

# Numérique : des droits à conquérir !

## Digitalisé-es comment ?

Le numérique prend la main sur notre quotidien professionnel et personnel avec de nouvelles facilités. Cependant, La fédération Sud se préoccupe de préserver les intérêts des salarié-es - et des citoyen-nes - dans le développement de cette « nouvelle économie ». Cela fait maintenant longtemps qu'Orange déploie la « digitalisation » et nous attendions beaucoup des négociations sur le sujet.

Le « premier accord portant sur l'accompagnement de la transformation Numérique chez Orange » a été longuement négocié pendant 17 séances et 9 mois.

Il a fait l'objet d'un droit d'opposition signé par CGT, CFE-CGC et Sud tant il apportait peu de garanties aux salarié-es du groupe.

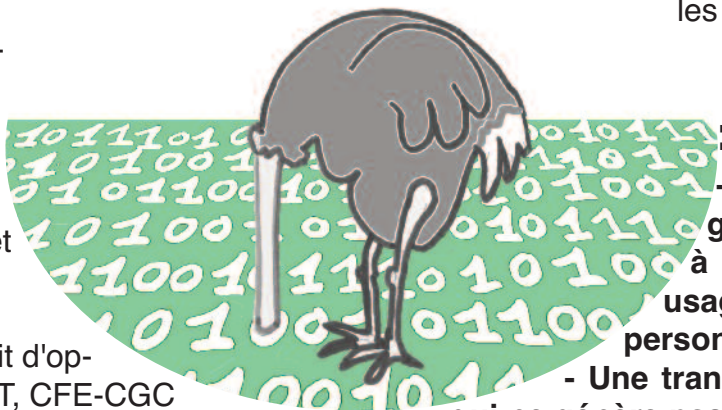
Après de nouvelles négociations et un texte resserré de 33 pages - 47 antérieurement- la CGT a choisi d'apposer sa signature aux côtés des 1ers signataires, la CFDT et FO. Sud a considéré, après débats, que cette nouvelle version tenait plus d'une opération de communication de « la première entreprise numérique de France ».

## Un accord insuffisant

L'entreprise ne s'impose toujours rien mais crée un cadre de contraintes pour les salarié-es. L'accord, affiche quelques intentions mais l'entreprise s'est entêtée à invoquer les nouvelles technologies pour adapter le personnel aux nouveaux métiers et usages.

Dans un secteur d'activité où les perspectives de bénéfices sont prometteuses, il n'est toujours pas pris en compte sérieusement et formellement les attentes des salariés.

**Non Merci !**



## Nos exigences

- des garanties protégeant les salariés quant à la collecte et aux usages de leurs données personnelles.
- Une transformation numérique qui ne génère pas de nouveaux Risques Psycho -Sociaux et s'accompagne du respect du temps de travail de la garantie d'un véritable droit à la déconnexion.
- La redistribution des gains de productivité générés aux salarié-es afin d'améliorer les conditions de travail, la création d'emplois et la reconnaissance des qualifications.
- Le respect des dispositions prévues par le code du travail notamment en matière d'information consultation des représentants du personnel.



## Contrôler nos données personnelles

Le DRH Groupe a insisté sur la complexité juridique de cette question, évoquant par exemple le terme de "motif légitime", difficile à mettre en œuvre.

### *Un engagement trop formel*

Comme souvent dans le numérique, il y a les possibilités ouvertes par la technologie, et la façon dont on les accompagne. La direction veut verrouiller les pratiques managériales pour imposer les processus et les outils. Elle ne prend qu'un engagement formel pour s'interdire la surveillance des salarié-es.

Si l'accord prévoit le consentement des salariés ce qui induit de les informer sur les données collectées, il ne précise pas comment cela sera contractualisé ni à quoi s'exposent les salarié-es qui refuseraient.

### *Allo ? La CNIL ...*

L'accord n'impose pas d'obligation d'information sur la finalité des collectes de données, ni aucun engagement à prévenir les dérives découlant d'usages intrusifs (par indiscrétion ou pour contrôle) des outils numériques déployés. Ainsi, les salarié-es d'Orange seraient moins bien protégé-es que ses client-es.

**Sud**

Il n'y a aucune limite au droit disciplinaire de l'employeur quand bien même les obligations imposées par la CNIL ne seraient pas respectées.

L'employeur doit pourtant un renseignement loyal du registre CNIL, des règlements d'utilisation validés par l'inspection du travail, une distinction entre types de données privées, profilage, appropriation par l'entreprise de ce qui transite par ses outils (physiques et logiciels), un droit d'usage professionnel/personnel des outils d'entreprise.

Il y a un précédent fâcheux dont la résolution judiciaire est pendante. En juillet 2015, Orange était condamnée pour la mise en place de boîtiers électroniques sur les véhicules du Groupe car les données collectées dépassaient les objectifs affichés par l'entreprise. L'appel de la direction contre ce jugement a renforcé notre vigilance car elle a persisté dans sa volonté de se soustraire à ce premier jugement malgré les demandes répétées de Sud pendant les négociations.

## Juges 1 / Orange 0 !

En appel, la cours a maintenu le 1er jugement en considérant que la conservation des données pendant 2 à 6 ans était totalement disproportionnée.

Les organisations syndicales ont finalement obtenu un droit d'accès de chaque salarié-e à ses données personnelles, mais celles-ci pourront être utilisées par l'entreprise sans leur consentement formel.

Même, si l'accès aux données personnelles est également garanti par la loi, leur usage reste incontrôlé. Ainsi des bénéficiaires de «la 4G pour tous» ont été sollicités pour des offres commerciales extérieures à Orange, parfois même avant d'avoir fait usage de leur mobile.

Ni le manuel juridique et de compliance en date du 20 décembre 2013 relatif à la protection des données à caractère personnel, ni le futur « badge de confiance » sur l'utilisation des données personnelles ne nous épargnerons de nouvelles dérives.

**Nous ne manquerons pas de nous appuyer sur le jugement obtenu par le recours de Sud pour obtenir plus de garanties pour chacune d'entre nous.**

## Big Data des salarié-es pour l'insatiable Big Brother Orange

L'accord annonce que les données numériques générées par les activités des salarié-es « ouvrent des perspectives en matière d'analyses susceptibles d'apporter des bénéfices tant pour les salarié-es que pour l'entreprise ». Il prévoit « garanties : les droits d'accès, à l'oubli de rectification, de non contrôle et de traitement ». En réalité, l'accord ne renforce pas les obligations de l'entreprise en matière de traitement des données personnelles des salarié-es. Selon la loi,

- « apporter des bénéfices » n'est pas un usage déterminé et légitime autorisant le recueil et le traitement des données personnelles

- « ouvrir des perspectives en matière d'analyses » ne suffit pas à caractériser les objectifs poursuivis pour lesquels seules doivent être traitées les informations pertinentes et nécessaires à ceux-ci.

.../...enfin, la rédaction de l'accord n'intègre pas les avancées récentes en 2016 du droit européen qui renforce la protection des salarié-es.

## Un droit à la déconnexion bien tempéré

Nous avons obtenu de la direction dès la première version de l'accord qu'elle n'évoque plus un devoir de déconnexion mais un droit. Hélas, ce droit est difficilement opposable à la pression d'activités en mode projet.

La direction estime que le droit à la déconnexion ne peut pas être une obligation, mais qu'en revanche chacun doit pouvoir avoir le droit de ne pas répondre en dehors des heures de travail.

L'accord final transforme le droit à la déconnexion en un devoir supporté par chaque salarié-e et son manager.

Les salarié-es pourront opposer un recours auprès du RRH, auquel on a ajouté le N+2 dans la 2e version de l'accord, des acteurs de prévention ou des représentant-es du personnel.

On sait cependant quelle peut être la pression de l'environnement de travail pour en faire plus sans compter ses heures.

### Des publications Sud pour mémoire:

**Numer'hic?** [http://www.sudptt.org/IMG/pdf/numer\\_hic\\_vd\\_couleurs14oct-1.pdf](http://www.sudptt.org/IMG/pdf/numer_hic_vd_couleurs14oct-1.pdf)  
**boîtiers** [http://www.sudptt.org/IMG/pdf/fto\\_tract\\_boitiers.pdf](http://www.sudptt.org/IMG/pdf/fto_tract_boitiers.pdf) [sud@sudptt.org](mailto:sud@sudptt.org)

La direction a refusé d'étudier ce qui fait l'objet d'accord dans d'autres entreprises avec une déconnexion des serveurs de communications sur des plages horaires et journalières. Enfin, la direction a refusé que la charge de travail supplémentaire soit évaluée et rémunérée.

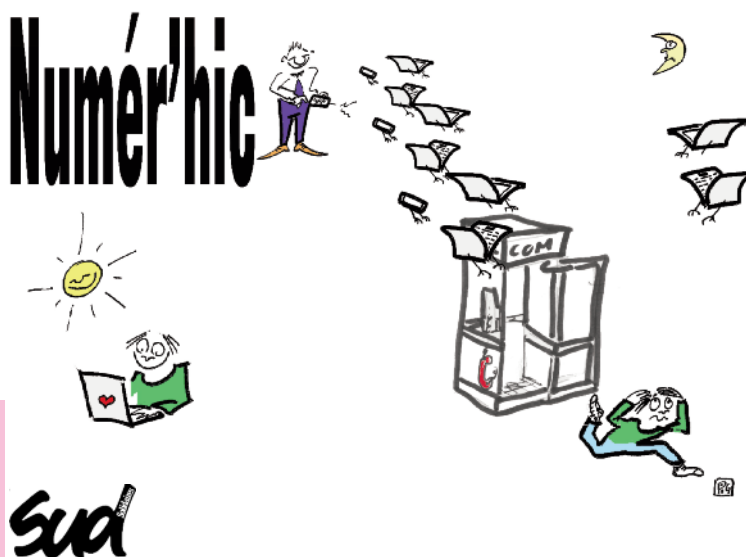
### Le juge demande plus

Une fois encore, le jugement sur les boîtiers fleet impose un droit à la déconnexion que l'outil ne permettait pas. Sud interviendra dans les CHSCT, les CE et le Conseil National du Numérique pour que le droit à la déconnexion se traduise en toutes circonstances sur des modalités pratiques incontestables pour toutes celles et ceux qui veulent en faire usage.

### Gains de productivité inconnus ?

La direction prétend qu'elle ignore les gains de productivité déjà obtenus avec la numérisation croissante de nos activités. Sa répartition n'a pas été discutée. Les voies qui pourraient être mises en place pour le partage des gains de productivité n'ont même pas été esquissées si ce n'est la piste d'un accompagnement des salarié-es pour gagner davantage d'autonomie pour faire face à cette complexité croissante.

Plus que l'autonomie, les outils et usages numériques mènent à l'auto-organisation et à une diminution du temps de travail. Alors que 13 000 suppressions d'emplois sont annoncées sur les années 2016 à 2018, un partage des gains de productivité et la création de nouveaux emplois devaient être envisagés. Mais cet accord porte un projet d'entreprise plus soucieux de facilité de contrôle, d'individualisation des tâches et d'intensification du travail.





## L'accord d'accompagnement numérique sera-t-il un Plan Next plus ultra ?

En 2004, les effectifs actifs en France étaient de 124 980.

Le dramatique plan Next de Lombard a provoqué une baisse de 24 926 ; soit -20%.

Le plan Conquête 2015 de Stéphane Richard n'a rien arrêté et s'est soldé par une diminution de 2 634 emplois.

La stratégie d'« Essentiel 2020 », présenté comme « ambitieux sur le plan humain » par le DRH Groupe, est de réduire encore les effectifs. En 2020, l'objectif réel de la direction est d'atteindre 81 000 salariés.

Le plan Next communiquait sur une soi-disant convergence et « adaptation » des salariés à celle-ci. Sous couvert de transformation numérique, par ailleurs subie par la direction, cet accord conduit la poursuite de la casse sociale ; en faisant supporter à ceux qui restent la charge de travail.

## La transformation numérique, profite aux actionnaires

La numérisation, comme l'automatisation industrielle au XXe siècle, signifie des destructions d'emplois. Cependant, elle permet aux entreprises d'améliorer leur compétitivité, d'accroître leurs richesses avec la collecte et l'exploitation des données et donc d'augmenter leur performance et de récolter ces dividendes. Celles-ci doivent servir à la transition technologique.

Depuis la privatisation, Orange distribue aux actionnaires jusqu'à 45 % des bénéfices voire emprunte pour verser les dividendes. L'entreprise renonce à investir à la hauteur des enjeux du numérique dans l'innovation et le développement des nouveaux métiers. Elle se prive même de salarié-es qu'elle a formé-es en ne recrutant que 2 alternant-es sur 5.

L'accord renvoie les gains de productivité à une étude présentée d'ici 2017 au « Conseil National du Numérique » mais sans que soit même évoqué comment ceux-ci seront répartis.



Pour suivre Sud chaque semaine, s'inscrire à notre newsletter

## Respecter les IRP

La mise en place d'un conseil national du numérique avec 3 représentant-es par organisation syndicale ne sera pas suffisant pour mettre les nécessaires garde-fous.

C'est devant les Instances Représentatives du Personnel concernées que l'entreprise doit assumer ses choix stratégiques et les présenter au cours d'informations et consultations.

Les modifications des conditions de travail introduites par ces nouvelles technologies ou encore l'automatisation de la gestion et du contrôle des salariés ne doivent pas être les seuls motifs de consultation.

## Gagner la reconnaissance des qualifications des salarié-es,

Malgré les enjeux et les 3 mois supplémentaires de négociations, rien n'est venu pour une reconnaissance pécuniaire et promotionnelle concernant les nouveaux métiers et qualifications du numérique. Cet enjeu est renvoyé à la négociation reconnaissances des qualifications dans laquelle les qualifications nouvelles restent à la main de la hiérarchie de manière très individualisée.

## Construire de nouveaux droits, c'est possible dès maintenant !

**Nous n'attendons pas qu'on nous autorise à lever le doigt pour exiger de nouveaux droits avec la digitalisation.**

**Si le numérique peut supprimer des tâches, il ne doit pas être l'occasion une nouvelle fois d'enrichir quelques un-es à nos dépens. Sud est déterminé à exiger avec les salarié-es de nouvelles garanties pour des emplois non précaires pour tou-tes. Le contrôle par chacun-e de la collecte et des usages des données personnelles doit être garanti. Les gains de productivité doivent revenir à celles et ceux qui travaillent par des gains en rémunération pour tenir compte des nouvelles qualifications... Mais aussi pour exiger une réduction du temps de travail (32H tout de suite) pour permettre à tou-tes de travailler.**

