

# La digitalisation qui vient !

## Bientôt un accord d'entreprise «portant sur l'accompagnement de la transformation numérique» ...

Depuis juillet 2015, la direction a lancé une négociation «pour un accord portant sur le numérique dans le groupe Orange». Sud ne combat pas l'évolution de la société mais reste vigilant sur l'impact de la digitalisation annoncée. Orange se veut la première entreprise numérique de France. Elle souhaite mettre le client au travail pour dégager de nouvelles économies. L'utilisation des données personnelles des salarié-es n'est pas sans nous inquiéter non plus. L'usage des gains de productivité, les conditions et l'organisation du travail des salarié-es, la reconnaissance des nouvelles qualifications et les salaires, sans oublier l'emploi seront bousculés par les nouveaux usages numériques. Les protections et garanties des salarié-es méritent de figurer dans l'accord qui sera proposé à la signature des syndicats.

## Un accord perdant ?

La transformation numérique peut donner plus de pouvoir à l'employeur. Les salarié-es risquent d'être plus soumis-es, de travailler plus sans compensation et sans reconnaissance, avec plus de contrôles et des sanctions plus faciles, des suppressions d'emplois, plus de flexibilité, et une "employabilité" automatiquement évaluée par les nouveaux outils.

## Travailler toujours plus

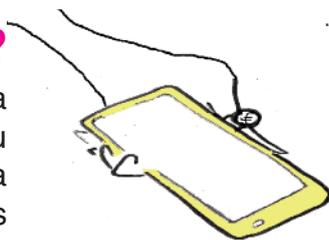
Le droit à la déconnexion qui devient un devoir de déconnexion alors que le temps de travail est celui durant lequel les salarié-es sont soumis au pouvoir de subordination (que ce soit sur des tâches de production ou pas) et aux outils et dispositifs associés.

C'est à l'employeur de décompter le temps de travail, de payer les heures supplémentaires et de respecter les temps de repos et de congé. Le recours aux auto-entrepreneurs-euses et aux contrats précaires devient très tentant pour les entreprises.

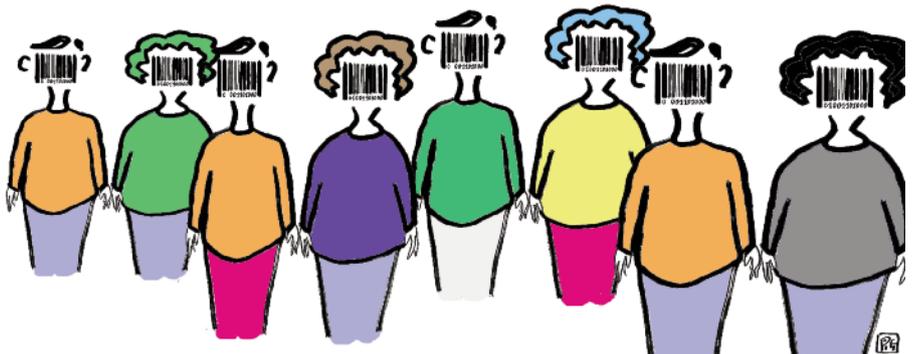
## L'employeur plus fort ?

Le numérique est dans la logique de la liquidation du Code du Travail. Il contribue à bouleverser la hiérarchie des normes avec des protections moindres au droit commun. La numérisation se fera d'abord au bénéfice des intérêts financiers.

Les transformations annoncées comme numériques ou digitales, justifieront de nouvelles attaques au droit du travail.



**Numérique : le smartphone sera la télécommande de nos vies**



## Des risques...

Le travail à la tâche risque de se développer sans les moyens ni l'organisation adéquate pour réaliser les activités.

Des formations à distance ou en auto-formation (dit-e-learning ou MOOC) vont exonérer l'employeur de formations qualifiantes.

Les clients vont désormais payer pour travailler gratuitement

La rémunération ne serait pas reconnue à la hauteur du travail fourni. Flexibilité et polyvalence veulent dire plus d'investissements personnels et de compétences pour le même salaire.

## Des salarié-es surveillé-es

Le contrôle permanent des salariés par les managers via l'ensemble des outils numériques avec une logique que seul ce qui est facturable est du travail.

Le recueil, le traitement et la valorisation des données générées par les salariés, sans réelle garantie d'anonymisation serviront à encore plus tracer les activités et restreindre l'appropriation de celles-ci.

## Quand Orange ré-organise

L'accord sur le numérique du Groupe ne sera-t-il qu'un effet de com pour accompagner le choix d'Orange de mettre en place une nouvelle organisation du travail basée sur les outils numériques et une dématérialisation du temps et lieu de travail.

**Sud revendique que les gains de productivité espérés par l'entreprise profitent aux salarié-es aussi bien sur le temps de travail que sur leur rémunération**

## Nous revendiquons des droits pour les salarié-es numérisé-es.

Nous sommes intervenu-es dans cette négociation pour que le droit du travail qui oblige l'employeur à une obligation de résultat en matière de santé et sécurité, temps de travail et repos, organisation du travail soit réaffirmé.

Les prérogatives de ceux et celles qui représentent les salariés dans les instances représentatives du personnel doivent être renforcées pour s'opposer aux dispositions qui ne servent pas les intérêts des salariés.

## Des négociations pour accompagner les choix de l'employeur ?

### Non merci !

**Sud a proposé aux autres délégations syndicales de suspendre la négociation et nous nous sommes accordé-es sur les points incontournables que nous voulions imposer à la direction.**

Elles se sont notamment entendues pour réclamer :

- *Un diagnostic précis concernant les impacts connus à date et prévisibles sur l'emploi, en nombre et en qualité par métiers, unités et F/H*

- *La protection des données personnelles des salarié-es et leur liberté d'en autoriser les usages.*

- *Une reconnaissance associée aux formations et montée en compétence*

- *Un droit à la déconnexion garantie par l'employeur plutôt qu'un devoir de la responsabilité des salarié-es*

- *Un engagement pour que le déploiement (ou l'évolution) de tout nouvel outil et/ou méthodologie de travail numérique et ses éventuels gains de productivité préserve et améliore les conditions et l'organisation du travail des salarié-es.*

**Pour Sud, il faut s'assurer que les gains de productivité bénéficient aux salarié-es par de meilleures conditions de travail et de salaires mais aussi par un accès aux métiers du numérique facilité pour les femmes et les hommes en toute égalité.**

**Nous attendons la rédaction finale promise à la mi-mars de ce projet d'accord pour vérifier si celui-ci répond aux attentes du personnel.**

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

