



CFE-CGC Orange

Adresse postale : 10/12, rue Saint Amand - 75015 Paris

Tél : 01 46 79 28 74 - Fax : 01 40 45 51 57

E-mail : secretariat@cfecgc-orange.org

Réf. : 2016 05/SC/NM

Recommandée avec A/R

Orange

78, rue Olivier de Serres

75505 Paris cedex 15

A l'attention de **Monsieur Jérôme BARRÉ**
Directeur des Ressources Humaines Groupe

CFDT – F3C

Fédération Communication Conseil Culture

47-49, avenue Simon Bolivar

75950 Paris cedex 19

FO COM

Postes et Télécommunications

60, rue Vergniaud

75640 Paris cedex 13

CFTC

Fédération Postes & Télécommunications

128, Avenue Jean Jaurès

93697 Pantin cedex

CGT

Fédération Postes & Télécommunications

263, rue de Paris

Case 545

93515 Montreuil cedex

SUD Télécoms

25/27 rue des Envierges

75020 Paris

Paris, le 03 mai 2016

Objet : Exercice du Droit d'Opposition au Premier Accord portant sur l'accompagnement de la transformation Numérique chez Orange soumis à signature jusqu'au 2 mai.

Madame, Monsieur,

La CFE-CGC exerce par la présente, en application de l'article L. 2232-12 du Code du travail, le droit d'opposition au Premier Accord portant sur l'accompagnement de la transformation Numérique chez Orange.

Les raisons de cette opposition sont les suivantes :

- L'accord n'impose aucune obligation d'information des salariés sur les collectes de données et leurs finalités, ni aucun engagement à prévenir les dérives découlant d'usages intrusifs (par indiscretion ou pour contrôle) des outils numériques déployés. Ainsi, les salariés d'Orange seraient moins bien protégés que ses clients.

Aucune limite au droit disciplinaire de l'employeur n'est prévue quand bien même les obligations imposées par la CNIL ne seraient pas respectées. Le manquement à ses obligations sur les données personnelles et l'absence de réponse de la CIL a conduit la CFE-CGC à saisir la CNIL. Une procédure est pendante.

- Les nouveaux outils de travail numériques sont fournis aux salariés sans définition rigoureuse de leur limite d'usage, et sans engagement de l'entreprise relatif aux avertissements et sanctions encourues. Il est pourtant de notoriété publique que l'entreprise organise la révocation ou le licenciement de personnels au prétexte d'un usage prétendument abusif de matériels et d'abonnements mal paramétrés pourtant fournis par l'entreprise.
- Les questions de mesure du temps de travail hors des locaux de l'entreprise et/ou hors des horaires classiques n'étant pas traitées, l'application de ce texte introduit potentiellement de nouvelles charges de travail non évaluées et non rémunérées.
- La Direction présente la transformation numérique comme une fatalité. Elle organise sa déresponsabilisation alors que c'est elle qui décide de la façon de la mettre en œuvre. Le texte introduit des réorganisations touchant notamment l'encadrement de proximité (management) et les ressources humaines. Il est peu admissible que les Dirigeants de l'entreprise n'assument pas leurs choix stratégiques et refusent de présenter les conséquences au cours d'informations et consultations devant les instances représentatives du personnel concernées tel que l'impose la Loi, ne serait-ce que du fait des modifications des conditions de travail qu'introduisent ces nouvelles technologies (articles L2323-29 et L4612-8-1 du Code du Travail), ou encore de l'automatisation de la gestion et du contrôle des salariés (article L2323-47 du Code du Travail).
- Cet accord s'applique à toutes les filiales du groupe (NB : la CFE-CGC est la 1^{ère} organisation en filiale). Or il exclut les instances CE/DP/DUP/CCE et CHSCT des filiales qui n'appartiennent pas à l'UES Orange. Seuls les élus CCUES et CNHSCT de l'UES Orange (Unité Economique et Sociale) seront informés ainsi que le CGF de la présentation de la politique en matière numérique une fois par an. La politique numérique est pourtant un élément stratégique qui devrait être partagé à tous les niveaux.

La CFE-CGC considère que la transformation numérique doit se faire au travers du déploiement d'outils qui se mettent au service des salariés, en respectant leur confidentialité et en améliorant leurs conditions de travail.

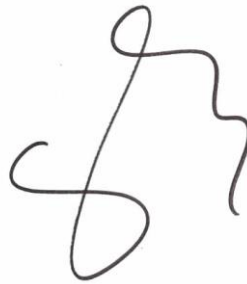
A ce titre la CFE-CGC demande :

- Le respect des règles : information/consultation des Instances représentatives du personnel (CE et CHSCT), renseignement loyal du registre CIL, règlements d'utilisation validés par l'inspection du travail

- L'information loyale : distinction entre types de données privée, profilage, appropriation par l'entreprise de ce qui transite par ses outils (physiques et logiciels), droit d'usage professionnel/personnel des outils d'entreprise
- L'accompagnement aux usages: droit à l'erreur, déconnexion (droit du salarié, devoir de l'entreprise), formations présentielle favorisées, outils « intelligents » au service des salariés, algorithmes qui assistent sans remplacer, diagnostic et encadrement des usages
- La responsabilité et l'engagement de l'entreprise dans ses choix d'organisation (méthodes « agile », mode projet, télétravail) favorisées par les outils numériques
- Le traitement des thèmes collatéraux : nomadisme, mobilité, immédiateté, ultra disponibilité, organisation des bureaux, loyauté/subordination dans le temps privé...

La CFE-CGC tient à la disposition de la Direction le Livre blanc de ses Universités d'Eté 2015 sur la « numérisation de nos vies ».

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'assurance de notre haute considération.



Sébastien CROZIER
Président

Copie :
Inspection du Travail
46/52, rue Albert
75640 Paris cedex 13