

# Digitalisation : on vaut mieux qu'un petit zeste !

La CGT, CFE-CGC et Sud avaient fait valoir leur droit d'opposition avec 53% de l'expression des salarié-es du groupe France contre «un accord portant sur l'accompagnement de la transformation numérique chez Orange». Cette opposition annule la validité de cet accord signé par FO et CFDT (39%). Le 13 mai, la direction a organisé une nouvelle réunion des organisations syndicales.

## Une si longue négociation...

Malgré 9 mois de négociations et une première rupture à l'initiative des syndicats, la mise en oeuvre des outils numériques dans l'intérêt du public et des salarié-es reste à faire.

Les 72 pages de l'accord proposé évoquaient désormais «un droit à la déconnexion» plutôt qu'un «devoir» et l'accès des salarié-es à leurs données personnelles mais n'apportait rien ou peu de plus que les dispositions légales ou conventionnelles déjà existantes.

Par ailleurs, il faisait porter dangereusement par les RH et les managers la responsabilité de l'entreprise pour l'adaptation des salarié-es aux outils numériques.

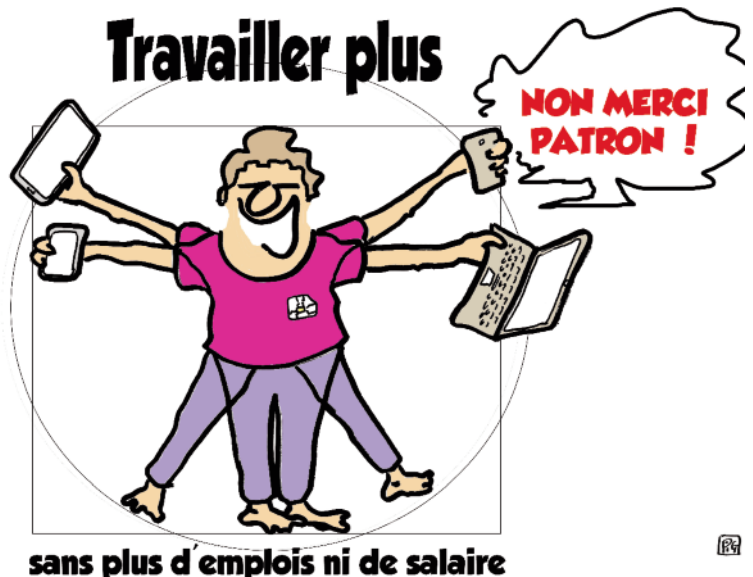
## Des droits nouveaux :

Dans la réunion du vendredi 13 mai, CGT, CFE-CGC et Sud ont réclamé ensemble :

- que la transformation numérique s'accompagne du respect du temps de travail de la garantie d'un véritable droit à déconnexions et ne génère pas de nouveaux Risques Psycho-Sociaux

- que les gains de productivité générés soient redistribués aux salarié-es afin d'améliorer les conditions de travail, la création d'emploi et la reconnaissance des qualifications.

- que les dispositions prévues par le code du travail soient respectées, notamment en matière d'information consultation des représentant-es du personnel.



## La direction veut-elle entendre ?

La direction de «la première entreprise numérique de France» a semblé soucieuse de trouver un «maillon faible» pour pouvoir afficher un accord et une image «d'employeur digital et humain».

Elle n'a pas répondu à notre interpellation sur le mandat dont elle disposait pour répondre à nos demandes.

## Un accord maigre

Le Code du Travail, les accords préexistants et les représentant-es du personnel ont leur utilité. Ils peuvent aujourd'hui protéger les intérêts des salarié-es mieux que par des commissions ad'hoc. Par exemple, la commission de suivi de l'accord NAO 2015 a démontré son peu d'efficacité. Sud a dû dénoncer la disparition de 1,8 million d'€ promis finalement ajouté à l'accord 2016. Toute introduction de nouveaux outils numériques doit passer par les CE et CHSCT. L'accès aux données personnelles est également garantie par la loi mais leur usage reste incontrôlé alors que les bénéficiaires de «*la 4G pour tous*» ont été sollicité-es pour des offres commerciales extérieures à Orange, parfois même avant d'avoir fait usage de leur mobile.

## Orange vaut plus qu'un zeste !

Les résultats du groupe Orange sont positifs et tout le secteur des télécoms est extrêmement prometteur pour les marchés financiers.

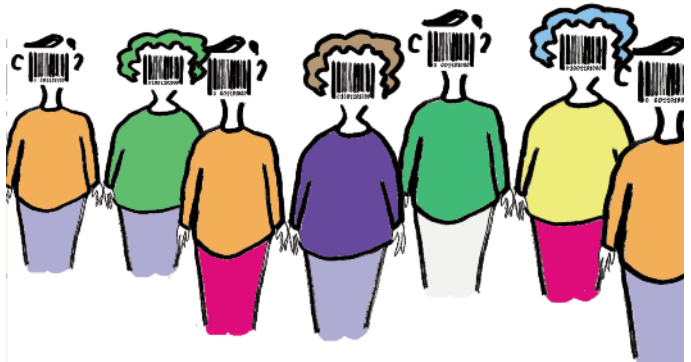
Dans un contexte où le droit à l'emploi et une juste rémunération sont au coeur des préoccupations sociales, la suppression de 14000 emplois à Orange France de 2016 à 2018 est inacceptable !

La direction n'a pour l'instant pas répondu aux demandes des syndicats pour obtenir des garanties supplémentaires pour l'usage des données des salarié-es et l'avenir des gains de productivité générés par la «*digitalisation*».

## Les gains de productivité doivent nous profiter !

Les salarié-es d'Orange doivent obtenir ce qui leur est dû !

- **des garanties sur les usages de nos données personnelles**
- **les moyens de faire valoir notre droit à la déconnexion**
- **le respect du temps de travail et la rémunération de la totalité des heures passées sur nos outils de travail**
- **la reconnaissance des nouvelles qualifications**
- **l'augmentation de nos rémunérations**
- **la baisse du temps de travail à 32H**
- **le recrutement de nouveaux salarié-es**



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



# #tousensembleplusfort-es