



### Sommaire

Déclaration préalable .....	1
Dispositions suite à l'épidémie du Covid19 et informations PCA FS&F .....	1
Rapport des médecins du travail.....	3
ASC restauration .....	4
Vos représentants : .....	5

## Déclaration préalable

Dans le cadre des mesures autorisées par les ordonnances gouvernementales, et notamment l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, la Direction a imposé dans la déclaration unilatérale du 6 avril 2020 des modalités particulières de prise de congés, « pour faire face au pic d'activité à la sortie du confinement »... mais aussi pour améliorer la présentation des résultats financiers, car tous les congés pris ne sont plus dus par l'entreprise.

La CFE-CGC Orange regrette que la Direction n'ait pas pris en compte les propositions de l'ensemble des organisations syndicales représentatives d'Orange, qui offraient plus de souplesse en permettant l'étalement des congés, mais faisaient également preuve de plus de confiance dans la capacité des équipes à s'organiser de manière solidaire pour assurer au mieux le service à nos clients, comme elles le font depuis le début du confinement. Les mesures coercitives ne sont pas les plus efficaces, surtout lorsque l'incertitude domine quant au calendrier des mesures gouvernementales et au contexte dans lequel s'effectuera la sortie de crise. Elles détruisent la cohésion sociale et mettent les managers en difficulté en générant des situations conflictuelles qu'il aurait fallu éviter.

L'employeur ne pouvant imposer la prise de Congés Annuels (CA) pendant la période de confinement sans accord d'entreprise, la Direction a pris des mesures plus contraignantes et uniformes sur les Jours de Temps Libre (JTL). Ces mesures trop rigides sont susceptibles de gêner le bon fonctionnement des Plans de Continuité d'Activité pendant la période de confinement... qui vient de s'allonger au moins jusqu'au 11 mai prochain.

Enfin, dans ce contexte de crise, la CFE-CGC attend aussi de nos actionnaires qu'ils soient solidaires, en acceptant de renoncer à tout versement de dividende en 2020 pour préserver la trésorerie du Groupe (le dividende représente 1,8 Mds d'euros), et lui permettre de rebondir au mieux en sortie de crise. Elle sera également attentive aux mesures financières que s'appliquera le top management.

## Dispositions suite à l'épidémie du Covid19 et informations PCA FS&F

« L'organisation globale du travail est revue au plus près du terrain, en lien avec les directions, pour permettre la mise en œuvre des recommandations d'hygiène et des mesures barrières en s'adaptant aux spécificités de l'exercice de chacun. »

### COVID19 : évaluation des Risques

L'ensemble des documents uniques sont à la disposition de tous les salariés sur le site :

<https://pqvt-fsf.shp.hrs.intraorange/Pages/default.aspx>

Création d'un onglet COVID19 et transcription de l'évaluation du risque, avec précision locale en fonction des PCA et des différentes populations et catégories d'exposition (consignes spécifiques à chaque activité)

### Principes de prévention du risque et Organisation du travail

Le principe général de prévention du risque consiste à éviter la contamination directe de personne à personne et la contamination par des objets potentiellement souillés.

- la limitation de la population exposée au strict minimum par le recours au travail à domicile dès lors que c'est possible
- en demandant aux salariés ne pouvant télétravailler de recourir aux Autorisations Spéciales d'Absence (ASA)
- l'élaboration de PCA permettant d'identifier les salariés dont l'activité nécessite la présence physique sur le lieu de travail et en prenant des mesures de prévention renforcées pour ces salariés

Pour les fonctions support il n'y a pas de salariés en contact avec des clients externes ou devant travailler hors site Orange.

Pour les salariés en PCA sur site, information sur les mesures de sécurité et d'hygiène avant toute prise d'activité par le manager en lien avec la prévention et la direction de site

Pour l'ensemble des salariés en télétravail à domicile, dans le cadre de la continuité d'activité ou non :

- information sur les principes de prévention dans cette situation particulière, support de communication élaboré par le service prévention QVT et communiqué sur le terrain
- les services RH, Le SST avec le soutien du pôle des psychologues du travail, le service social, sont mobilisés pour prendre en charge les salariés ou collectifs qui se trouveraient en difficulté
- les possibilités des visites médicales (téléconsultations) à la demande des salariés et /ou des managers (tous niveaux de hiérarchie) sont rappelées. Le SST propose un échange personnalisé
- Les lignes de soutien (salariés et ligne managers) sont rappelées.

## Informations PCA

### Rappels – PCA méthodologie

Un Plan de Continuité d'Activité (PCA) est un ensemble de dispositifs et de procédures nécessaires pour assurer la poursuite d'une activité critique en cas de perturbation majeure ou un sinistre. Il est mis en œuvre en temps normal (hors crise) ou en temps de crise.

L'objectif d'un PCA est de limiter les impacts d'une crise en permettant la continuité des activités critique (même en mode dégradé). Le PCA identifie les éléments critiques pour ses activités critiques : salariés, ressources techniques, sites (tertiaires ou techniques), fournisseurs (produits et services) et sous-traitants.

### Gestion des activités critiques, P0, P1, P2 et P3

- Liste P0 ou liste « gouvernance » : les responsables qui doivent être notifiés durant une crise et pouvant être en capacité d'intervenir durant la crise.
- Liste P1, P2, P3 : salariés indispensables pour assurer la continuité des activités critiques. C'est un livrable de la Gestion de Continuité d'Activité :
  - P1 = activité vitale (que l'on ne peut pas arrêter) ;
  - P2 = activité majeures que l'on peut arrêter quelques jours ;
  - P3 = autres activités que l'on peut arrêter (si pas vital).
- Ces listes sont établies dans chaque Division par les directions métiers avec pour objectifs de prévoir la trajectoire de la menace d'une part et évaluer la capacité d'Orange à y faire face et de mettre à jour le PCA pandémie Groupe, Divisions et Pays.

### Le PCA pandémie couvre :

- Le volet santé pour protéger les salariés et prendre en compte les cas de contamination
- Les dispositifs pour assurer la continuité des fonctions essentielles, la disponibilité des ressources techniques et des sites, pour les activités critiques d'Orange.
- Les dispositifs pour assurer la disponibilité des personnes qui contribuent à ces fonctions essentielles
- Les dispositifs pour assurer la conformité aux obligations gouvernementales (services aux organismes de santé, sécurité civile, liaisons gouvernementales...)

### Activités critiques et PCA FS&F : 4 620 salariés (CDI actifs au 01/02/2020)

**FG** 1 687 CDI Actif Télétravail 99% Déplacement 1% ; 5 personnes identifiées en P0 et 237 personnes identifiées P1 activités : suivi de la crise, Approvisionnement & Logistique, Paiement & trésorerie, Audit & contrôle interne, Relations investisseurs, maintenance SI Finance et Performance.

**DRHG**. 1 333 CDI Actifs. Télétravail 100% ; 11 personnes identifiées en P0 et 147 en priorité P1.activités : suivi de la crise, Maintien de la paie, SST, réponses aux salariés, expertises RH, RH FC, SIRH

**SG** ; 954 CDI Actifs Télétravail 99% Déplacement 1% ; 51 personnes identifiées en P0 et 24 en priorité P1. Activités : soutien juridique aux divisions et Pays, relation avec les institutions (collectivités locales, ARCEP,...), gestion des sites et du parc immobilier, expertises (Assurances, réglementaire,...)

**DTR** : 155 CDI Actifs 100% télétravail 14 personnes identifiées en P0 et 5 en priorité P1 activités : suivi de la crise, maintenance SI (Plazza, Manao, portails MEA, ...), Suivi du chantier Bridge

**DSCS**. 131 CDI Actifs Télétravail 98% Déplacement 2% ; 8 personnes identifiées en P0 et 4 en priorité P1 activités : gestion et suivi de la crise, Impact et gestion des risques pour la sécurité Orange

**RSE DPS** 47 CDI Actifs Télétravail 100%

1 personne identifiée en P0 activités : suivi de la crise

**Com & Marque** : 96 CDI Actifs Télétravail 100% ; 13 personnes identifiées en P0 et 11 en priorité P1 sur le périmètre activités : Suivi de la crise, communication interne et externe (presse, actionnaire, ...), maintien des outils SI Com.

**ODI** 6 CDI Actifs Télétravail 100% ; 1 personne identifiée en P0 et 1 en priorité P1. Activités : suivi de la crise

**ODV** 12 CDI Actifs Télétravail 100% ; 5 personnes identifiées en P0 et 2 en priorité P1. Activités : suivi de la crise, supervision activités financières

**OC** 200 CDI Actifs Télétravail 96 % Déplacement 4%

Activités TV d'Orange France - SVOD et Replay (technique et interface avec les chaînes), Diffusion des chaînes OCS, VoD d'Orange (traitement des contenus et distribution, suivi des droits et des contrats), Maintien en condition opérationnelle technique.

**Présidence** : 5 personnes identifiées en P0 et 2 en priorité P1 Activités : Pilotage de la crise, Relations institutions et actionnaires, Soutiens au président

### Analyse de la CFE-CGC

**Concernant la mise en œuvre des mesures Covid 19** : la CFE-CGC a tenu à remercier l'ensemble du corps médical pour son dévouement en cette période d'épidémie, et tous les personnels qui se sont portés volontaires dans les domaines médical, social, du sauvetage, de la sécurité et chez Orange pour le programme Let me Help.

Pour notre représentante en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, la période de confinement actuelle constitue un véritable terreau pour les violences intrafamiliales dont les violences conjugales. Selon

les sources policières, celles-ci auraient augmenté de 30% sur tout le territoire depuis le début du confinement.

Les victimes de violences vivent ainsi une période particulièrement difficile et a demandé quelles mesures seraient prises si cette situation se produisait.

La CFE-CGC a demandé une analyse comparative des demandes faites par les salariés auprès de l'aide sociale d'Orange entre les périodes de confinement et les mêmes à N-1.

Concernant le « Plan de REPRISE d'activité », au-delà du fait que le terme « reprise » est mal compris par de nombreux collègues qui n'ont pas cessé de travailler durant la période, la CFE-CGC Orange a posé la question générale du déconfinement. Quelles mesures prises par l'entreprise pour garantir le retour des salariés dans les locaux, dans les meilleures conditions de sécurité? Quelles mesures spécifiques pour les salariés en open space? Quelles mesures pour ne pas mettre en risque les collègues avec une fragilité en termes de santé etc.

Enfin, y-aura-t-il des études, avis, statistiques sur les risques de syndrome post-traumatique, décompensations, dépressions, prévisibles pour le retour au travail.

### Concernant le PCA

Les élus CFE-CGC Orange saluent l'investissement de tous les salariés des fonctions Support et Finances qui, sur l'ensemble du territoire, ont su se réorganiser avec une extrême réactivité pour assurer la continuité de leurs activités, essentielles au groupe Orange et à ses personnels, comme par exemple : la paie, la sécurité, la maintenance des SI, la gestion de la crise, le paiement des fournisseurs, l'encaissement des factures clients, les achats d'équipements Réseau ou clients et leur approvisionnement, la diffusion d'images...

Les élus CFE-CGC Orange demandent donc une reconnaissance des engagements de chacun à la hauteur de la qualité de service que les salariés des Fonctions Support et Finances offrent à l'ensemble des personnels.

## Rapport des médecins du travail

### Rapport des médecins

#### Conclusions communes 2019

« Le plan stratégique Engage 2025 annonce l'intensification des transformations de l'entreprise pour les années à venir, avec, pour perspective, une entreprise profondément remaniée en 2025. Les mots réinventer, accélération, innovation y font écho.

L'accompagnement annoncé pour ces transformations est centré majoritairement sur l'évolution des compétences, notamment dans des domaines aussi spécifiques que celui de l'IA. Les médecins expriment des craintes quant aux possibilités pour le plus grand nombre d'acquiescer et de mettre en œuvre ces nouvelles compétences, et ce, au-delà de l'aspect générationnel. Cette interrogation peut se doubler d'inquiétudes quant à la disparition de certains métiers.

L'annonce de ces transformations permanentes, fait évidemment écho à celles qui viennent d'être mises en œuvre et dont les conséquences déstabilisent encore beaucoup de salariés, tant dans les UI que dans les DO et dans nombre d'états-majors. Les difficultés mentionnent l'élargissement des territoires, les trajets multiples, le management à distance, le durcissement d'une politique des voyages alors même que les déplacements sont plus fréquents et plus longs, le constat d'une fatigue physique et psychique des cadres concernés, l'impression d'urgence constante et le manque d'anticipation : (missions et nouvelles organisations mal définies...)

La mise en place des nouvelles IRP est l'occasion de réaborder le sujet de l'accompagnement des transformations, sujet qui avait fait l'objet des conclusions communes des médecins en 2018. Ils avaient ainsi exprimé les conditions nécessaires à un fonctionnement plus efficace et plus éthique des GPP (groupes pluridisciplinaires de prévention), notamment :

- la mise en œuvre d'une ingénierie sociale qui s'inscrive dans un calendrier social détendu : information liminaire, de constitution d'un dossier complet à présenter en CSE et d'information/consultation du CSE avec le dossier

détaillé permettant un rendu d'avis éclairé et mandatement complémentaire éventuel de la CSSCT sur certains points

- la priorisation des projets et détermination de leur criticité.

Ces deux conditions majeures, portées par la Direction des Relations sociales du groupe et la Direction de l'environnement, devraient devenir la règle.

En conclusion, le rapport des médecins doit permettre de renforcer la perception d'Orange sur la cohérence des actions entreprises, une meilleure prise en compte des difficultés de certains salariés et de certains managers, un management aligné dans les différentes entités sur des procédures de bienveillance -sans complicité-, et de décision expliquée, prise, et tenue ».

### Analyse de la CFE-CGC

Les élus de la CFE-CGC Orange du CSE de FS&F tiennent à souligner la qualité du rapport des médecins, et à appuyer un certain nombre de points mis en avant à l'occasion de ce rapport annuel.

Tout d'abord les médecins diagnostiquent comme facteurs de stress pour le management la croissance inexorable du télétravail et la baisse des effectifs.

Selon les médecins, les situations se multiplient où le stress conduit les managers à des états identifiés comme la fatigue chronique, l'anxiété, la dépression jusqu'à des états d'épuisement.

Réinventer le management apparaît ainsi indispensable aujourd'hui aux médecins mais également à la CFE-CGC, dans l'intérêt des salariés d'Orange comme de l'entreprise.

De plus, les élus de la CFE-CGC regrettent que les médecins du travail ne soient pas invités à collaborer à certaines étapes de l'élaboration des projets immobiliers. Ils remarquent en particulier les points de vigilance suivants :

- l'impact sur les conditions de travail des salariés des espaces ouverts beaucoup trop sonores.

- le manque de confort ressenti du flex office qui est perçu comme une contrainte forte favorisant les solutions de télétravail, sachant que le télétravail constitue une source de stress et de troubles musculo squelettiques.
- la destruction des collectifs de travail source de stress
- enfin le temps d'appropriation à un nouvel environnement de travail raccourci au maximum, impose d'être au top dès l'emménagement !

Après les grèves de fin d'année qui avaient augmenté le télétravail, le confinement actuel montre le manque de maîtrise de l'ergonomie des situations de télétravail, et favorise le développement de pathologies.

Pourrait-on encourager le recours à l'avis du SST pris en ligne pour les télétravailleurs actuels et futurs ?

Pourrait-on faciliter le parcours du combattant du télétravailleur actuel pour obtenir l'équipement adéquat en fauteuil adapté, micro ultra-léger ?

Les médecins ont pour finir noté l'impact négatif ressenti par les salariés qu'a eu l'absence de RH de proximité, puis de RH tout court à la DIG.

Pour conclure, les élus CFE-CGC seront vivement intéressés par les résultats des études en cours :

- L'étude épidémiologique sur les risques cardio-vasculaires des populations sédentaires par rapport aux salariés en grand déplacement (plus de 4heures)
- L'étude sur l'évolution du stress/plaisir au travail (EVA «échelle d'évaluation analogique ») à lancer sur le périmètre des FS&F.

## ASC restauration

**La CFE-CGC a proposé au vote des élus deux résolutions quant à la restauration des télétravailleurs durant la période de confinement :**

**Résolution 1 :** les élus mandatent le Secrétaire du CSEE Fonctions Support Finance pour saisir le Comité National Restauration pour la récupération au plus tôt du budget restauration correspondant au périmètre Fonctions Support Finance, depuis le lundi 16 mars 2020 (début de la phase de confinement) jusqu'au lundi 11 mai 2020.

En cas de confinement prolongé au-delà de cette date une nouvelle demande de même type sera formulée jusqu'au rétablissement complet de la restauration collective en place sur Orange.

**Résolution 2 :** les élus mandatent la Commission Restauration du CSEE FSF afin d'éclairer les élus sur la situation actuelle de notre division pour la restauration des salariés. Elle devra présenter au CSEE de mai, le résultat de ses travaux et faire aux élus des propositions de maintien de l'aide de l'entreprise à la Restauration pour les télétravailleurs durant la période de confinement.

### Analyse de la CFE-CGC

Où l'on voit l'idéologie primer sur l'intérêt des personnels...  
Dont acte.

### Vote des élus

- Pour : CFE-CGC
- Contre : CFDT, CFTC, CGT, FO, SUD.

Les deux dossiers **Document unique d'évaluation des risques** et **PAPRIACT** ont fait l'objet de la résolution ci-après :

- le **Document unique d'évaluation des risques**, qui permet de transcrire les résultats de la démarche de prévention des risques professionnels pour les travailleurs de la structure et de la pérenniser. Le document unique doit être mis à jour au minimum une fois par an et lors de tout changement de situation. Il doit également être revu après chaque accident du travail
- le **PAPRIACT** (programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail) document établi suite au document unique, qui présente, précise, planifie et budgétise les actions de prévention à réaliser.

« Les élus du CSE FSF remarquent qu'à la place d'un Document Unique FSF, ils ont reçu 8 documents différents ; un travail de synthèse aurait dû être réalisé. Les élus y ont par ailleurs noté de nombreux manques dans ces documents, par exemple :

- l'analyse exhaustive des UT
- l'analyse complète des RPS
- l'analyse des risques chimiques extérieurs

De plus, de nouveaux risques sont apparus sur le périmètre FSF avec la crise COVID-19, pour la période de confinement avec notamment de nombreux salariés ne disposant pas de tout l'équipement nécessaire pour télétravailler et l'indispensable analyse à faire des risques liés à la reprise d'activité.

Les élus du CSE FSF mandatent les 4 CSSCT pour analyser :

- -la complétude des DUER sur chacun des 4 périmètres DRH, SG, GPS et Finances
- -la pertinence des PAPRIACT associés

Ces analyses feront l'objet d'un rapport pour chacune des CSSCT qui sera présenté lors d'un prochain CSE.

En attendant ces analyses, les élus du CSE FSF demandent le report du point 7 »

**Tous les dossiers présentés lors de cette séance sont disponibles sur Alfresco, CSE 2020 – avril 2020**  
Ils y sont à la disposition des seuls adhérents et militants. **À ne pas diffuser.**

## Vos représentants :

Vos Élus CSE titulaires :		Vos Élus CSE suppléants :	
Jacques <b>BERTHELIER</b> ; Anne <b>CUDON</b> ; Laurence <b>DULON</b> ; Patrick <b>EONO</b> ; Karl-Stephan <b>LUCAS</b> ; Annie <b>MARTIN</b> ; Dominique <b>MESNIERE</b> ; Catherine <b>MORIVAL</b> ; Madani <b>RAHMANI</b> ; Yves <b>TERRAIL</b> ;		Ali <b>BEN M BAREK</b> ; Christian <b>BOYER</b> ; Gilles <b>DALLERAC</b> ; Laure <b>FALEMPIN</b> ; Frédérique <b>LIMIDO-MILESI</b> ; Loïc <b>MARTIN</b> ; Laurence <b>MAURIN</b> ; Thierry <b>NAMUR</b> ; Danielle <b>PROULT</b> ;	
<b>Votre Représentant Syndical : Patrick BOUSCARY</b>			
Vos représentants de proximité			
<b>SG</b>	Christian <b>BOYER</b> (DIT IDF Paris) ; Michel <b>DORVAL</b> (DIG TI Allery) ; Patrice <b>FAURE</b> (DIT SE Lyon) ; Guillaume <b>MARY</b> (DIT OUEST Nantes) ; Delphine <b>MARIE PERONNE</b> (DIT SO Toulouse) ; Philippe <b>JOLY</b> (DIT NE Metz) ; Dany <b>PIROIT</b> (DIT IDF Paris) ; Hervé <b>PINSARD</b> (F2M Allery) ; Nathalie <b>MOUTTE</b> (DIT SE Marseille) ; Patrice <b>PUYO</b> (DIT SO Toulouse) ;		
<b>Achats</b>	Marc <b>ARNOLD</b> (GPS Lyon) ; Armelle <b>BARTHELEMY</b> (GPS Eysines) ; Karine <b>BOYAT</b> (GPS Gentilly) ; Laure <b>FALEMPIN</b> (GPS Allery) ; Catherine <b>TOURRET</b> (GPS Allery) ; Thierry <b>NAMUR</b> (GPS Eysines) ; Pierre <b>REGNIER</b> (GPS Allery) ;		
<b>Finances</b>	Fabrice <b>BARRAUD</b> (Contentieux Limoges) ; Caroline <b>ENGEL</b> (Contentieux Pessac) ; Patrick <b>EONO</b> (FG Noisy-Le-Grand) ; Loïc <b>MARTIN</b> (FG Allery) ; Céline <b>MATHIEU</b> (FG Allery) ; Jean-Michel <b>POIZEAU</b> (FG Allery) ;		
<b>DRH COM</b>	Ali <b>BEN M BAREK</b> (DRHG ODS) ; Malika <b>BOUABOU</b> CSRH Orléans) ; Alissa <b>DERBEZ</b> (Contenus Orange Gardens) ; Laurence <b>DULON</b> (QEV Chatillon) ; Christophe <b>FOMBELLE</b> (DRHG Montpellier) ; Diane de <b>JUNNEMANN</b> (DRH Jobbé Duval) ; Patrick <b>MAURY</b> (DRHG Blagnac) ; Philippe <b>SANIER</b> (CSRH Amiens) ; Zahra <b>SAYAD</b> (DRH Com ODS) ; Safira <b>SOW</b> (Formation Montpellier) ; Annie <b>VALENTIN</b> (CSRH Montpellier)		
Membres et rapporteurs des CSSCT			
<b>SG</b>	Christian <b>BOYER</b> (rapporteur) ; Gilles <b>DALLERAC</b> ; Philippe <b>JOLY</b> ; Madani <b>RAHMANI</b> ;		
<b>Achats</b>	Marc <b>ARNOLD</b> ; Catherine <b>MORIVAL</b> (rapporteur) ; Catherine <b>TOURRET</b> ;		
<b>Finance</b>	Patrick <b>EONO</b> ; Jean-Michel <b>POIZEAU</b> ;		
<b>DRH COM</b>	Jacques <b>BERTHELIER</b> ; Laurence <b>DULON</b> ; Christophe <b>FOMBELLE</b> ;		
Membres des Commissions thématiques			
<b>Emploi, formation, égalité professionnelle</b>	Jean-François <b>ETIENNE</b> ; Catherine <b>MORIVAL</b>		
<b>Handicap</b>	Ali <b>BEN M BAREK</b> (Président) ; Nelly <b>DESJARDINS LESSERT</b>		
<b>Activités Sociales et Culturelles (ASC)</b>	Annie <b>MARTIN</b> ; Dominique <b>MESNIERE</b>		
<b>Restauration</b>	Patrick <b>EONO</b> ; Loïc <b>MARTIN</b>		
<b>Projets, économie et évolution des marchés</b>	Patrick <b>BOUSCARY</b> ; Caroline <b>ENGEL</b> ; Catherine <b>MORIVAL</b> (Présidente)		
Réfèrente en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes : <u>Dominique MESNIERE</u>			