

## Proposition de repères revendicatifs intersyndicaux environnement

Mars 2022

La crise environnementale apparaît au collectif intersyndical réunissant des militants issus de la CFDT, la CFE-CGC, la CGT, Printemps Ecologique et Sud (mais aussi des non-syndiqués), des entités OSA et Filiales, comme un axe majeur de l'action syndicale au sein de l'entreprise et au-delà. C'est face à ce constat que le collectif a décidé de travailler sur un ensemble de propositions qui constituent un socle commun de revendications, en prenant comme principe que la question environnementale est indissociable de la question sociale.

Ces repères revendicatifs se déclinent selon trois axes : ceux relatifs à l'évaluation des impacts de nos activités, ceux concernant la stratégie et les modèles d'affaires et ceux touchant à l'organisation interne de l'entreprise.

### Évaluation des impacts de nos activités

La loi climat et résilience (août 2021) impose à l'entreprise de fournir au CSE et de publier une vision claire des impacts des activités de l'entreprise en matière environnementale (reporting extra-financier, plan de vigilance, bilan carbone).

Le collectif considère comme essentiel que les documents légaux d'évaluation deviennent des outils de pilotage de l'entreprise et des indicateurs de sa performance. Pour cela, il propose un ensemble de mesures concrètes.

À noter que l'évaluation des impacts évoquée dans les paragraphes suivants s'entend sur plusieurs critères et pas seulement sur le critère bilan carbone. Les impacts sur la biodiversité ou l'épuisement des ressources, par exemple, doivent être pris en compte de manière aussi rigoureuse que les émissions de gaz à effet de serre (GES).

### Introduction à la notion de budget carbone

- a. Orange vise le net Zéro Carbone en 2040, ce qui signifie de réduire de 80% le bilan carbone du groupe les 20% restants devant être compensés par des puits carbone. Ce bilan est estimé en 2018 à 8,5 millions de tonnes de CO<sub>2</sub> eq. (scope 1-2-3)<sup>1</sup>. Autrement dit, en 2040, le bilan carbone du groupe devra être au maximum de 1,7Mt CO<sub>2</sub>eq. De ce fait, un **calcul rapide permet d'évaluer le budget carbone annuel** que l'entreprise doit respecter pour atteindre son objectif (cf. tableau ci-dessous).

Année	Bilan Carbone (en millions de tonnes de CO <sub>2</sub> eq)
2018	8,50
2019	7,90
2020	7,34

<sup>1</sup> Étude Carbone 4, extrait disponible ici <https://plazza.orange.com/groups/rse-tgi/blog/2021/07/30/replay-et-slides-sur-lempreinte-carbone-scope-3-dorange>

2021	6,83
<b>2022</b>	<b>6,34</b>
2023	5,90
2024	5,48
2025	5,10
2026	4,74
2027	4,40
2028	4,09
2029	3,80
2030	3,54
2031	3,29
2032	3,05
2033	2,84
2034	2,64
2035	2,45
2036	2,28
2037	2,12
2038	1,97
2039	1,83
2040	1,70

Ce tableau nous apprend deux choses :

- si le taux annuel de réduction des émissions est fixe chaque année, alors il faut réduire de 7% par an
- en 2022, notre budget carbone est de 6,34 Mt CO<sub>2</sub>eq.

- b. **Le collectif exige qu'Orange communique son budget carbone annuel et démontre qu'il est aligné avec la trajectoire Net Zéro Carbone.**
- c. **Le versement des dividendes aux actionnaires doit être conditionné par le respect du budget carbone annuel qui garantit la trajectoire vers la neutralité carbone en 2040. Ce n'est pas aux salariés de supporter la sanction financière de stratégies qu'ils ne définissent pas eux-mêmes.** Moyens à mettre en œuvre :
  - i. les représentants des salarié.e.s actionnaires doivent porter la motion du conditionnement des versements de dividendes à l'assemblée générale des actionnaires
  - ii. les représentants des salarié.es doivent rappeler à la direction que la notation / cotation du groupe et ses capacités à lever des fonds seront de manière croissante impactées par les évaluations extérieures de la responsabilité environnementale
- d. **Le budget carbone annuel doit être décliné au sein du groupe** dans toutes les entités, Business Units, départements, etc. jusqu'à chaque responsable de budgets en euros. Le but est de mettre en place une **comptabilité carbone** avec la même rigueur et le même système de pilotage rigoureux que la comptabilité monétaire (budgets annuels, clôtures mensuelles et trimestrielles, règles de certification et audits, etc.)

- e. **Chaque projet (SI, infra/réseau, produit/service, immobilier...) doit désormais être évalué au niveau de son bilan carbone.** Un projet ne pourra être réalisé que si son bilan carbone rentre dans le budget carbone annuel de l'entité qui le porte.
  - f. Moyens à mettre en œuvre (pour passer d'une logique technico-économique à une logique « écologico-comptable ») :
    - i. conditionner toute nouvelle acquisition ou construction à la preuve, d'une part que la réutilisation de matériels ou de bâtiments possédés par le groupe n'est pas possible, d'autre part que ces acquisitions ou constructions correspondent à un besoin de réparation ou de renouvellement, et non à une logique de croissance matérielle.
    - ii. Nous limiter collectivement à la réutilisation des ressources matérielles existantes dans l'entreprise, dès lors qu'elles sont encore en état de fonctionner.
  - g. Liste non exhaustive d'éléments à prendre en compte lors de l'évaluation d'un projet : :
    - i. bilan énergétique des bâtiments et du passage en télétravail de nombreux salariés
    - ii. bilan énergétique des parcs de véhicules d'entreprise
    - iii. information sur les contrats énergie des bâtiments tertiaires et autres
    - iv. empreinte environnementale des matériels (serveurs, équipements réseaux, terminaux, etc.) au prorata de leur usage dans le projet et prenant en compte tout leur cycle de vie (fabrication, utilisation, fin de vie)
  - h. adopter une démarche d'éco-conception généralisée sur les produits, services, infra réalisés dans et hors du groupe (voir aussi repères stratégie)
  - i. Être en mesure d'arrêter des projets, même structurants, dont les impacts sur l'environnement (qui porteraient donc aussi atteinte à l'image de marque) seraient manifestement négatifs ou proposer des méthodes de compensation par la mise en place d'autres mesures contraignantes
2. Faire de la responsabilité environnementale un critère de performance de l'entreprise et de fierté pour ses salariés
  3. Autres critères d'évaluation

La pérennité de notre entreprise n'est pas uniquement limitée par ses émissions de Gaz à effets de serre et son bilan carbone. Il est crucial de prendre en compte les autres impacts environnementaux de ses activités (eau, biodiversité, pollutions, épuisement des ressources...)

Étude systématique et systémique des impacts environnementaux de chaque projet (SI, infra/réseau, produit/service, immobilier...). De manière analogue à ce qu'il faut mettre en place en matière de budget carbone, l'analyse devra permettre de comprendre l'ensemble des impacts environnementaux sur les autres critères (amont / aval, directs / indirects, recherche et innovation...)

4. Inventorier les risques
  - a. Quel est le plan d'adaptation de nos activités, de nos conditions de travail et de nos infrastructures dans un monde à +2°C en 2050 (réchauffement et événements

extrêmes, pandémies, conflits, pic pétrolier, matières premières sous tension, ...) ? Pour espérer embrasser le spectre complet des menaces qui pèsent sur nos activités, un « méga-audit » de sécurité/résilience/stabilité sociale doit être réalisé par le Groupe sans délai pour garantir l'adaptation de notre entreprise aux prochaines ruptures majeures.

- b. Moyens à mettre en œuvre :
  - i. documents obligatoires à présenter aux instances jusqu'aux commissions des établissements secondaires
  - ii. déclinaison dans le DUERP et les PAPRI Pact
  - iii. produire un Document Unique d'Anticipation des Risques Climatiques

## Stratégie et modèles d'affaires

Le collectif considère que l'atteinte d'objectifs environnementaux au sein de l'entreprise découle d'abord et principalement de la stratégie de l'entreprise concernant les biens et services proposés aux usagers.

1. Limiter les services et les équipements réseau consommateurs de ressources
  - a. Il s'agit de repenser nos métiers et notre destination sociétale en s'interrogeant sur le modèle choisi, quitte à le remettre en cause, notamment concernant la stratégie liée aux données et à l'intelligence artificielle. En effet, une part non négligeable de ces données est liée à la collecte de données comportementales en vue d'augmenter des démarches commerciales non durables (publicités ciblées, traçage comportemental pour revente à des tiers, etc.)
  - b. Ne fonder la stratégie sur une solution technologique qu'après évaluation de son impact environnemental réel.
  - c. Fourniture systématique d'études argumentées et sourcées sur les impacts environnementaux et sociétaux.
  - d. Ne décider de la mise en place de la technologie qu'après un débat contradictoire interne à l'entreprise (IRP, salarié.e.s) sous l'égide du comité d'éthique de l'entreprise au rôle élargi
  - e. Fournir les moyens et indicateurs de contrôle du développement de la technologie.
2. Proposer des services de sobriété numérique et énergétique
  - a. Construction d'offres incitatives à la sobriété d'usage tant au niveau des services que des matériels. Par exemple : forfait modique, voire symbolique, d'accès au réseau pour un usage « raisonnable » (par ex : 1Go de données en mobile, 100Go en fixe sans TV/ToIP), durée de vie des mobiles allongée à 5 ou 10 ans.
  - b. Construction de services adaptés à la sobriété énergétique. Par exemple : passage du service en mode « minimum » (voire arrêté) en fonction des conditions de fourniture d'électricité (nuit...), ou s'inspirer des réalisations comme celle de la batterie d'alimentation de la Livebox.
  - c. Remettre en place un maillage territoriale d'agences Orange pour proposer des services de proximité en lien avec cette sobriété (réparation, reconditionnement, accompagnement, formation, inclusion numérique, lutte contre l'hyperconnexion, ...)
  - d. refonder la grille tarifaire des forfaits en fonction de l'impact environnemental de l'usage réel du client GP et pro et entreprises avec une offre internet fixe modulable et sociale

3. Avoir une GPEC responsable et durable (voir aussi les points 4 et 7 des repères pour les salariés)
  - a. Proposer pour les salariés des solutions de reconversion ou de développement des qualifications et des compétences dans les domaines des services de sobriété numérique, de la réparabilité...
  - b. plan de formations avec des offres professionnelles et filières métier adaptées aux enjeux environnementaux (par exemple, éco-conception)
4. S'engager dans une régulation du secteur indispensable pour l'Environnement
  - a. Limitation du volume de données réseau des offres mobiles, voire fixe, pour l'ensemble des opérateurs
  - b. Limitation de l'utilisation des données personnelles collectées (volume et usage)
  - c. Optimisation du nombre d'équipements déployés, notamment par la mutualisation des équipements entre opérateurs (accès radio en particulier)
  - d. Priorisation de la couverture d'accès au réseau, y compris par une complémentarité filaire/radio (fournir un débit minimum partout avant d'augmenter le débit maximum de certaines zones)
  - e. Conservation/stockage du volume des données à limiter (au-delà de ce qui est déjà requis par la RGPD) pour diminuer l'impact des infrastructures nécessaires
  - f. Moyens de mesure :
    - i. Actions réalisées auprès des acteurs FFT, GSMA, UIT, régulateurs nationaux et supra-nationaux.
5. Avoir une politique logicielle durable pour les équipements distribués par Orange (vers les salariés et les clients)
  - a. Favoriser l'open-source dans l'ensemble de nos briques logicielles,
  - b. Proposer des logiciels de travail inscrits dans une démarche d'écoconception et de durabilité
  - c. Critères d'évaluation :
    - i. revoir la politique d'achats du groupe concernant le logiciel à destination des salarié.e.s
    - ii. revoir la politique de partenariat au niveau des logiciels sur les équipements à destination des client.e.s
    - iii. mise en place d'un indicateur d'éco-conception des logiciels
6. Avoir une politique d'achat responsable
  - a. Ne plus acheter que des serveurs et des équipements réseaux éco-conçus qui nous donnent la main sur leur cycle de vie
  - b. revoir la politique d'achat de matériel
  - c. investir dans la recherche sur les matériaux alternatifs tout en maîtrisant le volume du parc machine

## Organisation interne de l'entreprise

Il s'agit des mesures que le collectif propose aux directions syndicales pour permettre une prise en main par les salarié.e.s mêmes de la question environnementale.

1. Réduire les émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements :
  - a. Il s'agit de permettre une réduction des déplacements en général et de réduire les impacts des déplacements résiduels.
  - b. Déplacements domicile – lieux de travail :

- i. faciliter le télétravail hors du domicile sur des sites Orange ou des tiers lieux avec prise en charge par l'entreprise des frais
    - ii. prendre en compte l'intermodalité dans les déplacements (via le PDM)
  - c. Déplacements professionnels :
    - i. Préférence marquée pour les transports en commun terrestres, y compris pour les longs trajets (internationaux par exemple) avec prise en compte des surcoûts associés (nuitée, restauration, récupération). Impossibilité de refuser ces modes de transports par le management y compris s'il existe une solution plus rapide par d'autres moyens comme l'aérien.
    - ii. Pour les activités pour lesquelles les transports en commun ne sont pas adaptés, veiller à l'adaptation du parc de véhicule, à l'optimisation environnementale des trajets (tournées) et, pour les véhicules à énergie fossile, à leur consommation effective. L'éco-conduite nécessite donc que l'entreprise laisse le temps réellement nécessaire à la réalisation des déplacements de manière écologique.
  - d. Pour évaluer les moyens mis en œuvre, nous proposons les critères suivants :
    - i. Etude annuelle de tous les déplacements pour mesurer la situation de départ et son évolution
    - ii. Mise à jour de la politique « voyage » du groupe et des filiales.
    - iii. Mise à jour du nouvel accord télétravail si nécessaire.
    - iv. Formation à l'éco-conduite pour tous les salariés concernés.
    - v. Mise à disposition de vélos en libre-service pour les déplacements entre les sites dans une même localité.
    - vi. Mise à jour des rétributions des jeux ou concours internes en ne proposant plus des prix du type voyage en avion ou croisière
    - vii. Mise en place d'indicateurs :
      - 1. Nombre de kilomètres/EqtCO2 effectués en jet privé
      - 2. Nombre de kilomètres/EqtCO2 effectués en avion
      - 3. Nombre de litres de carburants fossiles consommés/EqtCO2 par les véhicules de l'entreprise
      - 4. Nombre de places de vélos sur les sites
- 2. Valorisation du mécénat environnemental et social
  - a. Il s'agit de permettre aux salariés de s'investir une demi-journée par mois dans des associations engagées dans la transformation soutenable de la société
    - i. Demi-journée payée, reportable et cumulable de mois en mois, transférables à un collègue
  - b. Le refus d'une association par l'entreprise doit faire l'objet d'une argumentation écrite
  - c. Critères de mesure : nombre de jours par mois relevant de ce dispositif
- 3. Mettre en place les congés solidaires, congés de solidarité familial, congés de solidarité international
  - a. Abonder les congés posés par les salariés pour s'engager dans une association, avec la règle : 1 jour posé = 1 jour abondé par l'entreprise (voir le dispositif légal : <https://associations.gouv.fr/pendant-des-conges.html>)
- 4. Permettre à chaque salarié de s'investir pour construire ensemble l'entreprise de demain
  - a. Actuellement, beaucoup d'actions se font par l'appel au seul volontariat ou bénévolat. Pour se donner les moyens de ces ambitions, nous proposons

l'attribution de 5% du temps de travail par salarié (payé, cumulable et reportable) dédié par exemple à :

- i. La transformation de son métier, de son activité ;
  - ii. La prise en compte dans les référentiels métiers d'Orange de la dimension environnementale et la reconnaissance des compétences environnementales.
  - iii. Missionner l'Institut des Métiers d'Orange pour réfléchir sur l'évolution des métiers par rapport à la dimension environnementale et porter la réflexion au niveau de la branche.
  - iv. La contribution à la construction de l'offre de sobriété numérique du groupe ;
  - v. La participation à des programmes inter-entités tels que « LetMeHelp »
5. Mettre en place une commission « environnement » dans chaque CSE-CSEC
- a. Mise à jour des accords sur le dialogue social avec attribution des moyens d'une commission dans chaque établissement du Groupe
  - b. La commission sera la principale interlocutrice de la direction dans l'évaluation des impacts écologiques des projets menés (loi Climat et Résilience de août 2021) et sera force de proposition dans sa mission de conseil à l'employeur.
  - c. Plusieurs rendez-vous dans l'année avec la direction du groupe ou des filiales devront être organisés pour discuter des questions environnementales
6. Rendre durables les outils de travail des salariés
- a. Proposer par défaut des téléphones réparables (ex : Fairphone) et résistants (ex : Crosscall), et des téléphones reconditionnés au catalogue à destination des salariés,
  - b. Systématiser le réemploi des PC par des associations ou par les salariés,
  - c. Sur le mobilier et les fournitures de bureau : réduction globalement tous les déchets
  - d. Supprimer l'incitation au renouvellement des équipements (smartphone, casque, PC...)
  - e. Systématiser les démarches qui existent sur certains sites (contact d'associations ex : TangoB, réutilisation du matériel ou des bureaux, etc.)
7. Se former pour prendre la mesure des enjeux de demain
- a. Pour prendre les décisions adaptées aux enjeux du monde qui nous attend, nos salariés doivent disposer des grilles d'analyses et des clés de lecture théorique. Nous proposons la mise en place et une libération de temps pour les salariés volontaires pour suivre une formation d'au moins 20h sur les enjeux énergie et climat, ouverte à tous et notamment aux managers et qui ne puisse être refusée et compatibilisée dans les quotas annuels de formation.
  - b. Un plan de formation composé d'un tronc commun et des spécificités de chaque métier
  - c. Critères d'évaluation :
    - i. Nombre de personnes formées
    - ii. Nombre de formations / parcours proposés
    - iii. Nombre d'heures de formation

Cet ensemble de propositions revendicatives constitue aux yeux du collectif intersyndical comme les conditions minimales à mettre en œuvre dans l'entreprise pour obtenir des avancées notables dans le traitement des enjeux climatiques. Il appartient à chaque organisation syndicale de s'approprier ces éléments pour les décliner en fonction de son orientation, mais ils permettent de

définir une base commune d'axes structurants dans laquelle pourront s'exprimer les différentes nuances entre organisation et qui pourra être complétée en fonction de la sensibilité de chacune.

Contacts de la réflexion :

- Vincent Barriac (Sud)
- Nicolas Eono (CFE-CGC – Printemps Ecologique)
- Frédéric Hugot (CGT)
- Yannick Jan (CFDT)
- Guillaume Leroux (Sud)
- Sara Souvré (non syndiquée)
- Jean-Christophe Paoletti (CGT)
- Xavier Grall (CGT)
- Sophie Fejoz (CFE-CGC)
- Dominique Poitevin (Printemps Ecologique)