger.

Depuis les premières élections au Comité d'Entreprise de France Télécom SA, la CFE-CGC progresse systématiquement à toutes les élections. Elle représente actuellement plus de 17% des personnels du Groupe Orange en France : à son score de 16,18 % aux élections CE de 2014 sur le périmètre de la maison mère s'ajoute une excellente représentation dans les filiales (46,35% dans les filiales de l'UES NRS qui opèrent sous la marque Orange Business Services, près de 40% chez BuyIn, 61,8% chez EGT, pour les élections qui se sont déroulées en 2014, ou encore 53,42% lors des élections de 2015 chez Orange Cloud for Business).

Pour défendre l'intérêt collectif des personnels, la CFE-CGC Orange intervient évidemment dans le dialogue social au sein du Groupe, où elle défend prioritairement l'emploi et les conditions de travail, convaincue que des personnels bien traités contribuent plus efficacement à la réussite économique de l'entreprise et qu'il faut donc mettre en place un management réellement « gagnant/gagnant ». Elle intervient aussi régulièrement sur la stratégie industrielle et financière, et sur les questions réglementaires, qui ont un impact fort sur la pérennité de l'entreprise.

Parmi ses actions clefs, on peut citer :

- l'initiative de la mise en place de l'Observatoire du Stress, qui a permis de mettre en évidence le lien entre un management dévoyé et la crise des suicides intervenue sous le mandat de Didier Lombard ;
- la dénonciation d'un dividende supérieur aux bénéfices, et la demande réitérée d'une baisse de ce dividende, dont le niveau obère actuellement les capacités d'investissement du Groupe Orange.