



Sommaire

C'est la rentrée : tout le monde sur site !.....	1
Accord de télétravail : clarification	2
Réaménagement du Nouveau Village : blocage sur la restauration	2
Rapport d'activité T2 : les trimestres se suivent et se ressemblent !.....	3

C'est la rentrée : tout le monde sur site !

A partir du 1er octobre, c'est la fin du télétravail sanitaire et le retour sur site pour tous.

Les accords de télétravail s'appliquent, ainsi que la possibilité de prendre 3 jours de télétravail occasionnel par mois pour les salariés ne bénéficiant pas d'un avenant de télétravail.

Les jauges à l'intérieur des bâtiments sont supprimées, mais les gestes barrière doivent être respectés : port du masque obligatoire dans les locaux, respect des distances de sécurité ; les positions de télétravail sur les bench respectent cette distance.

Les réunions en physique sont autorisées. Il est préconisé d'aérer les locaux toutes les heures, de laisser les portes ouvertes, quand cela est possible.

Les déplacements professionnels sont soumis à validation managériale.

Les matériels empruntés dans le cadre de la procédure Drive doivent être restitués en octobre, après concertation avec le manager.

Pour ceux qui ont un accord de télétravail, l'écran doit être rapporté, seul le siège peut être conservé.

Vos élus ont voté une résolution demandant de proroger le dispositif de télétravail sanitaire avec la possibilité de prendre 1 jour hebdomadaire de télétravail jusqu'au 15 novembre 2021, ainsi que la possibilité de conserver à domicile le matériel fourni lors du confinement.

La Direction a refusé de répondre favorablement à la demande du jour supplémentaire de télétravail. Elle diffère sa réponse concernant le matériel.

Analyse de la CFE-CGC

La Direction adopte une position rigide : retour brutal sur site, stricte application de l'accord de télétravail concernant le matériel prêté lors du confinement.

Pourtant les médecins ont alerté sur les risques médicaux à travailler de façon continue sur un ordinateur portable sans utiliser un écran externe. Quand nous voyons le nombre d'écrans qui traînent dans les couloirs en attendant d'être recyclés, pourquoi ne pas les laisser à la disposition des salariés qui en font la demande ?

De même pourquoi ne pas favoriser un retour progressif sur site, pour permettre aux salariés qui ont été les plus fragilisés psychologiquement par cette pandémie de se réadapter progressivement ? Il est temps que la Direction adopte une véritable attitude de prévention !

- ▶ [*Suivi des dispositifs crise sanitaire](#)
- ▶ [La résolution votée par vos élus](#)

Accord de télétravail : clarification

Chez Orange France, le télétravail concerne 30 629 télétravailleurs réguliers et 2 584 demandes en cours de validation.

La Direction a précisé que dès lors que la demande du salarié a été validée par son manager et par son RH, l'accord est valable et le salarié est couvert, même si la demande n'a pas été validée par le CRSH et l'avenant édité pour signature.

Concernant les demandes de télétravail, qui peuvent aller jusqu'à 12 jours par mois, nous constatons que beaucoup de managers refusent 3 jours de télétravail par semaine.

Vos élus ont demandé que la Direction réaffirme auprès des salariés et de leurs managers la possibilité de télétravailler trois jours conformément à l'accord du 17 mai 2013 portant sur le télétravail.

Analyse de la CFE-CGC

Les demandes de télétravail ont lieu après discussion entre le salarié et son manager, de sorte que la demande correspond au souhait du manager.

Par conséquent les RH ne voient pas les souhaits initiaux des salariés concernant des demandes supérieures à 10 jours.

N'hésitez pas à nous faire part des difficultés que vous rencontrez dans vos demandes afin que nous puissions les faire remonter aux services RH pour qui toutes les demandes sont satisfaites.

Réaménagement du Nouveau Village : blocage sur la restauration

Le calendrier a été décalé de 3 mois pour permettre aux différents CSE de pouvoir être consultés réglementairement.

Un espace témoin sera installé au 6^{ème} étage du bâtiment C d'Orange Village, pour que les salariés puissent se projeter dans le futur environnement de travail.

Vos élus ont fait remarquer à la Direction que plusieurs salariés n'avaient pas été mis au courant de la possibilité de participer aux ateliers permettant de recueillir les besoins spécifiques de chaque équipe.

Rappelons que ce projet de réaménagement se divise en 6 séquences, chacune d'entre elles concernant 600 à 700 personnes.

Certains iront directement sur leur espace de travail définitif, d'autres passeront par une zone tampon pendant 3 mois et demi, à Orange Village ou à Gardens (Châtillon), et d'autres y resteront entre 7 à 18 mois.

Pour accompagner ces mouvements, la Direction de l'Immobilier recourt à une société de conseil spécialisée dans ce type de mouvements.

Il est prévu un accompagnement au changement pour l'ensemble des salariés concernés, avec un accompagnement particulier pour les salariés ayant une

RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) et pour les salariés bénéficiant d'un aménagement individuel de leur poste de travail.

Les médecins du travail participent aux groupes de travail, mais leurs préconisations ne sont pas prises en compte.

Concernant les salariés déplacés à Gardens, le CSE a demandé que la Direction lui fournisse les informations nécessaires pour que ces salariés puissent accéder au restaurant inter-entreprises à proximité. La Direction refuse de fournir ces informations sous prétexte de RGPD, alors qu'elles figurent dans l'Intranet, à savoir le prénom, le nom, le mail professionnel.

Analyse de la CFE-CGC

Pour des raisons liées à la santé des salariés, les médecins du travail ne sont pas favorables à cette nouvelle conception des espaces du travail. Mais le train est en marche et rien ne semble pouvoir l'arrêter.

Le flex-desk, c'est paradoxalement davantage de rigidité pour le salarié : obligation de réserver à l'avance son bureau et les salles de réunion, absence d'un espace à soi : autant de facteurs qui ne contribuent pas à faire du

lieu de travail un espace attractif, à l'opposé des déclarations de la Direction.

Concernant la restauration, sous de fallacieux prétextes liés à la RGPD, la Direction refuse de communiquer des informations pourtant publiques (en interne Orange) qui permettraient aux salariés bénéficiaires de la subvention, d'accéder au RIE proche d'Orange Gardens.

Pourquoi refuse-t-elle aussi avec le soutien des autres Organisations Syndicales, que les ayants-droits de notre CSE puissent payer avec des titres restaurant dans les cantines Orange ?

- ▶ [*Le projet Nouveau Village](#)
- ▶ [La résolution votée par vos élus](#)

Rapport d'activité T2 : les trimestres se suivent et se ressemblent !

Orange affiche au T2 2021 un CA en légère croissance 2,6 % (yoy), mais pour autant ses marchés leaders sont en panne : la France – 0,7 % et l'Espagne – 2,7 %. La zone Afrique Moyen-Orient est une fois de plus la locomotive de notre CA avec une croissance record de 14,4 % ! L'Europe de l'Est progresse aussi + 6,1 % ainsi que le Marché Entreprises qui repasse en positif grâce à de belles performances sur le Cloud et la Cybersécurité.

Les forces d'Orange restent les mêmes qu'hier que ce soit en France ou en Europe avec les réseaux « propriétaires » et les offres convergentes :

- Les réseaux en termes d'achat de licences, de déploiement et de commercialisation ;
- La convergence : moyen de fidéliser des clients avec des marges et un ARPO plus élevés de nos concurrents.

Attention tout de même en France, si les performances en termes de placements bruts sont excellentes sur le Grand Public, les résiliations de nos clients en partent nos parts de marchés :

- Sur le Mobile : - 2,8 points, PDM de 35,9 % ;
- Sur la Fibre : - 7 points, PDM de 42 %.

Autre point, les performances exceptionnelles du mobile qui nous a permis de réaliser 101 000 placements, dues à des offres très agressives sur SOSH (+ 50 %).

Les relais de croissance et de diversification, eux, sont restés à quai : Orange Bank, Maison sécurisée, OCS, assurances mobiles ne convainquent pas les clients. Pire, dans bon nombre de cas, les clients ne conservent pas les offres dans le temps (80 à 95 % des assurances mobiles sont résiliées).

L'entreprise martèle que le business perdu dans les boutiques est compensé par le Digital. Inexact : le

digital progresse bien de 51 % mais pour des « actes non à valeur » seulement ! (Par exemple la consultation des factures en ligne).

A contrario, les actes à valeur ne représentent que 25 % du digital ce qui ne permet pas de compenser le business perdu par les boutiques définitivement fermées. Le canal digital pour les offres relais de croissance ne pèse que 3 % ! Y compris pour Orange Bank « La banque 100 % digitale » : 3% des placements Orange Bank se font en ligne uniquement ! Heureusement les boutiques sont là pour vendre cette offre.

Sur PropME de belles performances sur nos business historiques mais...

Pas d'effet « Free Pro » pour l'heure mais la vigilance reste de mise. Le marché commence à bouger avec des offres sans engagement, proposées par Bouygues et SFR. A surveiller donc.

Les performances ont été remarquables grâce à de belles ventes mais aussi à une grande maîtrise des résiliations.

Nos relais de croissance, eux, sont toujours atones. Comme un symbole notre offre « site Web » après plus de 3 ans n'affiche un parc que de... 3 000 clients. Rien sur la banque et notre offre Anytime lancée début 2021 en beta test. Seule lueur d'espoir, le très bon démarrage de Cyber filtre.

Analyse de la CFE-CGC

Le business se tend de toutes parts. Nos relais de croissance sont littéralement absents ! Orange vit sur ses acquis. Face à des performances qui se crispent toujours un peu plus, l'entreprise oppose 2 postures : « la politique de l'autruche » et la « méthode Coué », comme si éluder les questions qui fâchent et le fait de rester positif à tout prix était suffisant pour faire tomber la pièce du bon côté...

l'essentiel du CSE Orange France Siège- 07/10/2021 - 3

La vision affichée par l'entreprise est toujours plus éloignée de la vie de ses collaborateurs. L'entreprise se crispe et s'arc-boute sur ses positions en prônant la double doctrine « faisons des économies grâce au plan scale up » et « tout va pour le mieux » ; cette stratégie très « court termiste » ne garantit pas les résultats d'aujourd'hui et hypothèque toujours un peu plus ceux de demain.

La CFE-CGC rappelle que la volonté farouche de l'entreprise de faire remonter le cours de l'action Orange à tout prix n'est pas une stratégie en soi.

En outre, elle ne pourra se réaliser qu'au travers d'une politique d'investissements importants et la collaboration de ses salariés avec pour ambition de réenchanter l'expérience de ses clients.

Le mutisme pratiqué par l'entreprise nous éloigne toujours un peu plus de ce choix indispensable pour notre survie et le bien vivre ensemble est important pour relever les défis majeurs qui se dressent devant nous.

- ▶ [*Le rapport d'activité T2](#)
- ▶ [*Le rapport de la Commission](#)

Les documents précédés d'un astérisque sont dans **Alfresco** dont l'accès est réservé à nos adhérents.

Vos représentants
CFE-CGC Orange

[Xavier Podevin](#) - secrétaire du CSE, [Laurence Cloix](#) - trésorière,
[Michel Carlier](#) - secrétaire adjoint, [Olivier Batiste](#) - trésorier adjoint,
[Patricia Quédeville](#) - présidente commission Emploi,
[Elisabeth Denys](#) - présidente commission Handicap,
[Pascal Douchement](#) - président commission Restauration,
[Cédric Depoutot](#) - président commission projets,
[Hugues de Champs](#) - RS,
[Kathleen Beaudé](#) - DSCO

**Vous aussi vous voulez faire
bouger les lignes ?
Rejoignez-nous ! Pour adhérer
[c'est ici](#)
Flashez ce code et adhérez à la
CFE CGC Orange**



Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement sur

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG