

EDITO :

La crise sanitaire se poursuit, les projets aussi !

Retour sur l'enquête télétravail diligentée par Orange l'été dernier.

Innovation, poursuite de l'activité d'accompagnement de start-up avec notre filiale Orange Ventures.

Point sur les travaux de vos commissions santé sécurité.

Et pour finir, début du projet pour la nouvelle filiale Orange : Totem !

Bonne lecture.



Sonia BANDERNE
Représentante
Syndicale **CFDT**
au **CSEC**

Enquête télétravail

Au mois de juillet et avec le concours de l'institut Consumer Science and Analytics (CSA), Orange a organisé une enquête sur le thème du télétravail auprès des salariés du Groupe en France. Cette enquête a été adressée aux salariés ayant opté pour le télétravail régulier et occasionnel, ainsi qu'aux salariés ayant travaillé à domicile pendant le confinement.

Globalement, les répondants qu'ils soient manager ou non, ont exprimé un ressenti positif sur cette forme d'organisation du travail, avec toutefois un certain nombre d'alertes et de points de vigilance.

Pour la **CFDT**, à condition que le télétravail soit choisi et non subi, il est une forme d'organisation du travail qui permet d'améliorer la qualité de vie au travail comme l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle : il permet une meilleure concentration, une organisation du travail plus souple, une plus grande efficacité, une autonomie accrue, une diminution des temps de transport et de la fatigue ressentie.

Pour autant, et comme toute organisation du travail, le télétravail présente des risques que l'enquête CSA a d'ailleurs parfaitement identifiés : l'isolement, les troubles musculosquelettiques (TMS), les problèmes de déconnexion, la rupture de lien social. Toutefois, toutes les formes de télétravail n'appauvrissent pas le lien collectif. En effet, le télétravail sur site Orange distant permet de travailler entouré de collègues, de services parfois différents, ce qui a le double avantage de nourrir le relationnel et d'enrichir notre expérience.

Pour la **CFDT** ce type de télétravail présente donc plusieurs avantages, dont celui de pérenniser les sites Orange sur tous les bassins d'emplois. En période de transformation, il importe de permettre aux salariés d'Agen, d'Avignon, de Colmar, ou d'Evreux de pouvoir travailler dans leur ville pour une patronne ou un patron Bordelais, Marseillais, Strasbourgeois, Nantais.

Pour la **CFDT**, il importe donc que les managers restent présents dans ces villes pour accompagner les collectifs dans l'appropriation de ces nouvelles organisations du travail, sans doute vitales pour l'avenir de l'emploi et la préservation des compétences dans notre entreprise.



Céline MARATA
Élue au **CSEE** de
la **DOGSO**,
Secrétaire du
Comité National
de Prévention
du **Stress**



Jean-Paul LERAY
Élu au **CSEE**
de la **DOGO**

Le coin des ASC

La **CFDT** est fidèle à son engagement de toujours œuvrer en faveur de la mutualisation des prestations ASC, chaque fois que cela est possible ! Et cela pour différentes raisons. D'abord dans un souci d'équité : en effet il nous semble souhaitable de faire en sorte que les salariés à niveau de revenus égaux puissent bénéficier de prestations équivalentes ! D'autre part dans un souci d'économie de traitement : un traitement de prestations centralisé est en effet plus économique. C'est la raison pour laquelle la **CFDT** a porté lors de sa campagne une centralisation du traitement de la prestation de la rentrée scolaire !

Le dernier CSEC a été l'occasion de mettre en œuvre la première partie de cette prestation à destination des lycéens et cela sera effectif dès la prochaine rentrée scolaire pour l'ensemble des enfants en lycée. La **CFDT** se félicite de cette mise en œuvre. Nous avons également travaillé à la refonte de l'aide aux trajets lors des départs pour les séjours des vacances enfants. Une nouvelle grille d'aide aux transports sera mise en place dès l'ouverture du catalogue des vacances été 2021.

Frédéric HUYGHE, élu au CSEE de la DOGSE, Président de la commission ASC du CSEC



TowerCo : qui sera le dernier sur les poteaux et aura le TOTEM ?

Les opérateurs télécom en Europe sont nombreux sur un marché stagnant et donc soumis à de fortes pressions concurrentielles ce qui a pour conséquence une optimisation financière des réseaux. La volonté de satisfaire les actionnaires fait que les sociétés se focalisent sur leur valeur à court terme.

La **CFDT** déplore cette vision financière des infrastructures qui sont le cœur de métier d'Orange ! Le Monopoly des infrastructures continue...

Paradoxalement, la direction a présenté à l'instance du CSEC un dossier avec une vision financière... sans donnée financière ! Un comble ! La **CFDT** a exigé d'avoir une présentation des informations détaillées des années précédentes afin de confirmer ou d'infirmer la sincérité de ce dossier. La **CFDT** prendra acte avec attention des retours de l'expertise votée par les élus du CSEC.

Les opérateurs télécom comme Orange ne sont pas sur la même temporalité du fait de leur business modèle. Notre époque actuelle nous impose de faire de lourds investissements dans les réseaux fixes et mobiles. En dépit de cette situation, la **CFDT** souhaite rappeler que le groupe Orange est un opérateur télécom, même si certains de nos concurrents français n'ont pas compris qu'un opérateur télécom sans réseau c'est tendre vers ce que l'on appelle un MVNO. Les réseaux sont l'héritage et le futur d'Orange, comment pouvons-nous accepter que le groupe suive le mouvement de certains de nos concurrents ?

La **CFDT** ne souhaite pas que le groupe Orange « vende ses bijoux de famille » pour récupérer de l'argent frais, quitte à devenir un simple locataire et de ce fait devenir dépendant. Pourtant il s'agit bien de ressources nécessaires pour donner suite à l'achat des fréquences 5G et à l'achat de nouveaux équipements mobiles afin de couvrir l'ensemble des territoires. La **CFDT** émet des réserves sur la capacité d'Orange TowerCo à venir concurrencer d'autres TowerCo en Europe.

La **CFDT** s'inquiète également d'une possible « bulle », spéculative et financière, actuelle de la valeur des infrastructures. La Direction nous a indiqué lors du CSEC que les périmètres de Réunion-Mayotte ainsi que les Caraïbes ne sont pas concernés par cette filiale.

Concernant le volet emploi, la **CFDT** considère que dans la mesure où le poste actuel disparaît tel qu'il existe au sens de son contrat de travail et que le salarié ne peut pas y rester alors il n'est pas question, comme le prétend Orange, de mobilité à l'initiative des salariés. Sur les trois offres de reclassement qui seront faites aux salariés, la **CFDT** demande que les trois soient faites en même temps et non une par une et ce afin de permettre à chacun de se positionner dans les meilleures conditions.

La **CFDT** ne partage pas la décision de l'entreprise d'avoir des négociations « post recueil d'avis », La **CFDT** ne veut pas reproduire ce que nous qualifierons de « fiasco Orange Concessions », nous souhaitons bien deux négociations, une pour ceux qui sortent de la maison mère et intègrent la filiale et l'autre pour ceux qui restent, le tout avant de demander aux élus de rendre un avis sur le projet. Il est légitime de connaître l'ensemble d'un projet avant de se positionner !

A date, les modalités proposées par l'entreprise ne nous satisfont pas au regard de l'effort et des risques qui seront pris par les salariés volontaires (ACO et AFO) à l'initiative de l'entreprise.

La **CFDT** sera très vigilante sur ce dossier pour les salariés qui vont quitter Orange France mais aussi pour ceux qui resteront. Les enjeux sont doubles, éclairer et informer le plus précisément possible sur les conditions de départ, mais aussi sécuriser les perspectives professionnelles des collègues au sein de la DTSI. Afin d'avoir le meilleur suivi possible dans le temps, la **CFDT** exige que la filiale Orange TowerCo, annoncée comme s'appelant TOTEM, intègre l'UES Orange, cela permettra aux élus du CSEC de garder un lien avec les salariés concernés et pouvoir défendre leurs intérêts.

La **CFDT** informera les salariés tout au long de cette phase d'information/consultation au CSEC mais également au CSEE DTSI. Pour obtenir les meilleures conditions de travail, la **CFDT** a demandé l'ouverture de négociations en parallèle du processus d'instance.



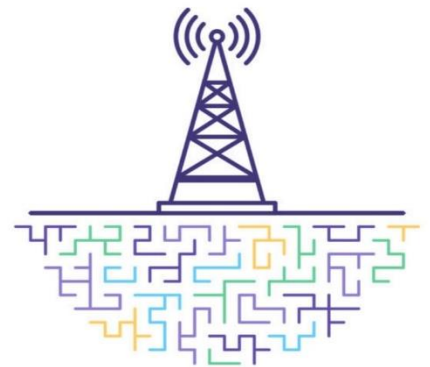
David GIRARD
Élu au CSEE de DTSI



Pascal PELLETIER
Élu au CSEE de DTSI
Secrétaire du CSEC



Gwenaël SCHACK
Élu au CSEE de la DORM





Orange Ventures, filialisation de l'innovation suite...



Que s'est-il passé chez Orange Ventures, depuis décembre 2020 ?

Orange Ventures, société de capital risque d'Orange est opérationnelle depuis le 1 décembre 2020. Cette filiale détenue à 100% par Orange est dotée d'un capital de 350 millions d'euros. C'est plus de la moitié du budget consacré à l'innovation au sein de la division TGI qui s'élève à 670 millions d'euros !

Après 3 mois d'aventure, l'accompagnement des salariés qui n'ont pas souhaité rejoindre Orange Ventures est au centre des préoccupations de la **CFDT**. Nous restons vigilants sur chacune des situations individuelles.

Si la **CFDT** encourage le développement des jeunes pousses, elle souhaite que les investissements se fassent dans une parfaite synergie avec les entités du Groupe Orange. C'est dans ce sens que la **CFDT** a demandé l'intégration d'Orange France et OBS dans les organes de gouvernances d'Orange Ventures. C'est la garantie d'une proximité pour développer nos marchés et par la même l'emploi en France. La **CFDT** demande également qu'une part des investissements soit réalisée dans le développement durable, toujours en lien avec nos activités.

Orange a dédié des espaces d'accueil à des start-up. On peut citer Villa Bonne Nouvelle à Paris ou Villa Occitanie à Toulouse. La **CFDT** demande la préservation de ces lieux de co-développement avec les salariés d'Orange comme un des moyens d'acquisition des compétences clés dans les domaines de l'intelligence artificielle, la cyber sécurité, le big data ou la connectivité enrichie.

Vos élus **CFDT** ont demandé à la direction d'Orange Ventures un suivi régulier au sein du comité central sur les choix d'investissement et de désinvestissement.

Hassan BENAZIZI, élu au CSEE de SCE

Philippe BOURGEON, élu au CSEE de FSF

Crise sanitaire, où en est-t-on ?



Catherine FAUGEROUX
Élue au CSEE
de la DOGO
Secrétaire adjointe du
CSEC en charge de la
Santé de la Sécurité et
des conditions de travail

La crise sanitaire mondiale, à l'œuvre depuis plus d'un an, a obligé Orange à adapter son fonctionnement aux mesures successives prises par le gouvernement.

Dernière décision en date, celle de fermer les centres commerciaux de plus 20 000 m², obligeant Orange à fermer certaines de ses boutiques.

Orange a unilatéralement décidé des mesures qui accompagnent ces nouvelles fermetures, en balayant d'un revers de main le souhait de concertation des Organisations Syndicales. Alors que dans son message du 6 avril 2020, le PDG d'Orange affirmait que l'entreprise maintiendrait " la rémunération de ses salariés (...) y compris à ceux qui bénéficient d'une part variable commerciale ", il semble que pour 2021 le maintien du pouvoir d'achat ne soit plus une priorité.

La direction n'a pas souhaité s'expliquer sur ce choix, ni sur celui de ne pas avoir opté pour le chômage partiel qui aurait, dans beaucoup de cas, garanti aux salariés actuellement en ASA Covid, une rémunération supérieure à celle qu'ils vont toucher

Pour les salariés impactés par les fermetures de boutique, il n'y a plus de possibilité d'entraide via la plateforme " Let me Help ", mais seulement une entraide sous certaines conditions avec des critères de proximité géographique au sein des boutiques restées ouvertes qui en ont besoin.

Sur le plan de la sécurité et malgré une hausse des agressions physiques, la généralisation des vigiles en boutique n'est, pour l'heure, pas envisagée par la direction.

D'autre part, eu égard à l'évolution du nombre de cas avérés sur le périmètre du Groupe en France, et bien que les élus n'aient pas connaissance de leur ventilation par métier, la question de l'équipement en masques FFP2 pour les salariés en contacts avec les clients (AD, UI, AE, etc.) est à nouveau posée.



Sur les sites tertiaires, la possibilité reste offerte pour les salariés qui le souhaitent et sur validation managériale, de retourner travailler sur site un jour par semaine.



Véronique LOPEZ
Élue au CSEE
de TGI

Bilan des travaux des commissions en charge de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Ce 1er bilan des Commissions Prévention des Risques Professionnels et Protection de la Santé au Travail (CPRPPST) et Santé Sécurité Conditions de Travail Centrale (CSSCTC) met en exergue les nombreux travaux en pleine crise sanitaire, ce qui a bousculé toutes les organisations. Mais qu'à cela ne tienne, la direction a ajouté de grands projets tels que la création des Unités Services Clients, l'adressage client entreprise à DEF et le dossier AG ProPME.

Malheureusement, même les préconisations actées dans le bilan des services de santé au travail ne sont pas prises en compte.

Les élus dénoncent de grandes difficultés pour travailler car les documents sont reçus la plupart du temps tardivement, les ordres du jour des réunions CPRPPST sont souvent très dense, aucun suivi des décisions prises en CPRPPST n'est fait par manque de moyens. L'arrivée récente d'une personne pour assister le représentant de l'entreprise devrait cependant permettre d'améliorer ce point.

De manière générale, les préconisations faites par vos représentants à la CPRPPST ne sont malheureusement, elles non plus, pas prises en compte par l'entreprise.

Et le programme pour l'année 2021 est chargé :

- suivi de la crise sanitaire,
- poursuite des travaux de la commission dans le cadre des mandatements du CSEC (Covid ; Rapport des médecins du travail, PSDI...),
- héritage et suivi des dossiers techniques du CNHSCT dans le cadre du mandatement permanent de la commission
- sensibilisation de l'ensemble des salariés sur la Santé et la Sécurité,
- partage des actions de prévention primaire et de lutte contre les Risques Psycho-Sociaux (RPS) issues de la dernière enquête SECAFI, réalisé dans le cadre du CNPS

Ces plans de travail sont ambitieux mais les moyens mis à disposition de la CPRPPST et de la CSSCTC ne suivent pas.

Comment sont prises en compte les remontées et préconisations des commissions ? Il faudrait un retour sur les suites des préconisations. Faut-il un mandatement pour donner suite au mandatement et enfin obtenir un bilan des suites des préconisations, de la gestion des situations individuelles mais aussi des collectifs ?

Pour faire simple, la **CFDT** s'interroge : à quoi sert tout l'investissement de vos représentants dans ces commissions si l'entreprise ne tient pas compte de leurs travaux ?

À la suite de la présentation des bilans des commissions CPRPPST et CSSCTC, de nombreuses questions ont été portées sur l'organisation et les moyens attribués aux membres. Fortement sollicités sur l'analyse des impacts des nombreux projets en cours mais aussi sur le suivi du CHSCT de la précédente mandature, la pression est forte et les moyens accordés trop limités.

A ces contraintes s'ajoutent celles liées aux délais très courts entre les mandatements et les attendus des rapports pour les élus du CSEC. Orange ne voit-elle les travaux de ces commissions que comme des passages obligés ?

Enfin Stéphane Richard va signer une lettre sur la politique prévention, axée sur la prévention primaire, les enjeux de nouvelles formes de travail, pour respecter les obligations réglementaires de protéger la santé des salariés.

Il est nécessaire d'investir davantage le champ de la prévention primaire et l'accompagnement du collectif de travail, de consolider et intégrer les nouveaux risques dans le cadre des transformations du groupe.

Plusieurs actions sont programmées dont les analyses des impacts humains et RPS dans le cadre de projets de transformation. L'objectif est de repositionner les risques en amont des projets. Pour la **CFDT**, il sera primordial de former les chefs de projet et d'analyser la prévention des risques dans les projets, de sensibiliser toute la ligne managériale, 1ers acteurs de l'observation des risques pour mieux les anticiper !



Laurence MOREL-BERTRAND
Élue au CSEE
de la DOGNE
Rapporteur de la
Commission Santé
Sécurité Conditions
de Travail Centrale



Claudine PEUREUX
Élue au CSEE
de la DOGNE



Michel SALDOU,
Elu au CSEE de la
DO Ile de France,
Président de la
commission Emploi
Formation Égalité
Professionnelle 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