

### EDITORIAL : Confiné un jour, confiné toujours ?

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre, nous sommes en travail forcé à domicile pour la majorité, et en télétravail allongé pour les autres, les collègues continuant leurs activités sur les sites étant l'exception.

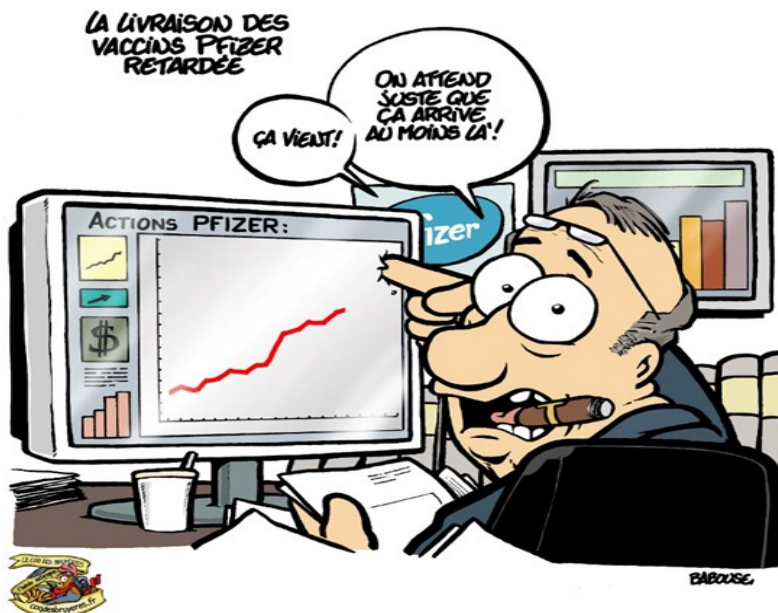
La différence avec le confinement printanier c'est évidemment la longueur des journées, mais aussi, et surtout, l'absence totale de visibilité sur la sortie.

Souvenons-nous, en novembre on nous parlait d'un retour pour les vacances de Noël, puis ce fut le 6 janvier, puis enfin le 20 janvier, puis ... plus rien. Jusqu'à quand pourrons-nous vivre uniquement pour travailler ?

Bien sur le virus continue à circuler, avec des variantes de plus en plus improbables ... Mais le gouvernement ressemble de plus en plus à la 7<sup>ème</sup> Compagnie, l'humour en moins. Au début il ne fallait pas de masques, ils étaient inutiles, jusqu'à ce que Macron en fasse livrer, ce qui les a rendus obligatoires ... mais pas gratuits. Ensuite ce fut les tests avec des délais de traitement supérieurs à celui de l'incubation du virus, ce n'est qu'après avoir été malade que l'on apprenait être positif !

Enfin, cerise sur le gâteau, les vaccins arrivent ... ou pas. En fait l'Etat, c'est-à-dire nous, a versé des millions aux entreprises pharmaceutiques pour qu'elles cherchent un vaccin. Une fois celui-ci trouvé, ces entreprises l'ont pré-vendu au plus offrant moyennant royalties, avec des contrats très opaques. Ensuite, pas de moyens de production suffisants, donc pas de livraison de vaccins surtout pour les plus pauvres ... Et tout cela au pays de Pasteur !

Mais pour les salariés c'est beaucoup moins drôle. Cette situation est de plus en plus anxiogène, et l'incompétence des responsables finit par faire peur.



### ÇA NOUS CONCERNE AUSSI

#### Recule Hercule !

A l'EDF, Hercule veut diviser l'entreprise en 3 entités : EDF Bleu (100 % public) pour le nucléaire et le thermique, EDF Azur (100 % public) pour l'hydroélectrique et EDF Vert (ouvert aux actionnaires privés) pour la distribution et les énergies renouvelables.

Ce projet répond aux injonctions de l'UE sur l'ouverture à la concurrence mais absolument pas au rôle primordial de l'énergie pour les citoyens. Le secteur a déjà été libéralisé avec une multitude d'entreprises agressives commercialement, mais celles-ci se contentent d'acheter en gros et de revendre au détail en fonction des prix du marché, avec une augmentation des tarifs de 30% depuis 2003. Tout le contraire d'un service public.

Les éventuels actionnaires d'EDF voudront des dividendes et du cash, alors qui les paiera ? Nous tous bien évidemment !

Face à la mobilisation contre ce projet, ses promoteurs font profil bas, mais ne les laissons pas faire.

# Travail et nouvelles technologies

Nous vivons une révolution profonde, sourde et continue du travail avec l'arrivée de nouvelles technologies telles que la digitalisation, la robotique ou l'Intelligence Artificielle (IA). Une telle évolution dans le monde du travail peut nous faire penser que ces robots, logiciels et algorithmes diminueront inéluctablement le nombre des emplois. C'est sans compter sur l'élargissement de la production, les transformations du travail et des qualifications, les créations de nouveaux métiers qui augmentent le nombre des emplois. Si la disparition d'un certain nombre d'emploi est bien réelle, la création simultanée de nouveaux l'est tout autant, car le progrès technique recompose le travail, le répartit différemment.

La nature des métiers change peu à peu et repose

désormais sur les réseaux collaboratifs et sur les plateformes ; le management se tourne vers la gestion des connaissances et le pilotage de la production par l'innovation. Le moteur très lent de l'économie est alimenté non plus par l'énergie humaine au sens strict mais sur l'ensemble des compétences (association de l'humain et du numérique). Car la numérisation appelle à une élévation des qualifications et au travail collaboratif.

L'IA fait figure d'épouvantail pour le marché de l'emploi. Pourtant les prévisions sont plus optimistes puisque le cabinet d'audit PwC prévoit une augmentation de 14% du PIB mondial d'ici 2030<sup>(1)</sup> et le World Economic Forum évoque la création de 58 millions d'emplois liés à l'IA d'ici 2022<sup>(2)</sup>.

Dans toutes les activités, le travail est toujours plus relationnel et les machines se substitueront difficilement au rôle de l'humain. Un développement parallèle des nouvelles technologies devrait plutôt s'opérer avec l'avènement de nouveaux modes de travail. Mais deux tendances s'affrontent : d'un côté l'extrême fragmentation du travail et l'avènement des plateformes, de l'autre la recherche du sens et de la maîtrise de son travail. Le besoin d'autonomie créatrice est indispensable à la fois à l'entreprise et au travailleur pour la réalisation de soi.

Les avancées technologiques ne disent rien à elles seules des nouveaux usages professionnels et organisations du travail. Ceux-ci sont avant tout déterminés par le rapport de force qui s'exerce entre les travailleurs et ceux qui possèdent le pouvoir sur les outils de travail, les investissements. Les dérives constatées sur les durées journalières de travail, la transgression du professionnel dans la sphère privée ne sont pas une fatalité. Orange doit permettre à son personnel de se former en lui donnant suffisamment de moyens afin de permettre ces virages technologiques. Le monde du travail doit être vigilant sur ces questions, en renforçant le poids des organisations syndicales pour mieux orienter les choix de l'employeur.

1. [PwC prédiction IA 2020](#)

2. [World Economic Forum](#)



# Pour un droit à la déconnexion effectif !...

L'aspiration à un droit à la déconnexion effectif pour préserver sa vie privée et sa santé est un droit et un besoin pour salarié, cadre ou pas (**Article L 2242-8 du Code du travail** du 1<sup>er</sup> janvier 2017).

Les outils numériques doivent permettre de réduire l'intensité du travail et sa durée, de transformer le contenu, de permettre à chaque salarié de concilier vie professionnelle, vie privée et vie sociale.

Les pratiques de télétravail à Orange ne protègent pas des durées excessives de travail et ne garantissent pas un droit à la déconnexion.

Quatre ans après la signature d'un accord sur l'accompagnement de la transformation numérique à Orange, force est de constater dans les faits l'insuffisance de cet accord, le droit à la déconnexion est bafoué et accentué par le travail à domicile contraint : une charge de travail qui explose, un temps de travail de plus en plus difficile à maîtriser, le temps de trajet a été remplacé par du temps de travail, la sphère privée absorbée par la vie professionnelle, formation inexistante.

Les salariés sous convention ou pas de forfait jours doivent respecter les durées maximales du travail ainsi que les temps de repos journalier et hebdomadaire, et c'est sur l'employeur et non sur le salarié que repose cette obligation de suivi.

L'exposition des salariés à des durées excessives de temps de travail et à des risques pour la santé est de plus en plus grande. Garantir la santé au travail de l'encadrement nécessite un meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle, le respect du temps de travail et des temps de repos. Cela passe par la mise en place de mesures claires et contraignantes pour les employeurs.

Après avoir été la première organisation syndicale à tirer la sonnette d'alarme sur le travail numérique en dehors du temps et du lieu de travail la CGT va poursuivre sa bataille pour la réduction du temps de travail et la conquête de nouveaux droits à l'heure de la transformation numérique des entreprises.

La CGT vous rappelle la réglementation applicable à tous:

- La durée maximale de travail d'un salarié s'établit à 10 heures par jour
- La durée maximale est de 48 heures par semaine et de 44 heures en moyenne sur douze semaines
- L'amplitude maximale de la journée de travail est de 11 heures
- Tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien de 13 heures minimum .

Ces règles du temps de travail et de repos s'appliquent également en télétravail à domicile et s'imposent à nos directions.



## Fatalité de la crise sanitaire et sociale : le choix politique de la non solidarité

Depuis le début de la crise du Covid-19, les chiffres de la pauvreté s'envolent partout dans le monde. Cette pandémie n'est pas seulement une crise sanitaire, elle est également une crise économique et sociale et ses effets sont destructeurs.

En France, selon les associations caritatives, au moins 1 million de personnes auraient basculé dans la pauvreté à cause de la pandémie. Une tendance sans précédent, illustrée par des chiffres alarmants : à l'automne 2020, le nombre de bénéficiaires à l'aide alimentaire était estimé à plus de 8 millions de personnes, alors qu'il se situe autour de 5,5 millions en temps normal. Autres signaux forts : le nombre d'allocataires du revenu de solidarité active (RSA) a fortement augmenté depuis le début de la crise sanitaire, tout comme le nombre d'inscrits à Pôle Emploi.

D'après le rapport d'Oxfam, alors que de nombreux pans de la population française ont vu leur vie et leur quotidien ébranlés, une autre partie de la population survole la crise. Seulement 9 mois ont suffi aux milliardaires français pour retrouver leur niveau de richesse d'avant la pandémie. Ces milliardaires ont même bénéficié d'une reprise exceptionnelle : ils ont ainsi gagné 175 milliards d'euros entre mars et décembre 2020 – soit l'équivalent de deux fois le budget de l'hôpital public -, dépassant leur niveau de richesse d'avant la crise. Chez Orange, la santé financière de l'entreprise ne connaît pas la crise avec par exemple une progression des ventes de 0,8%, à 10,6 milliards d'euros au troisième trimestre 2020 par rapport à la même période en 2019... Par contre l'attribution de la prime Covid et les NAO...auront été minimalistes. Et malgré la restitution de 2,2 milliards € par l'état à Orange, pas d'augmentations salariales exceptionnelles : Orange prévoit un dividende supplémentaire de 0,20€ par action pour les actionnaires et aussi une mesure incitative vers l'actionnariat salarié : choix pour le moins inégalitaire car encore faut-il pouvoir épargner pour assurer un placement bloqué 5 ans... On ne peut que faire le constat qu'Orange développe aussi les inégalités en son sein avec ce choix. Les inégalités ne sont pas une fatalité. Elles sont le résultat de choix politiques. Mobilisons-nous pour donner de nouvelles orientations et un partage plus équitable.



### Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom .....

Prénom .....

Adresse .....

Code Postal .....

Ville .....

(Facultatif) Téléphones → (perso) .....

→ pro .....

Grade/Classification .....

Métier .....

Service/Bureau (nom et adresse) .....