

EDITO :

Après un été chargé d'informations mais qui nous l'espérons vous a permis, tout comme nous, de « souffler » un peu, les séances de comité central reprennent.

Une reprise comme malheureusement la **CFDT** s'y attendait : Retour massif sur site prévu, fin du télétravail souhaité dans les conditions que nous connaissions jusque lors. Les salariés vont se retrouver dans les transports, en dehors de toutes préconisations du gouvernement alors qu'Orange pourrait l'éviter !

Retour sur les résultats de 2019 et de ce 1^{er} semestre en crise sanitaire, la stratégie d'OBS.

Pour finir du nouveau sur les ASC.

Bonne lecture



Sonia BANDERNE
Déléguée Syndicale
Centrale Adjointe,
Représentante
Syndicale **CFDT** au
CSEC

Résultats 2019 et S1 2020

Les bons résultats d'Orange en 2019 : On oublie !

C'est dans cet esprit que l'on nous a présenté il est vrai en août, initialement prévu en mars, les résultats de notre entreprise pour l'année 2019.

L'entreprise fait fi de ces bons résultats pour se concentrer sur les résultats du S1 et l'effet de la crise sanitaire en espérant faire oublier que ces bons résultats sont avant tout dûs à la formidable mobilisation des femmes et des hommes d'Orange.

La **CFDT** ne peut se satisfaire d'une répartition à **sens unique** des richesses et a dénoncé le changement de paradigme de la Négociation Annuelle Obligatoire (négociation salariale) jusqu'alors basée sur les résultats de l'année précédente.

Nous soulignerons pour cette année 2019, les bons résultats en France et l'excellente performance de l'Afrique et du Moyen Orient mais ces résultats ne doivent pas se faire sur de la baisse des « charges » de personnel qui sont avant tout des ressources.

Satisfaction également sur la tenue de nos engagements en matière environnementale avec la réduction des émissions de CO2 et le recyclage des Livebox.

Cependant quelques inquiétudes demeurent comme la **situation de l'Espagne** et sur notre choix d'opérateur multiservice notamment sur Orange Bank.

La **CFDT** a demandé à l'entreprise **plus de transparence** envers les élus du comité central concernant les différentes opérations impactant la santé financière du groupe Orange.

Résilience pour résumer le premier semestre 2020 :

Des **résultats mitigés** suivant les zones géographiques. La **CFDT** s'inquiète de l'accentuation des difficultés pour l'Espagne et SCE. Pour la France, **les résultats sont rassurants** au vu de la conjoncture durant le semestre.

Ces résultats sont cependant à mesurer sans la prise de co-financement à hauteur de 400 millions d'euros d'Iliad (Free). Le groupe récolte les bénéfices des investissements dans les réseaux FTTH. A ce titre, le groupe Orange a continué à déployer de nouvelles prises fibre optique de manière spectaculaire, étant donné que le nombre de prises est deux fois plus élevé qu'en 2019 à cette même période.

Le groupe monétise le réseau et continuera de le faire tout en gardant la maîtrise comme par exemple pour les TowerCo et FiberCo. La position de la direction est « *on ne vend pas les bijoux de famille* », c'est un **choix stratégique affirmé**. Les résultats dans le domaine de la cyber sécurité confirme la pertinence de ce choix, comme la croissance solide du Cloud. La direction reconnaît que le groupe Orange a eu **une forte résilience** pendant cette période. Orange Bank passe la barre du million de clients avec l'intégration d'Orange Courtage (450 000 contrats, assurance interne qui passe dans le giron d'Orange Bank avec les équipes qui vont les rejoindre).

Il y a de forts enjeux dans ce domaine avec la monétisation des services dont l'initiative de lancement d'Orange Bank Africa. Orange a fait face à la crise **grâce à la mobilisation des salariés**, mais aussi grâce aux investissements qui sont toujours en ligne afin d'en récolter les fruits à moyen terme, espérons que la valorisation du groupe s'amplifie de la même manière.

La **CFDT** a rappelé les efforts importants des femmes et des hommes du groupe en cette période, mais hélas cela **ne s'est pas traduit** lors de la négociation salariale 2020. Désolant...



David GIRARD
Élu au CSEE de DTSI



Jean-Paul LERAY
Élu au CSEE de la DOGO



Philippe BOURGEON
Élu au CSEE de FSF

Suivi des dispositions prises dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus suite aux annonces gouvernementales du 18 août 2020

La norme pour la rentrée à Orange, c'est un retour de tous sur site. **De nombreux collègues sont inquiets du retour massif sur site dès le 1er septembre.** La situation actuelle montre que la baisse de la vigilance, les déplacements pour les vacances ont fait augmenter les cas de COVID 19 et une 2ème vague à l'automne semble de plus en plus probable selon certains spécialistes. Un retour de tous les salariés sur site va obligatoirement mettre à mal la distanciation nécessaire et augmenter le nombre de contacts de chaque salarié. Sachant que **24% des clusters se situent en entreprise**, le risque d'avoir un cluster en sein d'Orange est loin d'être nul.

L'annonce du gouvernement (18 août 2020) indique qu'à partir du 1er septembre, le port du masque sera obligatoire en permanence sur les plateaux au téléphone, open-space et tous les postes de travail collectifs, ce qui va avoir des effets négatifs sur les conditions de travail.

Sur le site « Service-Public.fr », il est indiqué que le télétravail reste **une pratique recommandée.** Par ailleurs, la **CFDT** s'interroge sur le choix fait par l'entreprise de fournir, aujourd'hui encore, des masques en tissus plutôt que des masques chirurgicaux. La période de pénurie de début de crise sanitaire étant passée, est-ce toujours l'équipement le plus adapté et le plus protecteur ? La réponse de la direction acte **la mise à disposition de masques chirurgicaux** pour faciliter les réunions et le travail dans les espaces collectifs notamment en centre d'appel. Un process pour en faciliter la mise à disposition par site est à l'étude.

De nombreuses questions restent, à ce stade, sans réponse.

Qu'en est-il de l'organisation de l'accueil des clients en boutique ? il n'y a plus de jauge du nombre de clients en boutique. Il est prévu la fin de présence des vigiles alors que **le nombre d'incivilités est en hausse** sur tout le territoire. Les élus **CFDT** ont incité à l'adaptation de cette présence au-delà du mois de septembre pour laisser le temps aux équipes de s'approprier les nouvelles mesures mais aussi aux clients d'anticiper leur venue en prenant rendez-vous. Quant aux moyens supplémentaires pour mettre en œuvre la rentrée « back to school », avec les collègues fragiles absents en boutiques, pas de réponse non plus.

Qu'en est-il de l'évacuation voire la fermeture de site ? Existe-t-il des critères pour la prise de décision d'évacuation d'un plateau, d'un étage ou d'un site, en cas de suspicion de COVID ? Existe-t-il des processus à suivre pour la prise de décision de fermeture de site ? Quels critères sont évalués pour cette décision ?

Qu'en est-il de l'utilisation des véhicules de pool ? Lorsque le conducteur constate que les EPI (gel hydro alcoolique et lingettes notamment) manquent, que faire au moment de la prise de véhicule, notamment en HNO ?

Qu'en est-il pour les salariés d'Orange, ne pouvant télétravailler et placés en arrêt garde enfant ? Quels sont les impacts sur la participation ? Un article des « Edition TISSOT » précise que les salariés classés en ASA pour garde enfant, n'ouvrent pas de droit à congés payé quand ces ASA ont été traduits en arrêt maladie pour garde d'enfant. Cette mesure est-elle appliquée à Orange ? En attendant le résultat des tests Covid, les salariés doivent-ils récupérer leurs heures ou demander un certificat médical au médecin ? Comment organiser l'isolement du collègue travaillant sur site en attendant les résultats ou pour les collègues testés positifs mais non arrêtés placés en quatorzaine ?

Les élus **CFDT** ont demandé une **clarification sur la gestion des absences**, ASA, la demande de certificat médical et la mise en œuvre de télétravail.

La direction d'Orange s'est engagée à revenir vers les élus CFDT pour apporter les réponses précises car nos questions nécessitent une expertise RH non anticipée.

Qu'en est-il de la reprise dans les départements d'Outremer ? La situation est complexe et là encore peu de réponses. En effet, pour le voyage de retour, chaque passager a l'obligation de faire un test maximum 72h avant le vol, et à l'arrivée l'obligation est tout autre. La semaine est « conseillée » par les autorités ainsi qu'un nouveau test à J+7, mais non obligatoire. Nos collègues ont du mal à compter sur leur ligne managériale. Cette ligne attend les consignes du national de **peur de se faire taper sur les doigts** si un pas de travers est fait ! Il est grand temps de faire du spécifique pour ces territoires ultramarins qui voient une explosion de l'épidémie ces dernières semaines, comme par exemple la 1ère vague qui a fait surface à la Réunion !

Le médecin coordonnateur a rappelé qu'il était **du devoir du salarié** de déclarer à son employeur le cas de suspicion de contact. Le port du masque, la distanciation sociale et l'hygiène des mains seraient les seules réponses à ce jour face au retour de la Covid. La prise de température, de manière collective à l'entrée des bâtiments, n'est pas une mesure retenue. Une auto surveillance du salarié est préconisée s'il a été en contact avec un cas avéré. Pour rappel, le virus peut être transmis par des personnes asymptomatiques 3 à 4 jours en amont de la déclaration de la maladie. La transmission peut être manuportée ou par aérosol car des particules fines restent en suspension dans l'air.



Claudine PEUREUX
Élue au CSEE
de la DOGNE



Catherine FAUGEROUX
Élue au CSEE
de la DOGO



Véronique LOPEZ
Élue au CSEE
de TGI



Laurence MOREL-BERTRAND
Élue au CSEE
de la DOGNE



Pascal PELLETIER
Élu au CSEE
de DTSI

La direction prévoit le télétravail élargi en **dispositif souple** pour faire face à cette situation.

Il sera donc possible de demander 2 jours de télétravail occasionnel par semaine, dès le 1er septembre. Ces demandes seront **soumises à validation managériale**. Le mode opératoire est toujours en étude. L'utilisation de l'application télétravail occasionnel en sera le support avec une **période transitoire jusqu'à la fin de l'année**, mais avec une mise en œuvre progressive pour laisser le temps aux managers de s'organiser.

Alors que depuis le 16 mars, plus des ¾ des salariés ont su télétravailler, au pied levé, dans des conditions très aléatoires, en concomitance avec la gestion des enfants, les élus **CFDT** ne peuvent croire qu'ils n'en seraient plus capables maintenant. La reprise au 1er septembre a été annoncée fin juin, des alertes sont lancées sur la situation sanitaire de manière quotidienne et la réponse de la direction est de se donner du temps pour organiser 2 jours de télétravail par semaine ou 8 jours par mois ! Il nous est indiqué des discussions à venir pour **être juste réactif** si un reconfinement par cluster survenait.

Suite à plusieurs heures de réunion, où les questions s'enchaînent sans réponse précise de la direction, une résolution a été votée sous l'impulsion de la **CFDT**.

« Les élus des délégations **CFDT**, CFTC, CGT, FO enjoignent la direction de l'UES Orange à tout mettre en œuvre pour assurer la sécurité et la santé des salariés. Orange doit pour cela appliquer les dispositions prévues suite aux annonces gouvernementales du 18 août qui précisent que le télétravail reste une pratique recommandée car il participe à la démarche de prévention du risque d'infection et permet de limiter l'affluence dans les transports en commun. A cet effet, dans l'UES Orange, le télétravail occasionnel doit redevenir la règle dès lors qu'il est possible (au sens déjà pratiqué durant le confinement) et souhaité.

Lorsqu'un salarié demande le télétravail, dans la mesure où son métier et son niveau d'autonomie sont compatibles, il doit systématiquement lui être accordé.

Cela permettrait :

- de répondre favorablement aux demandes de télétravail 5j/5 à ceux qui craignent pour leur santé ou celle de leurs proches
- d'éviter les probables conflits entre personnes,
- d'alléger les effectifs sur sites et de permettre une meilleure distanciation,
- de ne pas imposer le télétravail à ceux pour lesquels il pose problème,
- de rester cohérent quant aux mesures sanitaires,
- de contribuer à l'allègement de la fréquentation des transports en commun,

Enfin, nous demandons à ce que ceci soit la règle jusqu'à minima la fin des préconisations gouvernementales en la matière et ne plus faire en permanence le yoyo (télétravail obligé puis interdit puis permis 1j/2 etc...)

Vote : 14 POUR à l'unanimité. Les élus SUD, STC et CFE CGC n'ont pas souhaité prendre part au vote.



Orange Ventures

Orange Ventures n'est pas une nouvelle aventure dans laquelle Orange veut se lancer, mais une nouvelle version du projet anciennement connu sous le nom d'Orange Digital Ventures Beyond. 2 ans se sont écoulés. Un **projet revu, corrigé et renommé** en Orange Ventures. Objectif : créer une société de gestion de capital-risque, 100% filiale du groupe Orange et en faire un acteur de taille européenne.

Dans cette nouvelle mouture, exit la nécessité d'avoir l'agrément de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) car l'investissement d'Orange sera au maximum de 350 M€ sur 5 ans dont

100M€ issus de la reprise de gestion des investissements d'Orange Digital Ventures (pôle d'investissement interne). Bien que le Taux de Rentabilité Interne (TRI, indicateur important qui permet de mesurer la pertinence d'un projet) des 23 investissements actuels soit **moins bon** que lors de la 1ère présentation (de 24% à 14%), il n'est que virtuel et ce n'est qu'à la revente que l'on saura exactement **si les investissements ont payé**. Le groupe Orange y croit, investir dans des start-ups couvrant l'internet des Objets, l'IA, la Cyber-sécurité, les nouveaux services financiers ou encore la zone AMEA et les contenus est un levier pour **se différencier et réussir l'avenir**. Pour la **CFDT**, pas d'opposition. Cependant il faut rester vigilant sur la gestion des transferts de contrats des salariés actuellement Orange SA et aux **conditions de retour**. Nous pouvons entendre aisément le fait que l'entreprise ait revu à la baisse sa copie pour la partie structure, organisation et fonctionnement, mais **d'un point de vue humain** là où il était proposé aux salariés un retour possible durant 36 mois, on passe à 24 mois. Difficile de comprendre, d'autant plus quand aucune réponse à la question n'est donnée.

Il a aussi été demandé à l'entreprise, la mise en œuvre d'une **information annuelle** concernant l'utilisation des fonds, les choix opérés, les montants investis et / ou désinvestis, les revenus inhérents à ces fonds... comme le stipulait une résolution du CCUES votée à l'unanimité et valable pour la nouvelle instance du CSEC.

Toujours avide d'un dialogue social constructif et efficace, la **CFDT** attendra donc le second passage en septembre afin de voir si elle a été entendue.

Gwenaël SCHACK, Élu au CSEE de la DORM



Orientations d'Orange Business Services

Quelles sont les tendances qui vont façonner l'avenir des salariés et de l'entreprise ?

La marque OBS est face à de grands défis technologiques à fort impact social et économique. Ces défis concernent la vision sur les réseaux du futur, la containérisation des applications, la part que prendra la data et l'intelligence artificielle dans les Réseaux et les Opérations. **La question des compétences internes se posera inévitablement.**

La stratégie dans le Cloud et la Cyber-sécurité donne des résultats en croissance. En revanche la stratégie dans le secteur de la santé tarde à se mettre en place.

La baisse de 18% de l'EBITDAaL d'OBS au 1^{er} semestre 2020 est **préoccupante**. L'effet Covid-19 représente 60% de cette baisse. L'IT&SI dont le CA a baissé de 3,3% a été très exposé à la Covid.

L'enquête SECAFI de 2019 sur le stress et conditions de travail comparant SCE et OBS-SA révèlent que **plusieurs points sont au rouge** : Intensité du travail, complexité propre au travail et à l'organisation, les moyens de travail, la digitalisation et l'utilisation et développement des compétences.



La **CFDT** est préoccupée par **l'augmentation de la charge du travail** portant atteinte au bien être des collègues. La transformation du business model d'OBS a un impact majeur sur les équipes de SCE en termes d'expertise, d'organisation et de métiers. Pourtant, le volume horaire annuel de formation par salarié est passé de 32 heures à 22 heures. Ce n'est pas de nature à permettre le développement des compétences. La reconnaissance au travail et les perspectives d'évolution sont des sujets d'inquiétude. De même faire un travail de qualité est **parfois impossible**. Les salariés pensent que les réorganisations vont s'accélérer sans pour autant avoir un effet positif sur leurs conditions de travail.

La France représente 70% de part de marché, pourtant les délocalisations accentuent les **pertes d'effectifs en France**. On note une baisse des effectifs de -3 à -4% par an. La **CFDT** s'inquiète de cette situation.

La marque OBS a pris l'engagement devant les marchés financiers d'un retour à la croissance en 2021.

La **CFDT** est préoccupée par une **stratégie de court terme pilotée par la réduction des coûts** et l'amélioration de l'EBITDAaL dont les conséquences sur le long terme peuvent mettre en péril l'avenir de l'entreprise et des salariés.

Pour la **CFDT** cette stratégie doit prouver sa robustesse et sa dynamique en développant les compétences des salariés, réduire l'intensité du travail, donner des **perspectives d'évolution**, faire des **recrutements** en permettant à OBS de marcher de manière équilibrée sur ses deux pieds : SCE et les filiales.

Hassan BENAZIZI, Élu au CSEE de SCE
Céline MARATA, Élu au CSEE de la DOGSO



Brèves de fonctionnement et ASC

Cette séance de CSEC a vu plusieurs résolutions votées concernant le fonctionnement et les budgets du CSEC. Nous vous laissons apprécier les résultats des votes... Focus sur ces résolutions :

1. Conformément à la volonté des CSEE délégants, les élus du CSEC réunis en séance le 25 août 2020 décident de confier la gestion des QF à une société extérieure. Après avis de la Commission des Marchés, les élus mandatent le Secrétaire pour signer le contrat-cadre avec GESTFORM. Adoptée : 18 voix pour (**CFDT**, CGT, FOCOM, SUD, CFTC, STC), 4 voix contre (CFE-CGC), 3 abstentions (CFE-CGC).
2. Les élus du CSEC, réunis en séance le 25 août 2020, décident de revaloriser les tranches de QF selon les grilles ci-dessous pour l'année 2021 avec une revalorisation de + 3,0 % (taux réalisation NAO 2019). Adoptée : 18 voix pour (**CFDT**, CGT, FOCOM, SUD, CFTC, STC), 2 voix contre (CFE-CGC), 5 abstentions (CFE-CGC).
3. Les élus du CSEC réunis en séance plénière le 25 août mandatent le Secrétaire pour mener des négociations avec les CSEE SCE et Orange France Siège afin d'établir des conventions de reversion d'une partie de leur budget AEP au CSEC. Adoptée : 18 voix pour (**CFDT**, CGT, FOCOM, SUD, CFTC, STC), 7 abstentions (CFE-CGC qui étaient pourtant à l'origine demandeur de ce type de résolution.)

Pour finir, Une Belle réussite pour les Vacances Enfants ETE 2020. En effet dans un contexte très particulier, 2039 dossiers ont été traités. Soulagement pour les parents et satisfaction des enfants.

Petit rappel, les catalogues enfants Toussaint et Noël 2020 sont d'ores et déjà en ligne : **Catalogue Toussaint** du 25 août au 29 septembre et **Catalogue Noël** du 25 août au 06 octobre 2020

Frédéric HUYGHE, Président de la Commission ASC du CSEC



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