

EDITO :

Après une mise en place plus longue qu'à l'habitude, le Comité Central de l'UES Orange a dû faire face, comme le monde entier, à la crise sanitaire.

Depuis la mi-mars l'ensemble des travaux des élus du CSEC portaient exclusivement sur la gestion des impacts du COVID-19 pour les salariés, les activités et l'économie de l'UES Orange (maison mère en France incluant les départements d'Outre-mer).

Avec un déconfinement progressif à compter du 11 mai 2020, les élus ont pu, avec la Direction du Groupe, reprendre en partie leurs activités habituelles.

L'occasion également pour la **CFDT** de vous présenter ses représentants au sein du Bureau du CSEC. Bonne lecture.



Sonia BANDERNE
Représentante
Syndicale **CFDT** au
CSEC

Crise sanitaire et reprise d'activité chez Orange : point sur la situation après le déconfinement.

Ce point fait suite au processus d'information consultation sur le sujet du Plan de Reprise d'Activité suite au Covid-19. Il s'agit de faire un suivi, suivi qui se fera dorénavant au niveau du CSEC. Le dossier est très proche de notre dernière séance, il est donc peu documenté et en date du 26 mai.

La **CFDT** a souligné dans son intervention les points positifs qui lui ont été remontés principalement dans les boutiques :

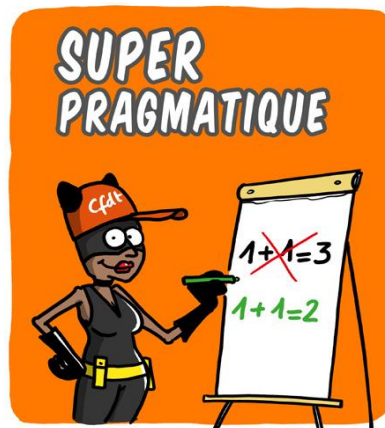
- La mise en place de protections en plexiglas, les désinfections, les marquages de délimitations de zones et de suivi de cheminement qui sont généralement appréciés, quand ils sont appliqués.
- La gestion des clients, par prise de rendez-vous préalable à leur venue en boutique, est reconnue comme très efficace ... quand elle est mise en place
- L'affichage, récemment modifié, indiquant à la clientèle qu'il lui faut obligatoirement porter un masque pour être reçue en rendez-vous, contribue à cet aspect positif et rassure les salariés.

Mais fidèle à ses convictions la **CFDT** n'a pas manqué de pointer les nombreux dysfonctionnements relevés :

- Sur la DO Réunion Mayotte la mise en place des RDV en boutique n'est pas effective
- L'obligation pour certains conseillers clients de déjeuner sur leur position de travail par manque de place dans le back office
- L'inconfort que le cumul de protections peut engendrer
- La pertinence de l'ouverture de certaines boutiques dans les centres commerciaux alors que les enseignes concurrentes sont fermées
- Les difficultés pour la commission de Prévention des Risques Professionnels et de Promotion de la Santé au Travail de travailler efficacement et sereinement dans des délais trop courts imposés par l'entreprise

Les dossiers immobiliers qui continuent leur processus dans les différents CSEC comme si la crise sanitaire n'avait aucun impact, en ignorant le mal qui nous frappe, nous donnant le sentiment que la Direction de l'Immobilier semble vivre sur une autre planète, plus soucieuse de la rentabilité financière de leur investissement immobilier que de la sécurité et du bien-être des salariés.

Pour les sites tertiaires : ouverture d'environ 200 sites après avoir été nettoyés et « stickés » sur les 800 sites que compte Orange, soit une capacité d'accueil d'environ 8000 salariés...



Claudine PEUREUX
Élue au CSE DOGNE



Céline MARATA
Élue au CSE DOGSO



Laurence MOREL-BERTRAND
Élue au CSE DOGNE





En fin de mois de juin, on pourrait passer à 300 sites soit environ 16 000 salariés. La cible de réouverture de tous les sites étant à horizon fin août. Les équipes GSSO sont mobilisées et l'application Mon Accès permet de vérifier le respect du capacitaire des sites de maximum 45% dans le respect des règles RGPD. Les procédures sont affinées et mises à disposition des salariés à leur arrivée sur site. En boutique : du 13 au 15 mai 96 ouvertures de boutiques, 221 la semaine suivante, puis 45 soit un total de 362. Seules 5 resteront fermées pour des travaux et 3 qui ne permettent pas le respect des règles de distanciation suffisantes. 10 000 rdv/jour soit 6 plages de rdv/conseiller, l'objectif est d'atteindre 10 rdv/cc/jour courant juin. Les objectifs de juin ont été adaptés et fixés à 70 % du nominal ce qui correspond à la baisse d'activité des boutiques. La baisse de 30 % est pour l'entreprise en cohérence avec leurs données et à la demande du terrain on redynamise les actes majeurs en boutique en augmentant leur valorisation unitaire. L'ambition est à la main de chaque DO, OPC diminution de 30%, sur les SAM pas de changement de mécanique mais on a demandé d'adapter les ambitions au contexte.

Pour les salariés qui restent en télétravail, possibilité via un « drive » de disposer de matériel adapté (clavier, écran, souris, fauteuil) pour améliorer leurs conditions de travail, un récolement des souhaits va être fait par les managers.

En bref l'entreprise nous dit travailler dans la confiance, la responsabilisation de chacun, l'entraide et le maintien du lien social et nous continuerons à la CFDT à œuvrer pour la prise en compte de toutes les problématiques des salariés, conditions de travail, rémunération et organisation du travail.

ORANGE 2025

**ÉPREUVE :
LE TRAVAIL ACROBATIQUE EN MODE AGILE**



Orientations du domaine Intervention :

Les salariés de l'Intervention sont au cœur de la stratégie de différenciation d'Orange. Ils travaillent dans un contexte très réglementé par l'ARCEP. Malgré une situation difficile, l'implication des salariés a permis de respecter les objectifs de cahier de charge de l'ARCEP en 2019. Mais, la situation est incertaine en 2020.

Pour la **CFDT**, si le réseau a tenu, c'est grâce aux collègues de l'intervention en front et en back office qui ont mérité aux yeux de la nation entière, la dénomination de nos héros du réseau.

Les UI et les UPR doivent faire face à trois défis majeurs, liés à la construction et à la maintenance de trois réseaux : le cuivre, la fibre et les mobiles.

Un chiffre témoigne de l'importance du travail accompli : 28% d'augmentation des prises FTTH en 2019.

Mais l'entreprise se donne-t-elle les moyens pour faire face aux enjeux et ambitions pour le monde de l'intervention ?

Pour la **CFDT**, nos réseaux représentent un avantage concurrentiel indéniable qu'il convient de préserver et de renforcer.

Pour cela, la CFDT revendique :

- La poursuite du programme de recrutement initialement prévu pour faire face à l'augmentation de l'activité et la baisse des effectifs suite aux départs en TPS et retraite. La mise en demeure de l'Arcep fin 2018 a contraint Orange d'effectuer une vague de recrutements. Depuis plusieurs années, les élus **CFDT** alertent sur le manque d'effectif qui a pour conséquence de dégrader la qualité du service réseau cuivre. Nous regrettons que la direction ne prenne pas en compte les aléas climatiques comme une réalité constante (plans et flash radial quasiment toute l'année)
- La baisse du taux de la sous-traitance : celui-ci a encore augmenté de 2% en 2019, il est temps d'inverser la tendance pour contrer la perte des compétences clé en internes.
- L'allocation d'un budget de formation garant des compétences actuelles et futures. L'apprentissage permet de transmettre le savoir.
- Le renforcement de la gestion des risques professionnels : la lutte contre le Covid-19, mais également une volonté de s'équiper de nacelles respectant les exigences de sécurité.
- Le retour à une maintenance préventive des réseaux, garante de la satisfaction de nos clients. La **CFDT** s'interroge sur la capacité du système d'information à optimiser au mieux les conduites, avec un réseau cuivre en déclin et des opérateurs tiers qui peuvent en être occupants.
- Une féminisation des métiers de l'intervention n'est aujourd'hui que de 21,7%. Et ce n'est pas prêt de s'améliorer avec des recrutements 17 % de femmes 2020.



**Michel
SALDOU**
Élu CSE DO IDF



**Hassan
BENAZIZI**
Élu au CSE SCE



**David
GIRARD**
Élu au CSE DTSI

En conclusion, les orientations du domaine Intervention ne convainquent pas la **CFDT**. Beaucoup de choses restent encore à faire pour améliorer les conditions de travail des salariés, augmenter la féminisation de ces métiers, et garantir une qualité de service aux clients et ainsi mettre à l'abri Orange de sanctions importantes et pesant dans les comptes de l'entreprise

Orientations Orange France

Initialement prévue lors du CSEC des 18, 19 et 20 mars dernier, mais finalement reporté car la pandémie et le confinement sont passés par là. Les orientations stratégiques d'Orange ont enfin été présentées à l'instance.

En deux mois, Orange France a su collectivement se mobiliser et démontrer la solidité de nos réseaux et surtout de l'humain qui a été un rouage essentiel. La machine se relance mais aucun élément sur la stratégie avec la prise en compte du contexte, non pas concurrentiel, mais sanitaire dans le document communiqué aux élus. Dommage notre force a été démontrée dans l'adversité mais pour le moment les orientations de la stratégie d'Orange France ne bougent pas d'un iota, déception pour nous. Fabienne DULAC nous l'a assurée, la stratégie est la bonne, la crise ne change pas leurs choix. Un diagnostic, un état des lieux va être fait et la vigilance sera faite sur le calendrier car il y a eu du retard sur le déploiement de la fibre.

La volonté est de rester leader sur les réseaux et surtout opérateur de référence réseau et commercial. Pour cela il est prévu :

- 400 000 nouvelles prises en zone très dense (ZTD) ;
- 2.5 millions de prises supplémentaires en zone AMII ;
- 700 000 nouvelles prises en zones RIP et AMEL soit deux fois plus qu'en 2019 ;

Il est nécessaire de revoir avec l'ARCEP le rythme des déploiements, suite à cette crise. Il est observé aussi un ralentissement en ZTD couvertes à près de 100%. Bon point tout de même, l'objectif de 17,8 millions de foyers raccordables à la fin du 1er trimestre est atteint.

Sur le réseau mobile, le déploiement de 1 400 nouveaux sites ainsi que la mise en 4G de 1 000 de plus, aux dires de l'entreprise, permettra d'atteindre l'objectif de leader dans les zones rurales.

Malgré la situation le déploiement n'a pas été impacté.

Côté 5G, les enchères ont été reportées, mais les tests lancés sur plusieurs villes continuent. Le plan d'investissement doit tout de même être revu du fait des préoccupations sociétales, de l'OMS. Côté dé-commissionnement du cuivre, cela ne se fera pas avant 2030, d'ici là l'entretien va continuer mais sur la question des moyens, ici aussi pas de réponse claire.

Bien qu'un paysage plein de promesses nous ait été dévoilé, nos questions sur les moyens humains, tant interne qu'externe, pour garantir une qualité constante d'intervention sur nos réseaux, n'ont obtenu qu'une réponse superficielle et légère faite par Brigitte SABOTIER, DRH d'Orange France. En effet, la direction observe 900 départs à la retraite tardifs et 500 recrutements retardés, maigres réponses obtenues nous laissant sur notre faim sur le sujet crucial de l'emploi. Qu'on se rassure tout de même, un flot de formations et de certifications est au programme afin de renforcer, à tous les niveaux, l'expérience client !

Qu'attendons-nous aussi pour enfin mettre en œuvre une politique ambitieuse sur l'emploi ? Politique à la hauteur des objectifs très ambitieux que l'entreprise s'est fixés!

Le dialogue social n'est pas en reste. En effet nous avons fait savoir au comité de direction d'Orange France que nos attentes sont élevées. Pour le projet MAPS, pour l'exemple, il ne serait pas souhaitable de maintenir volontairement certains volets hors du processus IRP ou encore mettre en place un nouvel outil de gestion des parts variables (ONYX) sans nous. Les élus **CFDT** ont aussi alerté sur la situation des salariés d'Orange Caraïbes SA et ont appelé à la plus grande vigilance dans la conduite de la transformation à venir, le contexte n'est pas du tout le même que sur la DO Réunion-Mayotte.

Du côté environnemental, de belles annonces, « une baisse de 26 % de nos émissions équivalent CO2 entre 2015 et 2025 » avec un constat : « les déplacements au sein de l'entreprise représentent un tiers de nos émissions CO2. Cela implique d'intégrer plus de véhicules électriques dans le parc.

L'ancrage territorial avec l'accroissement des territoires à couvrir est, selon la **CFDT**, un frein à cet objectif. Il conduit les salariés à se déplacer plus et plus loin qu'auparavant. Les véhicules électriques qui ont une autonomie faible ne peuvent, le plus souvent, pas être utilisés en dehors des grandes agglomérations.

A l'heure actuelle, aucune solution concrète pour répondre à la réalité du terrain !

En conclusion, les élus **CFDT** constatent que nous restons sur une continuité d'Essentiel 2020 calquée sur les axes d'Engage 2025. Ils s'interrogent sur les moyens qu'Orange France se donnera afin de relever ces défis et d'atteindre l'enchantement.

Les élus **CFDT** estiment que ce qui nous attend ne ressemblera pas à ce qui nous a occupés l'année dernière. Cette crise a vu émerger le meilleur de nous-même et aca sensibiliser la France entière sur la nécessité d'un « service public » de qualité pour l'opérateur historique que nous sommes.

Apprenons des nouveaux modes de travail mis en place sous la contrainte. Nous avons innové et abordé la relation client sous un nouveau jour, pourquoi ne pas faire de la prise de rendez-vous en boutique la norme ?

Ces fonctionnements ont amené à une stratégie gagnant/gagnant, qu'est-ce qui nous empêche de continuer vers l'infini et au-delà ?



**Gwenaël
SCHACK**
Élu au CSE DORM



**Véronique
LOPEZ**
Élue au CSE TGI



**Frédéric
HUYGHE**
Élu au CSE DOGSE



**Jean-Paul
LERAY**
Élu du CSE DOGO

Connaissez-vous vos élus CFDT en responsabilité au sein du Bureau du CSEC ? Présentations...



Adhérent
CFDT
depuis
1987, élu
au CSEE
DTSI
depuis
2014, la **CFDT**

m'a à nouveau fait confiance et j'entame donc ma deuxième mandature au sein du comité central et, avec enthousiasme malgré une période chahutée, ma première expérience en tant que Secrétaire du CSEC.

A ce titre, je veillerais au respect de l'accord de gestion entre les Organisations Syndicales présentes au bureau tout en préservant au mieux les intérêts de la **CFDT**.

Par notre prise de responsabilité au sein du bureau, nous, élus **CFDT**, sommes garants de l'application de la volonté des CSEE délégués d'appliquer l'accord ASC du 12 novembre 2019 et nous réaffirmons la volonté des Organisations Syndicales d'Orange (**CFDT**, CGT, FoCom et SUD) de maintenir des prestations mutualisées pour les Activités Sociales et Culturelles.

La mission est inédite car il faut pour la première fois pallier la désaffection de la première Organisation Syndicale d'Orange. Vous pouvez compter sur mon engagement plein et entier dans cette mission et je compte bien mettre l'ensemble des compétences acquises au cours de mes différents mandats pour animer et gérer le CSEC au mieux des intérêts des Ouvrants Droits d'Orange et de ses salariés.

Je remercie l'ensemble des élus du CSEC pour la confiance qu'ils ont placé en moi en m'élisant à l'unanimité à ce poste et ainsi devenir le 1er Secrétaire de cette toute nouvelle instances qu'est le Comité Social et Economique de l'UES Orange.

Pascal PELLETIER
Secrétaire du CSEC



Elu **CFDT** du
CSEE Fonctions
support et
Finance depuis
2007 et adhérent
CFDT depuis
l'an 2000, c'est
ma troisième

mandature au sein du comité central, hier CCUES, aujourd'hui CSEC. Et ma deuxième en tant que membre du bureau.

La **CFDT**, soutenue par la majorité des élus du CSEC, m'a fait l'honneur de me désigner comme Trésorier du comité après avoir été Secrétaire adjoint du CCUES. La **CFDT** a ainsi reconnu mes appétences pour la chose financière et comptable, étant moi-même comptable de formation et, depuis maintenant 25 ans, comptable expert à la Direction Comptable Group Orange.

Certains secrétaires et trésorier de CSEE m'appellent déjà PICSOU, car, le CSEC ne dispose d'aucun financement propre et au nom du CSEC, j'ai en charge de m'assurer de la rétrocession d'une partie des budgets de vos CSEE ce qui représente beaucoup d'argent. Sachez que cet argent est le vôtre et que je suis le garant de sa bonne utilisation. Tout d'abord il permet au CSEC d'avoir les moyens d'un bon fonctionnement, d'assurer le travail des commissions, de financer des expertises qui vont permettre aux élus du CSEC de pouvoir rendre des avis éclairés sur les projets stratégiques, économiques et d'organisation de l'entreprise. Ceci est indispensable pour être force de proposition et défendre vos droits.

Enfin, pour la grande majorité des CSEE qui ont souhaité préserver la gestion mutualisée des ASC, cet argent mis en commun permet d'offrir à tous les Ouvrants-Droits une offre nationale et équitable de prestation dans les domaines de l'Enfance et du Handicap.

Vous pourrez compter sur mon exigence comptable et être certains que tous les frais engagés par le CSEC le seront aux bénéficiaires des personnels de l'UES Orange (actifs ou non) et de leurs enfants.

Philippe BOURGEON
Trésorier du CSEC



Nouvellement élue au
sein du CSEC, j'ai
une longue
expérience militante
au sein du
périmètre de la DO
Grand Ouest où j'ai
exercé pour la **CFDT**

plusieurs mandats au sein du Comité d'Etablissement de l'ex DO Normandie Centre, à l'Agence Distribution Normandie Centre en tant que déléguée syndicale et de membre du CHSCT.

J'ai toujours placé les salariés au cœur de mon action syndicale, et cette nouvelle mission de Secrétaire adjointe en charge des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail va dans le sens de mon action et suivra cet objectif.

Ce poste spécifique n'existait pas dans les CE et au CCUES. Il a été introduit par les Ordonnances Macron de 2017 et je suis donc la toute première Secrétaire adjointe accomplissant cette mission. J'ai notamment pour activité de suivre les travaux de la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail Centrale en lien avec les informations ponctuelles du CSEC et de coordonner ses travaux avec la Commission de Prévention des risques professionnels et de promotion de la santé au travail (CPRPPST, ancien CNSHSC), commission qui a notamment récemment travaillé sur la reprise de l'activité dans le cadre de la crise sanitaire liée à la COVID-19). La mission s'annonce complexe mais j'aime relever ce genre de défi.

Par ailleurs, j'ai une certaine appétence pour les sujets qui concernent l'égalité femmes/ hommes, la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, c'est pourquoi j'ai souhaité être la référente en charge de ses sujets au sein du CSEC et je remercie les élus du comité de m'avoir élu à ce poste. En effet même si Orange prend en charge ces situations, il me semble que beaucoup de travail reste à faire pour que ces sujets soient pris en compte au plus près des équipes principalement dans le domaine de la prévention. Je compte utiliser les 4 années de cette mandature pour y travailler et faire évoluer les choses.

Merci de votre confiance.

Catherine FAUGEROUX
Secrétaire adjointe du CSEC en charge
des attributions en matière de SST,
Référente nationale dans la lutte contre
le harcèlement sexuel et les
agissements sexistes



Retrouvez ce tract et nos informations sur l'intranet / Espace syndicats et sur internet



<http://www.f3c-cfdt.fr/orange>



<http://www.facebook.com/cfdt.orange>



http://twitter.com/CFDT_Orange