



XXIII^e
CONGRÈS
FÉDÉRAL NATIONAL

11-14 JUIN
2019

RÉSOLUTION DE LA BRANCHE TÉLÉCOM ET D'ORANGE

Réunis en Congrès, les militants FO Com de la branche déclarent :

Le premier principe de la filière Télécom, doit être le maintien d'un opérateur de service public, moteur dans l'investissement et dans les grandes orientations stratégiques de la filière Télécom. Tout en permettant la diversité et le développement d'emplois pérennes dans les entreprises de la branche. La cohabitation de plusieurs acteurs d'infrastructure préserve la filière française et sa mission service public.

Cette diversité de taille, d'organisation d'entreprise enrichit les capacités globales de la filière.

De ce principe découlent deux revendications fortes de FO Com : l'état doit rester l'acteur principal de cet opérateur. La régulation de la filière doit être conduite sous ce principe et non sous la mise en concurrence commerciale et d'investissement d'infrastructure des acteurs de la filière.

La CCNT doit rester la convention de branche de référence.

L'état doit reconnaître cette convention de branche, et doit faire appliquer ces accords par le mécanisme « d'extension d'accord ».

Or cette dernière année, l'état, refusant d'étendre par exemple l'accord trouvé sur les salaires minimaux de branche, a permis, de fait que des entreprises, sous CCNT, n'appliquent pas cet accord. Privant les salariés de très nombreuses PME et TPE, de la seule perspective d'augmentation de leurs salaires. La plupart d'entre elles étant dépourvues de représentation du personnel, conséquence de la loi antisynationale issue de la réforme Macron de 2008.

Il y a là un abus de pouvoir, que FO Com a fortement contesté en son temps, qui reste inacceptable pour la Fédération.

Sur le temps de travail, FO Com rappelle que le lien de subordination liant un salarié et une entreprise, implique que toute mise à disposition de son temps est de fait du temps de travail à temps plein.

Il est inacceptable de considérer que le temps de trajet par exemple ne soit pas considéré dans ce lien. Le coût du travail très largement supporté actuellement par le salarié (déplacement, frais véhicules, transports collectifs, coût télétravail, etc.) doit être pris en charge par l'entreprise. La Fédération, au travers des négociations de Branche, et les négociations menées par FO Com dans les entreprises doivent porter ces revendications.

L'évolution, nécessaire, des modèles d'organisation du travail (temps, localisation, rythmes) doit être prise en compte nos syndicats. Notre rôle étant de défendre coûte que coûte un juste équilibre de vie privée vie pro, et de préserver les intérêts des salariés.

Les militants FO Com du secteur Orange ont analysé la situation marquée par :

- la poursuite de politiques publiques et réglementaires défavorables à l'opérateur historique, l'État cumulant désengagement et ponction de la trésorerie d'Orange,
- un contexte concurrentiel exacerbé et des dispositions réglementaires défavorables au secteur des télécoms,
- le choix de la Direction de transformer Orange en une valeur de rendement aux dépens des salariés avec un dividende garanti élevé rendu possible par une pression démesurée sur les coûts,
- l'évolution de la sociologie de l'entreprise,
- une accélération des mutations technologiques,
- les ordonnances Macron qui ont pour conséquence la suppression des CHSCT, DP et CE remplacés prochainement par le CSE,
- la déliquescence des relations sociales résultant notamment des lois visant à détruire le syndicalisme indépendant au profit d'un clientélisme étranger aux intérêts des salariés.

Après 25 ans de concurrence puis de privatisation sous le diktat des ultralibéraux et la politique menée par les gouvernements successifs, la situation s'est considérablement dégradée. Les impacts sont très négatifs pour les personnels qui subissent de plein fouet la crise du secteur, les conséquences des choix de la Direction de l'entreprise et les effets des politiques menées par les instances et institutions tant nationales qu'européennes. Les militants FO Com combattent résolument toutes les mesures et décisions nuisibles pour les salariés, pour l'équipement du territoire et, globalement, pour l'économie du pays.

POUR UNE AUTRE POLITIQUE DANS LES TÉLÉCOMS

FO Com réitère son exigence :

- que l'État garde une part prépondérante (23 % à ce jour) dans le capital d'Orange, entreprise phare pour l'emploi, le statut et les conditions de travail des salariés dans le secteur
- d'abandon de la politique ultralibérale européenne, relayée en France, dont les salariés du secteur font, au final, toujours les frais. Cette posture idéologique se traduit par des distorsions persistantes qui induisent en Europe un effondrement des marges des opérateurs, de leurs capacités d'investissement et d'embauche. En plus de la concurrence entre eux et d'une régulation défavorable, ils doivent faire face à la pression concurrentielle des acteurs mondiaux de l'internet, les GAFAM (Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft) qui bénéficient, par-dessus le marché, d'une « optimisation fiscale » complaisante.

FO Com s'élève contre :

- la réaffirmation appuyée de la politique de la concurrence dont l'apogée a été l'arrivée de nouveaux opérateurs,
- l'ARCEP, qui est le gendarme de l'application en France des règles nuisibles de l'Union Européenne, du strict respect des dogmes de la concurrence et du consumérisme, au détriment des salariés, des investissements et de l'emploi.

FO Com réaffirme son attachement :

- au service public et à la reprise en main par Orange d'un service public seul garant de l'égalité des citoyens à l'accès de tous les services et œuvrera à la renationalisation du secteur des télécommunications,
- à l'organisation nationale des télécommunications pour l'accès de tous les citoyens de notre pays au meilleur niveau de technologie dans des conditions identiques sur tout le territoire y compris les régions ultra-marines,
- à l'arrêt de la balkanisation des réseaux via les RIP (Réseaux d'Initiative Publique),
- au rejet de la séparation fonctionnelle du réseau et de spoliation de l'opérateur historique de son patrimoine de génie civil pour le transférer aux collectivités locales,
- à une transition raisonnée entre le cuivre, immense actif d'Orange, et la fibre afin de ne pas gaspiller les ressources publiques,

- à un service public de la 5G confié à Orange pour en accélérer le déploiement et rattraper le retard pris du fait de la carence du régulateur national et européen.

FO Com revendique que soit confié à Orange le déploiement national du THD pour offrir un service public de qualité, tout en garantissant une péréquation tarifaire et le maintien des emplois sur tout le territoire.

FO Com revendique le maintien de la présence de l'État au capital d'Orange à un niveau au moins équivalent à ce qu'il est aujourd'hui afin que l'État garde le contrôle de l'opérateur historique pour y impulser une politique publique industrielle des télécommunications que nous appelons de nos vœux.

PRIORITÉ À L'HUMAIN ET AU SOCIAL À ORANGE

FO Com réfute le discours de la Direction qui s'appuie sur la concurrence, les mesures défavorables prises par le régulateur et les mutations technologiques pour justifier les suppressions d'emplois, les réorganisations et les restrictions budgétaires. Si ce sont des réalités dommageables que nous combattons.

FO Com refuse que les salariés paient les conséquences d'une politique dont ils ne sont pas responsables, alors que, dans le même temps, Orange augmente chaque année les dividendes versés aux actionnaires au détriment des conditions de travail, des salaires et des investissements qui garantissent les emplois de demain.

FO Com interpelle la Direction sur la « raison d'être d'Orange » affichée par Stéphane Richard dans le cadre de la Loi PACTE : si économies d'énergie et lutte contre l'exclusion numérique font partie des objectifs, les salariés, qui créent la valeur, doivent être au centre des priorités du Groupe.

FO Com constate que, malgré trois années consécutives de résultats financiers très positifs, l'implication et « la formidable mobilisation des femmes et des hommes d'Orange » (Stéphane Richard) qui ont permis l'atteinte des objectifs ne se traduit pas par une amélioration de leur situation. Bien au contraire.

FO Com dénonce les choix d'affectation des ressources de l'entreprise, l'amélioration du taux d'EBITDA reposant sur la réduction des charges de personnel plus que sur une dynamique de croissance.

FO Com dénonce cette politique de réduction massive des coûts associée à l'engagement de verser un dividende élevé garanti sur une longue période (2 milliards annuels). Ces choix conduisent à une dégradation des conditions de travail et du climat social. L'enquête triennale sur les conditions de travail et le stress qui vient d'être publiée confirment nos alertes.

En effet les plans « Chrysalid » (3 milliards de baisse des coûts entre 2011 et 2014) puis « Essentiel 2020 » (3,6 milliards réalisés fin 2018 sur un objectif de 3 entre 2015-2018) se traduisent par :

- des suppressions massives d'emplois,
- le recours accru à la sous-traitance, les salariés d'Orange devenant de plus en plus une variable d'ajustement,
- le recours croissant aux délocalisations,
- des plans de réduction des investissements (programme Lean Capex) au risque de compromettre l'avenir du Groupe,
- une politique salariale et de reconnaissance indigente,
- la recherche incessante de productivité sur le dos des salariés : réorganisations permanentes, SI inadaptés, fusion des entités (avec le dernier avatar de l'« ancrage territorial »), explosion de la charge de travail, polyvalence, polycompétence, des qualifications, formations au rabais, manque de transmission des compétences, etc.
- une « optimisation immobilière » se traduisant par des déménagements en série et l'imposition de modes de travail néfastes (open space, Flex office, coworking).

FO Com exige un changement de modèle socio-économique. Une performance basée sur la réduction

des coûts alors que les moyens existent pour investir, créer des emplois et pratiquer une politique sociale beaucoup plus ambitieuse au bénéfice des salariés. La recherche de bonnes conditions de travail doit être accompagnée de mesures concrètes visant à mettre en œuvre les conditions du « bon travail » et la lutte contre la « qualité empêchée ». Le problème crucial de la maîtrise de la charge de travail doit être durablement solutionné en particulier par une politique de l'emploi ambitieuse et une organisation mieux adaptée.

FO Com attend des plans d'actions efficaces pour simplifier les procédures, favoriser la coopération et l'entraide, développer l'intelligence collective et l'autonomie. Des relations sociales sereines passent par une écoute effective des personnels, la mise en œuvre et l'application intégrales et loyales des accords, le respect du dialogue et des instances. Au moment où vont disparaître les CHSCT, DP et CE fusionnés dans la seule instance du CSE, nous réitérons nos alertes sur l'attention que doit porter la Direction à nos revendications issues du terrain, aux attentes des salariés. En particulier il faut arrêter la folle course aux réorganisations sans égard pour les personnels.

FO Com dénonce :

- l'ancrage territorial et la fusion des unités opérationnelles,
- les 4 000 à 6 000 départs non remplacés chaque année, l'augmentation de la sous-traitance, des recrutements insuffisants conduisant à des conditions de travail de plus en plus difficiles,
- la surcharge de travail,
- la poursuite à marche forcée des réorganisations et des déménagements qui s'accompagnent d'une dégradation des conditions de travail : allongement du temps de transport, travail imposé en open space voire en flex office, mode de travail différent comme le mode agile,
- l'imposition ou le refus du télétravail,
- l'accroissement d'une polyvalence et d'une poly compétence non reconnues,
- la pression constante sur les salariés en interne, générée par une anticipation infondée de la décroissance des effectifs, de la baisse d'activité ou des effets de la digitalisation,
- la recherche de la flexibilité maximale à travers la sous-traitance et la filialisation entraînant la perte de compétences internes, la dégradation de la qualité de services, la perte de maîtrise de nos activités traditionnelles et, parallèlement, des conditions de travail dégradées et de la précarisation pour des salariés travaillant pour le compte d'Orange,
- la politique de l'emploi visant à réduire les coûts par une généralisation de la sous-traitance, y compris à l'étranger, à toutes les activités de l'entreprise et la digitalisation à marche forcée,
- le manque de moyens humains, la perte des compétences,
- l'insuffisance des investissements dans le technique qui engendrent une dégradation inquiétante du réseau dénoncé par le régulateur et un retard dans le déploiement du THD,
- l'insuffisance des investissements dans l'innovation et le développement avec des moyens en régression et le projet Vanille très orienté client, à budget et ressources contraints, priorisant le court terme (Delivery) plutôt que l'Anticipation,
- le manque de visibilité sur les évolutions des emplois et des métiers,
- les formations insuffisantes et de plus en plus déshumanisées priorisant l'e-learning et ne répondant pas aux besoins,
- les difficultés dans la mise en œuvre, la déclinaison inéquitable voire inexistante en local d'accords nationaux destinés à améliorer les conditions de travail et la reconnaissance des qualifications et des compétences,
- la pression sur les cadres et, en particulier, les managers, à la fois victimes et tenus responsables de la dégradation du climat social,
- la dégradation du climat social et la surdité de la direction malgré les alertes concordantes émanant de FO Com, des IRP, des médecins, des enquêtes et sondages.

FO Com exige :

- la mise en place de véritables plans d'actions pour lutter contre toutes les formes de discrimination liées au genre, aux origines, à l'appartenance syndicale, au handicap, à l'âge, etc.

EMPLOI, EFFECTIFS, SOUS-TRAITANCE, FILIALISATION

FO Com revendique et exige :

- L'arrêt de la réduction des coûts pesant sur le personnel : masse salariale, immobilier...
- Un plan massif de recrutement en CDI pour combler tous les départs de l'entreprise.
- Le maintien et le développement des qualifications, des compétences et des investissements, ainsi que la protection de l'outil de travail.
- Le remplacement de chaque départ par un recrutement, d'anticiper ces derniers afin d'assurer afin d'assurer correctement la transmission des compétences et des savoirs et d'éviter de laisser postes et métiers à découvert.
- Une Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences au service de l'emploi pérenne, qui tienne compte des évolutions démographiques, technologiques (digitalisation, Intelligence Artificielle...), des besoins en termes de métiers et de formation.
- Des formations de qualité certifiantes, qualifiantes et diplômantes respectant les besoins des per-sonnels, reconnues et valorisées.
- La mise en place d'une réelle politique d'insertion des jeunes avec la proposition d'un CDI à l'issue de leur contrat d'apprentissage ou de professionnalisation plutôt que le recours à l'intérim.
- Le maintien des emplois et la création de nouvelles activités garantissant la pérennisation de tous les sites de l'entreprise, la revitalisation des petits sites et l'arrêt des fermetures de boutiques.
- L'internalisation des activités sous-traitées avec proposition aux salariés des entreprises sous-trai-tantes de poursuivre leur activité chez Orange.
- L'intégration immédiate de toutes les filiales, dont la Générale de Téléphone (boutiques GDT) et, sans attendre, l'harmonisation des droits des salariés du Groupe Orange dans le cadre minimum de la convention collective nationale des télécommunications.
- Communications des bilans sociaux (salaires, conditions de travail, contrats de travail...) des Uni-tés ou Divisions structurées sur plusieurs pays.

RÉMUNÉRATION

FO Com exige :

- La priorisation de la rémunération fixe sur la rémunération variable.
- L'augmentation générale des salaires dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour recon-naître la contribution des personnels aux résultats de l'entreprise et développer leur pouvoir d'achat.
- La mise en place d'un 13e mois pour tous.
- Le remboursement des frais de transport des salariés à la hauteur de 100 %.
- La révision des objectifs de part variable vente et part variable manager, des indicateurs tant indi-viduels que collectifs, qualitatifs et quantitatifs ainsi que de leur mode de calcul.
- Le dégel du point d'indice et le rattrapage immédiat des pertes subies.
- La mise en œuvre des nouvelles grilles de la fonction publique liée au PPCR2 (Parcours Profes-sionnel Carrières et Rémunérations).
- Une promotion reconnaissance ancienneté automatique (PRA) pour tous les fonctionnaires qui sont en bout de leur échelle indiciaire depuis trois ans.
- Le versement aux personnels fonctionnaires d'une aide au financement de la prévoyance comme pour les contractuels.
- La reconnaissance automatique par la promotion de tous les personnels ayant au moins 10 ans d'an-cienneté sur le même niveau et le repositionnement des reclassés.
- Des moyens conséquents pour la mise en œuvre loyale et immédiate de l'accord RCQ garantis-sant la reconnaissance des compétences et des qualifications.
- La révision à la hausse de la grille des métiers intégrant une meilleure reconnaissance des com-pétences, des qualifications et des efforts d'adaptation nécessaires pour être en adéquation avec les évolutions de l'entreprise.
- Le maintien des congés bonifiés.
- Une contribution financière de l'entreprise pour résoudre les inégalités de pouvoir d'achat de tous les salariés des directions ultra-marines.

IRP ET DIALOGUE SOCIAL

FO Com dénonce toutes les lois dont l'objectif est d'affaiblir le syndicalisme indépendant et les IRP, notamment en supprimant les CE, DP, CHSCT pour leur substituer des instances fusionnées (CSE, CSSCT) disposant de beaucoup moins de moyens et davantage éloignées du terrain.

FO Com exige de la Direction le respect du libre exercice du droit syndical.

FO Com condamne les discriminations syndicales sous toutes leurs formes.

FO Com défendra toujours les spécificités de chaque IRP (CSE, CSSCT, RP) et leurs droits respectifs à l'information et à la consultation.

FO Com dénonce le contournement des IRP au travers de certains groupes de travail et de réunions de concertation mis en place par la Direction.

FO Com revendique le maintien des droits et des moyens alloués aux organisations syndicales, en particulier dans le cadre de la mise en place des CSE et du regroupement des DO.

FO Com exige de la Direction qu'elle adapte les charges de travail des représentants du personnel en fonction du temps qu'ils consacrent pour exercer leurs mandats électifs et/ou désignatifs.

FO Com revendique la reconnaissance du fait syndical et du déroulement de carrière des porteurs de mandats désignatifs et électifs, tout en leur assurant leur indépendance.

ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

FO Com revendique :

- la généralisation du « panier pour tous ! », idée originale à l'initiative de FO Com, consistant en la répartition de l'intégralité des budgets des Activités Sociales et Culturelles au prorata des effectifs, en fonction du Quotient Familial et avec un maximum de liberté laissé aux ouvriers.

Au-delà du système maintenant reconnu du « panier pour tous » comme moyen de gestion dans les CE des Activités Sociales et Culturelles, **FO Com défend** la préservation des principes d'égalité et de solidarité. C'est la raison pour laquelle **FO Com se bat** pour :

- La préservation des associations sociales historiques de prévoyance et de solidarité qui promeuvent des actions d'entraide telles que le don du sang, le secourisme ou l'aide aux malades, ce qui signifie leur gestion au niveau national.
- Le maintien de la gestion déléguée de la restauration qui permet la mutualisation nationale des coûts et de préserver la restauration collective égalitaire, celle-ci contribuant à une alimentation équilibrée dans un bon rapport qualité/prix et favorisant le lien social.
- La gestion centralisée d'un certain nombre d'activités sociales et culturelles pour préserver leur existence et une juste répartition. Ainsi les vacances et séjours enfants, les aides pécuniaires, les associations sociales, les prestations aux seniors doivent continuer à être gérés au niveau de la future instance centrale CSEC qui remplacera le CCUES.
- Le respect des accords et la redistribution des budgets en fonction des effectifs.
- Le maintien des budgets de fonctionnement et des ASC au niveau de tous les CSE afin de garantir des prestations de qualité.

LES REVENDICATIONS SPÉCIFIQUES DES CADRES

FO Com défend les légitimes revendications des cadres au même titre que celles de l'ensemble des personnels. À Orange aujourd'hui 55,2 % de la population sont des cadres dont 37,3 % sont des cadres supérieurs.

FO Com :

- dénonce la notion de bassin d'emploi national comme périmètre de la mobilité des cadres,
- condamne la politique de la rémunération globale (fixe + variable) laissant peu de place aux augmentations collectives générales,
- défend une politique de rémunération fondée sur des augmentations collectives pour les cadres comme pour les non-cadres,
- exige que les augmentations individuelles et les parts variables soient encadrées pour éviter l'arbitraire managérial et poser les garde-fous collectifs,
- rappelle que le régime des forfaits jours des cadres exécutifs autonomes, fondé sur l'obligation de

satisfaire à des objectifs, sans cesse croissants et de plus en plus difficile à atteindre, ne peut s'affranchir de toute référence horaire sous peine de réduire à néant le droit au repos légitime des cadres, de déséquilibrer lourdement le rapport entre leur vie privée et leur vie professionnelle et de sacrifier leur santé,

- exige le respect des accords de réduction du temps de travail et des dispositions du Code du travail : traçabilité du temps de travail, tenue des EI, échanges sur la charge de travail, mesures pour réduire les situations de surcharge.
- exige le libre choix réversible entre les statuts de CEA et de COP,
- exige la rémunération ou la récupération de l'ensemble des heures de travail supplémentaires effectuées,
- dénonce le travail dissimulé,
- exige de la Direction qu'elle respecte la durée légale et conventionnelle du temps de travail des cadres, leurs temps de repos quotidiens et hebdomadaires, leur vie privée,
- dénonce la situation intenable des managers de proximité, pris entre le marteau et l'enclume, devant organiser le travail avec des objectifs toujours plus exigeants, tant quantitatifs que qualitatifs avec toujours moins de moyens, tant humains que matériels et financiers,
- dénonce la dégradation de la situation des managers, leur manque de moyens et d'autonomie pour animer leurs équipes et reconnaître leurs collaborateurs,
- conteste qu'on les rende responsables de décisions, comme la baisse des effectifs, qui sont prises par la Direction et dont ils sont eux-mêmes victimes (voir la PVM dépendante des sondages),
- dénonce le recours aux cadres de proximité pour réaliser des actions de formations et les substituer aux formateurs,
- exige le respect des temps de connexion en corrélation avec la durée légale du temps de travail,
- revendique la réintégration des cadres de proximité dans les processus de concertation et d'élaboration collégiale des stratégies locales,
- revendique de pouvoir exercer, sans risque de représailles, leur liberté d'expression, une clause de conscience, leur droit d'alerte ou de retrait en cas de besoin.

HYGIÈNE, SÉCURITÉ, CONDITIONS DE TRAVAIL, PÉNIBILITÉ

FO Com condamne la politique drastique de suppression d'emplois et de réduction des coûts salariaux menée depuis de trop nombreuses années par la Direction d'Orange.

FO Com dénonce l'augmentation de la charge de travail physique et mentale.

FO Com dénonce la généralisation des open spaces, le bureau en libre-service (desk sharing, flex office), les réorganisations et restructurations incessantes, les modes de management « agiles », un système d'information (SI) parfois inadapté ou défectueux et pas suffisamment performant, les injonctions contradictoires (notamment celles imposées par l'ARCEP avec Compliance qui interdit la collaboration et la communication directes entre services commercial et technique) ce qui crée des situations paradoxales pour les salariés dont le travail et la qualité sont empêchés.

FO Com dénonce la compensation par les personnels de processus et de SI inadaptés ainsi que le manque de moyens dans la transformation du SI.

FO Com alerte et condamne l'inertie, voire le déni de la Direction face aux multiples alertes concordantes des acteurs de santé au travail et des IRP concernant la dégradation des conditions de travail, du climat social et du mécontentement des salariés, avec l'exemple malheureusement devenu emblématique des boutiques qui cumulent tous les indicateurs négatifs.

« **Le climat social actuel dans l'entreprise n'est pas sans rappeler celui que nous avons connu il y a de cela quelques années** » met en garde, dans son rapport annuel, un médecin du travail.

FO Com insiste sur la nécessité de prendre en compte dans l'analyse de la charge de travail, notamment dans chaque dossier projet, des faits comme la pénurie d'effectifs, la multiplication et l'ampleur des

réorganisations, les difficultés organisationnelles, le vieillissement de la population, le manque de reconnaissance de l'investissement des salariés, la multiplicité et la complexité des SI.

FO Com dénonce les écarts grandissants entre le travail prescrit et le travail réalisé générant du stress chronique chez tous les salariés et rappelle un des 9 principes de prévention à savoir adapter le travail à l'homme et non l'inverse.

FO Com exige de la Direction Orange qu'elle mette en place un véritable dispositif de prévention primaire des risques professionnels seul susceptible d'agir sur les causes socio-organisationnelles du mal-être des salariés, de réduire ou d'éliminer les RPS, de modifier l'organisation du travail, de promouvoir un environnement du travail favorable.

FO Com revendique :

- ✓ la mise en place d'un véritable plan national de prévention, s'appliquant à l'ensemble du personnel qui travaille pour Orange,
- ✓ le maintien des visites médicales en physique et tous les deux ans et par les médecins,
- ✓ de réels moyens pour tous les acteurs de prévention et de santé au travail dont les CSSCT,
- ✓ la reconnaissance en maladies professionnelles du burn-out et des pathologies engendrées par la souffrance au travail,
- ✓ la qualification automatique en accidents du travail ou de service, des suicides ou tentatives de suicides dont les causes sont liées pour tout ou partie à des raisons professionnelles,
- ✓ une réelle prise en compte des alertes émanant de la médecine du travail.

DIGITALISATION

Engagée dans une course effrénée à la réduction des coûts, la direction d'Orange utilise tous les outils à sa disposition : filialisation, sous-traitance, réduction de la masse salariale et digitalisation du travail.

FO Com conteste :

Les discours trompeurs qui promettent au salarié une simplification du poste de travail, plus d'autonomie et de confort mais qui cachent en fait la dégradation des conditions et l'atteinte au droit du travail : heures dissimulées, augmentation de la charge mentale, délitement des rapports sociaux, suppression d'emplois, risque d'isolement.

FO Com exige :

L'ouverture d'une nouvelle négociation globale pour mettre en œuvre les garde-fous à la digitalisation du travail, assurer à tous une charge de travail correspondant à la durée légale prévue et garantir la rémunération de tout le travail effectué dans le cadre professionnel même lorsqu'il s'agit de travail effectué à distance et hors des horaires classiques, ce qui doit rester l'exception.

FO Com revendique que cette négociation traite notamment :

- ✓ du droit inaltérable à la déconnexion,
- ✓ des conditions et de l'organisation du travail,
- ✓ de la mesure et de la maîtrise de la charge et du temps de travail,
- ✓ des garanties par rapport au lieu de travail,
- ✓ du respect du contrat de travail,
- ✓ du respect de la séparation et de l'équilibre vie privée-vie professionnelle,
- ✓ de la prévention des nouveaux risques professionnels,
- ✓ de la protection des données, (application du RGPD, réglementation Générale de la Protection des Données),
- ✓ de la suppression des systèmes numériques visant à surveiller les personnels (géolocalisation, système Technicien Exemplaire et Solidaire...),
- ✓ du déploiement des outils digitaux pour assurer la sécurité des travailleurs isolés (Technicien Heures Non Ouvrables, télétravailleurs...).

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

FO Com rappelle que l'action syndicale contribue à défendre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Grâce aux accords « Égalité pro » Orange négociés par FO Com depuis plusieurs années, certaines inégalités ont été corrigées. Des améliorations ont été obtenues, notamment pour les parents (aides à la garde d'enfants, prise en charge des cotisations retraite par Orange pendant le congé parental, etc.). Toutefois, les perspectives d'amélioration restent immenses sur de nombreuses thématiques.

Ainsi le congrès revendique :

- ✓ Une structure de l'emploi à Orange qui donne une juste place aux femmes à tous les niveaux de l'entreprise.
- ✓ Le comblement des écarts de salaires persistant entre les femmes et les hommes.
- ✓ Une organisation du travail respectueuse de l'équilibre vie privée/vie professionnelle.
- ✓ Un égal accès à l'emploi notamment sur les métiers techniques et liés à l'innovation qui restent peu féminisés.
- ✓ La mise en œuvre de la politique égalité volontariste inscrite dans l'accord égalité professionnelle qui intègre la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines, et en amont de tous les projets et de toutes les négociations dans l'entreprise.
- ✓ La prise en charge par l'entreprise de la surcotisation retraite des temps partiels.
- ✓ Le combat contre tous les préjugés notamment ceux liés à la parentalité.

HANDICAP

FO Com réaffirme l'importance d'une politique Handicap au sein du Groupe. Grâce aux accords négociés par FO Com, des avancées ont été obtenues : un taux de travailleurs en situation de handicap en progression, l'amélioration des conditions de TPS Handicap (jusqu'à 47 mois de temps libéré), des mesures en faveur des parents d'enfants en situation de handicap.

FO Com revendique :

- ✓ un taux de recrutement de 6 % a minima de travailleurs en situation de handicap,
- ✓ la mise en place de cursus professionnels (tout niveau scolaire),
- ✓ des objectifs de recrutement par bassin d'emploi, en responsabilisant les Directions,
- ✓ l'augmentation du budget pour l'aide au maintien dans l'emploi,
- ✓ des moyens en temps pour les correspondants handicap,
- ✓ l'accessibilité aux salariés en situation de handicap de l'ensemble des sites et bâtiments,
- ✓ des formations de sensibilisation plus accessibles, et même obligatoires pour toute la ligne managériale afin de faire évoluer le regard et les mentalités dans l'entreprise,
- ✓ des droits nouveaux pour les salariés parents d'enfants en situation de handicap, en particulier l'accès au Temps Partiel Handicap et l'abondement du CET,
- ✓ la mise en place d'handi-manager dans le groupe Orange,
- ✓ une véritable politique d'accompagnement des salariés en situation de handicap et de celles et ceux qui souhaitent être reconnus comme tels, leur permettant une évolution professionnelle,
- ✓ l'adaptation des postes tenant compte des évolutions technologiques,
- ✓ un véritable plan d'aménagement des fins de carrière des personnes en situation de handicap, dans une réelle volonté de compensation.

FORMATION

Avec les fortes évolutions des métiers, la formation est aujourd'hui davantage considérée par la Direction comme un coût obligatoire que comme un investissement. Les formations sont de plus en plus « digitalisées » avec la multiplication des modules de type e-learning, sans intervenant. La mise en place de l'entretien d'évolution professionnelle dont bénéficie le salarié tous les 2 ans et son bilan tous les 6 ans doit être l'occasion de mettre davantage la formation au service du salarié, et pas seulement du business, pour qu'elle soit une plus-value pour lui et ses perspectives d'avenir.

FO Com dénonce :

- la monétisation du CPF qui a pour conséquence de diminuer les moyens pour chaque salarié,
- le remplacement du plan de formation par le plan de développement des compétences.

FO Com revendique :

- Le maintien des formations en présentiel qui sont reconnues comme plus efficaces.
- Le maintien d'une filière de formateurs et de soutiens pour assurer la montée en compétence des salariés et accompagner les évolutions.
- L'accompagnement systématique de toutes les formations digitales par un formateur dédié et adapté à la formation.
- À côté de la formation prescrite par l'employeur, le développement de formations souhaitées par les personnels et au service de leurs projets d'évolution professionnelle ou personnelle au travers du Compte Personnel de Formation.
- La différenciation entre les formations ayant pour objectif le maintien du poste, et celles ayant pour objectif l'évolution du salarié.
- Pour les DOM, des formations e-learning à des horaires adaptés et un catalogue de formations présentiels étoffé.
- La mise à disposition de plans de formation en relation avec les évolutions de la GPEC.
- La mise à disposition de plans de formation en relation avec les parcours professionnels.

FO Com exige :

- l'arrêt de la suppression des formations internes,
- la réinternalisation de l'activité confiée aux officines externes.

RECHERCHE ET INNOVATION

FO Com défend une R&D indépendante et innovante pour assurer son avenir, afin de limiter la perte des cerveaux et maintenir la Recherche à moyen et long terme.

FO Com condamne l'abandon d'une véritable R&D et l'accent mis sur l'Open Innovation et la Recherche externes plutôt que sur la consolidation de la Recherche interne et le maintien des experts Orange, avec le risque, à court-moyen terme, de dépendre des constructeurs et des GAFAM (Google, Amazon, Facebook, Apple, Microsoft), aussi bien pour ses revenus que pour sa stratégie.

Après le projet Nova + qui mettait l'accent sur la production à court terme et limitait les moyens consacrés à la recherche au risque d'affaiblir les capacités d'innovation et de croissance d'Orange,

FO Com conteste le côté très orienté « clients » du projet « Vanille » avec un budget et des ressources contraints qui conduisent les Directeurs de portefeuille Innovation à prioriser le court terme (Delivery) à l'Anticipation.

FO Com exige la sanctuarisation d'un budget égal à 3 % du CA.

FO Com dénonce la baisse du budget recherche Innovation et défend un budget de R&D qui est passé de 1,9 % du CA en 2012 à 1,66 % du CA en 2018 et la diminution des effectifs du périmètre IMTW (-1,6 % en 2018).

FO Com regrette le manque de lisibilité et d'efficacité de la R&D qui a conduit aux échecs commerciaux Homelive et du Bloc par exemple et s'inquiète de projets tel Djingo qui arrivera en retard sur le marché.

SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Constatant la dimension multinationale du Groupe Orange,

FO Com réaffirme son entière solidarité avec les salariés des sociétés Orange à l'étranger.

FO Com entend défendre, dans les IRP européennes et mondiales au sein de l'UNI, les revendications des salariés concernés.

FO Com se félicite, après la signature d'un premier accord mondial sur la santé et la sécurité au travail favorable aux salariés, de la signature de l'accord contre les discriminations.

Résolution votée à l'unanimité.