



Sommaire

Suivi des dispositions dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus	1
Stratégie de l'entreprise : Engage2025	2
Vos représentants	4

Suivi des dispositions dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus

Tout va très bien, même si le virus circule de plus en plus ! « La médecine du travail salue l'efficacité des mesures mises en place par l'entreprise pour préserver la santé de ses personnels... »

► [Documents détaillés](#)

Position de la CFE-CGC Orange

Au cours de ces derniers mois, les salariés d'Orange ont montré, une fois de plus, que l'entreprise pouvait compter sur leur assiduité, leur dévouement et leur conscience professionnelle pour permettre, quelques soient les difficultés, la pérennité de l'activité économique de notre entreprise.

Dévouement, courage et conscience professionnelle des collègues, dont les activités nécessitant de rester sur le terrain pendant cette crise sanitaire, ont assuré leurs missions au service de nos clients et de l'entreprise.

Dévouement, courage et conscience professionnelle des collègues, dont les activités pouvaient se réaliser à distance, et ont massivement répondu présents et se sont organisés rapidement pour télétravailler .

Le télétravail a permis :

- à l'entreprise de sauvegarder une grande partie de son activité économique,
- de libérer transports et locaux pour ceux qui n'avaient pas la solution de télétravail,
- de travailler en toute sécurité,
- et de contribuer à protéger tous les citoyens, dont les plus fragiles, en réduisant la circulation de potentiel porteurs de virus. Les préconisations du gouvernement sont toujours de privilégier le télétravail autant que possible.

La décision unilatérale de l'entreprise d'obliger tous les salariés à un retour sur site dès le 1er septembre interroge, que le télétravail soit possible ou pas, qu'il soit efficace ou pas, que le transport vers le lieu de travail soit sûr ou pas, que les locaux soient partagés ou pas...

Pourquoi...

- dans le cadre d'une crise sanitaire mondiale,
- avec un virus qui circule toujours,
- des indicateurs qui se dégradent,
- des villes qui durcissent les consignes sanitaires,
- des pays qui reconfinent,

- quand aucun vaccin en vue,
- et qu'il y a toujours des risques graves voir mortels pour les plus fragiles,
- alors qu'un **accord de télétravail dans notre entreprise permet 3 jours par semaine de télétravail...**

... **Pourquoi**, au lieu de privilégier le télétravail au maximum, Orange choisit-elle de diminuer le nombre de jours de télétravail par rapport à ce qui était possible en situation sanitaire « normale »...

... Pourquoi :

- obliger les salariés qui peuvent télétravailler à prendre des risques en venant sur site alors que ce n'est pas nécessaire ?
- à prendre des risques pour eux même, mais aussi leur famille, leur collègues, leurs contacts...

... **Pourquoi** un principe de précaution, tant que le virus circule, n'est-il pas strictement de rigueur alors que ces derniers mois la preuve a été faite que le télétravail, y compris 5 jours par semaine a été possible et efficace pour la très grande majorité des salariés.

Au contraire notre organisation conduit à augmenter significativement les risques. Ainsi par exemple, quasiment tous les managers en IDF demandent aux personnels de leurs équipes d'être obligatoirement sur site tertiaire au moins les mardis et les jeudis, ce qui conduit à augmenter significativement la fréquentation des transports, des bureaux et des restaurant d'entreprise ces jours là... Plusieurs grandes entreprises présentes en IDF gèrent la fréquentation des sites tertiaires et de la restauration associée par « inscription » 8 jours avant.. Orange envisage-t-elle ce type de mise en œuvre ?

Lors de leur retour sur site, les salariés ont été doté de masques et gel hydroalcolique et les seuls masques autorisés dans nos locaux sont ceux qu'Orange a fournis. Nous comprenons la nécessité de s'assurer de la qualité du masque porté par les salariés.

Mais nous avons aussi de nombreuses remontées sur le manque de confort des masques fournis : trop petits, blessent les oreilles, collent à la bouche.

D'autres masques sont-ils prévus ? On nous rapporte que des managers font le tour des locaux pour menacer de sanctions disciplinaires les salariés qui ne portent pas leurs masques (avertissement, conseil de discipline). Certes, il appartient aux managers de vérifier que les mesures sanitaires soient scrupuleusement respectées pour la sécurité de tous, mais encore faut-il que ces mesures puissent être respectées :

Les salariés signalent des migraines, essoufflement, problèmes dermatologiques... Plus particulièrement nos collègues des plateaux d'appels, au téléphone une grande partie de la journée, sans possibilité d'enlever leurs masque sur des open spaces. Egalement concernés tous nos collègues qui travaillent à distance avec leurs équipes ou face aux clients toute la journée.

Comment leurs conditions de travail ont-elles été adaptées pour rendre en effet possible le port du masque toute une journée à des salariés qui n'en ont pas l'habitude et qui doivent s'adapter du jour au lendemain ? La CFE-CGC Orange demande des pauses régulières, supplémentaires, pour compenser ces conditions de travail difficiles

Plus globalement, la CFE-CGC Orange demande une totale transparence sur la situation sanitaire dans notre entreprise, avec des indicateurs au périmètre de l'UES :

- Un bilan du retour sur site à compter du 1er Septembre avec notamment
 - le nombre de cas Covid identifiés depuis le 1er Septembre (cas signalés, cas positifs),
 - déclinés par sites, périmètres et nombre de salariés concernés (dont ceux mis en quatorzaine). Par exemple via une carte des cas COVID.
- Un bilan des dossiers d'inaptitude en cours et sur les 2 années précédentes ?
 - Inaptitude temporaire ? Définitive ?
 - Reclassements en cours ,
 - A la demande du salarié ? du managers ?
- Sur les sites partagés avec d'autres entités, comment circule l'information en cas de suspicion de Covid ?

La CFE CGC demande, enfin, la négociation d'un nouvel avenant de l'accord télétravail de 2013, revu par avenant de 2017.

Nous avons des remontées, nombreuses, de collègues qui nous signalent que les renouvellement ou demandes de télétravail sont actuellement bloquées par la ligne managériale, au motif, semble-t-il, que des consignes nationales ont été données pour suspendre toutes validations de télétravail en attente du résultat des négociations.

Nous avons par exemple en tête un périmètre où les 134 demandes de télétravail ont toutes été refusées, alors que de l'enquête sur le télétravail chez Orange, dont les résultats définitifs seront commentés prochainement mais dont on sait déjà que sur les 63 000 personnes interrogées, 8/10 se déclarent satisfaites, 5 enseignements clés sont ressortis :

- forme d'organisation suscitant une satisfaction très élevée et intense,
- qui génère de nombreux bénéfices personnels (seuls inconvénients majeurs étant la perte de proximité avec les collègues et la sédentarité),
- dont la pratique accrue susciterait une large adhésion au sein de la population testée, point de vue partagé par la quasi-totalité des managers,
- qui serait envisagée demain à 50% au domicile, 50% sur site, avec des espaces de travail plus diversifiés lorsque les personnels se rendent au bureau...
- et avec deux axes prioritaires identifiés pour une pratique étendue : les outils digitaux (qui gagneraient à être plus innovants / performants chez Orange) et l'organisation de l'équipe...

Quelle est la suite ? Est-il possible de confirmer qu'en attendant les résultats de la négociation, l'accord actuel est toujours en vigueur et que les managers peuvent tout à fait accorder du télétravail dans le cadre de cet accord ? (Comme il semble d'ailleurs que cela soit fait à la DRH ?).

Une communication claire en ce sens envers tous les managers et les salariés doit être transmise rapidement !

Stratégie de l'entreprise : Engage2025

✓ Information de Stéphane Richard et Gervais Pellissier

Cf. [CR juillet 2020](#). Rappel :

S'engager durablement pour l'inclusion et la planète :

- **Inclusion numérique** : couverture réseau ; formation & coaching ; Offres inclusives...
- **S'engager pour la Neutralité Carbone** : objectifs de réduction des émissions de CO2 et d'économie circulaire...

Réinventer notre métier d'opérateur :

- **Offrir à nos clients retail et wholesale une connectivité augmentée** : fixe et mobile

- **Renforcer notre leadership dans les infrastructures plus ouvertes et mieux valorisées** : mobile, FTTH et cuivre (gérer le décommissionnement des réseaux historiques)

Accélérer sur les territoires porteurs de croissance :

- **Accélérer le développement des services IT et cybersécurité pour nos clients B2B** : Cybersécurité, Cloud & edge computing, Mobilité intelligente, Digital & data...
- **Faire d'OMEA l'opérateur du digital de référence en Afrique et Moyen-Orient** : services télécoms et multi-services...

- **Développer nos services financiers en Europe :** Orange Bank, nouveaux produits, développement de synergies banque et télécoms.

Placer la data et l'IA...

au cœur de notre modèle d'innovation :

- **Pour une expérience client réinventée**, qui repose sur le meilleur des technologies et sur l'expertise humaine pour des réseaux plus intelligents et une meilleure efficacité opérationnelle...

Construire ensemble l'entreprise de demain :

- **Les défis** des compétences et de l'attractivité et **accompagner chacun** dans le cadre d'une transformation responsable.

Position de la CFE-CGC Orange

« Orange doit saisir les opportunités de la crise ». C'est ce qu'a déclaré entre autres Stéphane Richard dans une interview aux Echos du 15 juin dernier... Indépendamment des opportunités de rachats d'entreprises ou de fusion/acquisition, la CFE-CGC Orange souhaite en proposer 4 :

Première opportunité :

La CFE-CGC Orange se réjouit que le Groupe Orange se soit doté statutairement d'une raison d'être (rendue possible par la loi PACTE) lors de l'Assemblée Générale des actionnaires du 19 mai 2020. Notre organisation syndicale s'interroge maintenant, et vous interroge, sur **l'opportunité d'aller plus loin** – comme l'a fait le Groupe Danone lors de son Assemblée Générale du 26 juin dernier - en inscrivant dans les statuts du Groupe des objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux associés ; démontrant ainsi une capacité d'innovation « sociétale » au-delà de la seule image de marque. Plusieurs arguments pourraient soutenir l'adoption par Orange du statut d'entreprise à mission :

- le caractère d'opérateur historique dans plusieurs géographies avec la responsabilité qui y est associée ;
- le rôle primordial, joué par les réseaux dans le développement économique des pays où le Groupe opère,
- la structure actionnariale du Groupe (avec présence de l'Etat au Capital d'Orange SA et d'Etats dans certaines filiales africaines, l'actionariat salarié.),
- la responsabilité de l'opérateur leader dans la souveraineté numérique et l'aménagement du territoire des pays où il opère,
- la difficulté qu'a le Groupe (comme nombre d'opérateurs télécoms) à s'imposer comme acteurs du numérique

... pour ne pointer que ces arguments.

Ne serait-ce pas là un sujet de réflexion à conduire, autour notamment d'objectifs d'inclusion par l'emploi, d'aménagement du territoire et de souveraineté numérique ?

La seconde opportunité découlera des apprentissages des périodes difficiles des derniers mois et obligent, pour construire l'avenir du Groupe Orange, la Direction et les partenaires sociaux à remettre à plat l'organisation et les conditions de travail des prochaines années.

La CFE-CGC Orange appelle depuis plusieurs années à une **meilleure localisation et une décentralisation des emplois d'Orange** au profit des bassins d'emploi régionaux en France. Le développement d'une connectivité Haut-Débit sur le territoire, l'effet de levier du confinement sur le télétravail, l'adoption des nouvelles façons de travailler et l'impact durable sur la fréquentation des sites par les personnels, sont l'occasion de repenser à la fois le schéma directeur immobilier et les conditions du travail collaboratif durablement hybride (distanciel/présentiel)... avec la responsabilité d'inclure tous les personnels dans ces transformations.

La troisième opportunité, en lien avec la précédente, est la conséquence de la moins bonne résilience de certains secteurs d'activités, comme l'aéronautique qui détruit des emplois très qualifiés.

Les ingénieurs informatiques d'Airbus et ses sous-traitants dans le bassin d'emploi toulousain par exemple, représentent autant de possibilités d'embauche et de réintégration de compétences pointues dans notre entreprise pour le développement de nos activités... Et par là-même l'occasion de réinterroger nos choix et notre maîtrise de la sous-traitance.

Enfin, **quatrième opportunité**, les personnels ont été loués pendant le confinement pour s'être massivement adaptés et avoir assuré la continuité d'activité, mais les effets de la crise sur les performances impactent directement les éléments de leur rémunération (Augmentation Individuelle très contrainte et Parts Variables à la baisse) et leur épargne en actions Orange. Si l'engagement des personnels pendant les premiers mois de la crise sanitaire est indéniable, donc, les flottements des années précédentes quant à la mise en œuvre de l'Accord sur la Reconnaissance des Compétences et des Qualifications, l'absence de lisibilité des parcours professionnels dans le Groupe... et les doutes sur la vision à 10 ans d'Orange sont de nature à éroder fortement cet engagement.

Actionner le levier de l'actionariat salarié au moment où la valeur du Groupe est historiquement basse, (et très probablement sous-évaluée si l'on analyse l'OPA de Monsieur Drahi sur les titres Altice Europe), leur proposer massivement de participer à l'effort de transformation du Groupe, avec une perspective d'en partager le bénéfice à moyen terme, à travers la mise en place d'un programme d'Offres Réservée aux Personnels... Voilà qui serait sans doute de nature à embarquer les personnels dans l'écriture des prochaines pages d'Orange.

« Orange doit saisir les opportunités de la crise ». Nous abondons bien évidemment dans ce sens !

► [Essentiels Engage2025 et notes de séance](#)

Vos représentants

Vos élus :

Sylvain **BESSE** SCE/OGSB ; David **COUCHON** TGI/OLS ; Michel **DANA** SCE/OGSB ;
Laurent **DELAVIGNE** AENC ; Philippe **DROUET** SCO SE ; Fabien **ESNAULT** DTSI/DERS ; Adrien **GRACIANNETTE** AE OC ;
Jean-Louis **JOUVANCEAU** UI AFFAIRES ; Hubert **LEMARQUAND** DOC/DISAS ; Frédérique **LIMIDO**, FS&F ;
Franca **LOSTYS**, OFS ; Sylvie **NET WIN/OINIS** ; Bouchra **OUELHADJ** DGP/DD

Votre représentant syndical :

Maxence **D'EPRÉMESNIL** TGI/OLR

Vos représentants dans les commissions

Economique	David COUCHON TGI Président ; Hélène MARCY TGI
Emploi, formation, égalité pro.	Véronique GARNIER TGI ; Noël FAYEAUX DO GSE ; Brahim HAMADI WIN
Handicap	Abdelkrim DAOUADJI DO GSO
Marchés	Sylvie NET WIN
Entreprises	Christophe MOINIER DO GSO ; Daniel DEMONCHY SCE
Orange France	Raphael MATHON DEF/DRCE ; Adrien GRACIANETTE DO GSO
Innovation	Ghislaine DE SALINS TGI
Information, aide au logement	Sylvia PETRIZ DEF/DRCE
ASC	Annie MARTIN FS&F
CPRPPST	René SOUILLAT OFS ; Bernard GUIBERT DTSI ; Jean-Louis CASTELLI DOGSE ; Laurence DULON FS&F
CSSCTC	Laurent DELAVIGNE DO GO ; Pierre GOJAT SCE

Les dossiers présentés lors de cette séance sont disponibles sur Alfresco, CSEC 2020 – septembre 15 et 23 2020

Ils y sont à la disposition des seuls adhérents et militants. **À ne pas diffuser.**