Revendications CFE-CGC pour la négociation de l'accord de Qualité de Vie et Conditions de Travail – (QVCT)

L'accord de QVCT vise à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise, tant dans la réalisation des métiers que dans les liens sociaux interne de l'entreprise. Cette négociation prévue par la loi L. 2242-1 s'engage pour la 1ere fois chez Orange !

Nos Principes Généraux pour un accord réussit :

- **Un accord Groupe Orange :** La CFE-CGC demande un accord aux bornes du groupe afin de créer un socle social commun de QVCT pour tous les personnels, y compris ceux des filiales.
- **Clarté des Engagements** : L'accord doit impérativement éviter les formulations conditionnelles ("pourrait") pour garantir un engagement clair et concret de la direction, transformant les potentialités en réalités.
- **Mesure des Objectifs** : Il est crucial de définir des Indicateurs Clés quantifiés et mesurables de performance. Ces mesures seront précises et pertinentes pour chaque pilier de la QVCT. Ces indicateurs nécessitent des outils de mesure concrets et doivent être déployés au plus près du terrain, via des KPI métiers spécifiques.

Pilier 1 : Charge de Travail

- **Dialogue managérial avec les salariés** : Rendre sa valeur et sa pertinence aux entretiens individuels en particulier sur l'évaluation de la charge de travail.
- **Outil à l'usage des personnels** : Une Interface Web "météo mensuelle » affichera l'état de la charge de travail par direction.
- **Assurer une répartition équilibrée** : Les mesures de l'accord doivent permettre de répartir objectivement et équitablement la charge de travail, sans conflit de valeur.

Pilier 2 : Accompagnement des Projets et Management

- **Données objectives pour les projets de transformation** : Il est demandé d'intégrer des KPI pertinents dans les dossiers de projet de transformation. Ils permettront un dialogue social sur des bases communes objectives.
- **La reconnaissance au service de la QVCT** : Création d'Indicateurs de QVCT dans les parts variables des dirigeants (leaders, exécutives) par exemple « météo de la charge de travail » objectifs RSE dont le scope 3 (critères environnementaux, sociaux et de gouvernance) …
- **Gouvernance de Projet** : Inclure les représentants du personnel dans les Groupes de Pilotage de Projet (GPP ou EIGHT). Prendre l'engagement dans l'accord de tenir compte des recommandations des Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST).

Pilier 3 : Désinsertion Professionnelle et Maintien dans l'Emploi

- **Revoir l'approche Préventive** : Traiter les causes racines de la désinsertion professionnelle et non ses conséquences.
- **Soutien Interne** : Tous les DRH, les assistants sociaux et SPST dans le groupe doivent avoir les moyens homogènes d'accompagner les personnels. La logique Groupe doit prévaloir dans toutes les situations.
- **Retour au Travail** : Orange doit s'engager à traiter toutes les situations de retour au travail après un long arrêt sur des bases conventionnelles à définir dans l'accord.

Pilier 4 : Organisation et Conditions de Travail

- **Souveraineté des Données et Choix Techniques** : Orange doit s'engager dans une conservation et la protection des données personnelles dans des solutions souveraines.
- **Réorganisations** : toutes les réorganisations doivent faire l'objet d'un bilan présenté aux instances puis aux personnels
- **Politique Immobilière** : La politique immobilière doit inclure des engagements améliorant la localisation et le cadre de travail sur des bases de RSE (Carbone)
- **Télétravail (TT) et Équipement** : Création d'engagements Groupe pour des moyens de se protéger en situation de Télétravail à domicile (écrans, sièges ergonomiques), situation de travailleur isolé.
- **TT et Stratégie Immobilière** : Orange s'engage à toujours avoir un poste de travail (au sens légal) disponible pour les salariés qui viennent au bureau.
- **Contrôle Numérique** : Orange s'engage à ne pas utiliser les capacités les outils numériques à des fins de contrôle de l'activité des personnels.

Pilier 5 : Égalité au Travail

- **Transparence du Recrutement** : Orange affiche publiquement ses règles de fonctionnement dans le recrutement interne et externe. (Web)
- **Inégalité en Termes d'Âge** :
    - Nous demandons : d'établir une politique seniors claire, inspirée d'entreprises comme AXA et BNPP qui organisent des parcours pour les plus de 55 ans ; La création d'indicateurs de carrière et d'évolution de la rémunération spécifique au sénior.
- **Transparence des critères de Promotion** : Parution Web interne et externe des règles de promotion dans le groupe

Pilier 6 : Dialogue Social salarié

- **Temps d'expression salarié** : Nous demandons que des temps d'expression collectifs pour les personnels soient créés dans le Groupe. Ces temps permettront un échange libre sur les sujets de préoccupation des personnels une fois par mois

Pilier 7 : Compétences et Parcours Professionnels

- **Projet de carrière professionnel** : Nous réclamons que des projets de carrière professionnelle soient créés dans le groupe pour tous les personnels qui le demande.
- **Communication pragmatique** : Orange s'engage à avoir une communication claire sur l'avenir des métiers exercés par le personnel, ainsi que sur toutes opportunités de poste.

Pilier 8 : Santé au Travail et Prévention

- **Budget Prévention** : Un budget de prévention dédié et significatif est demandé, ne se limitant pas aux seules actions locales ou formations.
- **Espaces Dynamiques** : nous réclamons des nettoyages (hydroalcoolique) des bureaux et des espaces de travail (salle de réunion) quotidiennement pour assurer l'hygiène entre les utilisateurs.

Pilier 9 : Innovation Sociale

- **Créer des "laboratoires d'innovation sociale" internes :** encourageant les salariés à proposer et expérimenter de nouvelles formes d'organisation du travail, (4 jrs) de collaboration, de services ou d'initiatives pour améliorer la QVCT, avec un soutien dédié de la direction et des IRP.
- **Établir un comité de suivi QVCT groupe :** composé de représentants de la direction et des organisations syndicales, chargé de l'application de l'accord, du suivi des KPI et de l'ajustement des actions, avec des revues annuelles publiques et un rapport d'activité partagé sur e site WEB du groupe.
- **Lancer une campagne de communication interne régulière :** (newsletters, vidéos, affiches) pour informer les salariés des avancées de l'accord et des bénéfices concrets pour leur quotidien.
- **Logement dans l'accord QVCT** Face aux difficultés croissantes d'accès à un logement décent et abordable, et en proximité des sites de travail notamment dans les zones tendues, la CFE-CGC propose :
    - Réaliser un diagnostic emploi-logement avec Action Logement et les partenaires sociaux pour cartographier l'offre et les besoins.
    - Créer un « guichet unique Logement » avec des référents DRH pour accompagner les salariés dans leurs démarches.
    - Déployer des solutions temporaires pour jeunes, alternants et salariés en mobilité.
    - Instaurer un fonds d'aide exceptionnelle pour les situations sociales délicates.

- Promouvoir activement les aides PEEC via une campagne annuelle d'information. Promouvoir les dispositifs et services spécifiquement auprès des apprentis/alternants bien en amont des périodes de recrutement.
- Mettre en place un suivi paritaire annuel intégré à l'accord QVCT en y associant les CIAL des différentes entités, à l'échelle du Groupe en France.

Ces mesures visent à réduire les temps de trajet, favoriser l'équilibre vie pro/perso, soutenir la mobilité interne et renforcer l'attractivité d'Orange.