

Coronavirus: suivi des dispositifs et modes opératoires mis en œuvre par l'entreprise

Les derniers faits marquants sont la réouverture technique de la quasi-totalité des sites tertiaires, la possibilité de retour sur site un jour/semaine, au maximum et sur validation managériale, pour les salariés qui le demandent (5000 demandes via Mon Accès) et la fermeture des boutiques en centres commerciaux de plus de 20000 m² (128 boutiques). Environ 1/4 de l'activité des boutiques fermées se reporte vers celles qui restent ouvertes. 28% des conseillers ont exprimé le souhait de participer à cet effort d'entraide.

FOCom se félicite de la possibilité de retour sur site un jour/semaine au maximum, mesure qui répond, en partie, à nos revendications depuis plusieurs mois. Concernant la fermeture des boutiques, nous contestons le dispositif d'entraide «sur la base du volontariat» imposé unilatéralement pour venir en aide aux 235 boutiques ouvertes. Sur le capacitaire, la jauge est de 8m² par client pour les boutiques de moins de 400 m² et 10m² au-delà, indépendamment du nombre de salariés. Dans de telles conditions, garantir la sécurité sanitaire des salariés et des clients sera un véritable challenge! Quid des salariés qui ne pourraient pas disposer d'une autre boutique à proximité, où se porter volontaires pour des questions de distance ou de jauge?

Pour les salariés des boutiques ouvertes, FOCom s'inquiète de l'organisation de l'entraide et d'un volume d'affaires suffisant pour assurer le niveau de la PVC. Le dispositif ASA Covid, mis en place actuellement, dispense d'activité avec une rémunération à 100% uniquement sur la partie fixe, sans intégrer la PVC. Cela est totalement inacceptable. Orange se doit de garantir un pouvoir d'achat pour ses salariés, sans avoir à déporter une partie de ses charges salariales sur le chômage partiel, la CPAM, ou d'autres aides gouvernementales. Nous exigeons que la PVC moyenne soit attribuée pour tous les salariés y compris ceux des boutiques fermées pendant la durée de fermeture imposée par le 1^{er} Ministre. Les mesures d'entraide doivent faire l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales afin de ne pas pénaliser les conseillers sur leur PVC, qu'ils soient dans leur propre boutique ou en entraide.



Projet Orange TowerCo: renforcer notre position dans les infrastructures mobiles et bénéficier de nouveaux relais de croissance

98 salariés DTSI (équivalent à 48 ETP) sont concernés par ce projet. 29 sont en bande D, 13 en Dbis, 54 en E et 2 en F. Les 69 salariés contractuels, volontaires pour rejoindre la filiale Orange TowerCo, nommée **TOTEM**, se verront proposer une rupture de leur contrat de travail d'un commun accord, avec signature d'une convention tripartite (salarié, Orange SA, TOTEM). Les 20 fonctionnaires bénéficieront d'un détachement pour une durée d'un an renouvelable. 9 salariés sont détachés. Les transferts envisagés se feront sur la base du volontariat, la Convention Collective Nationale des Télécommunications (CCNT) restant applicable. Une clause de retour sera prévue pour une durée de trois ans. Le salaire global de base et l'ancienneté seront maintenus. Les congés payés acquis et non soldés seront transférables à hauteur de 10 jours maximum. La classification des salariés en Dbis (classification interne) sera étudiée de manière individualisée. Orange s'engage à verser une prime compensatoire moyenne et à maintenir le droit à réduction du temps de travail propre au régime de travail de chaque salarié. Le CA espéré pour TOTEM France est compris entre 370M€ et 390 M€. L'EBITDA 2020 est estimé entre 210M€ et 225 M€. Le site de travail actuel serait conservé ou un site à proximité sera recherché, notamment en IDF.

En France, les Telco devront répondre à un ensemble d'obligations fixées par le régulateur des télécoms dans le déploiement de leurs antennes 5G. Chaque opérateur devra implanter 3000 nouveaux pylônes d'ici 2022, 8000 en 2024 et enfin 10500 en 2025, ce qui constitue une pression réglementaire supplémentaire pour Orange. La création de TOTEM est une véritable aubaine financière pour le groupe, génératrice de cash avec ses 40000 sites européens, dont 17500 en France. L'objectif est bien d'accroître la rentabilité des pylônes et des toits-terrasses en accueillant le plus d'opérateurs possible, avec les conséquences que cela peut engendrer vis-à-vis de la concurrence. Le capital de TOTEM sera-t-il ouvert à d'autres investisseurs? Orange bénéficiera-t-elle d'emplacements de qualité sur les sites afin de préserver la qualité de son réseau? Nous déplorons, une fois de plus, l'absence d'éléments chiffrés sur les perspectives économiques et financières. FOCom attend un véritable business plan ainsi qu'une vision du parc des tours d'Orange au périmètre monde. Quant au volet social et RH, nous regrettons le manque de transparence et d'études sur les impacts humains, avec une gestion «au cas par cas» qui n'est pas à la hauteur des ambitions de ce projet. Sur ce point, nous alertons la Direction sur le sort des salariés en Dbis (classification interne à Orange SA et sortant du cadre de la convention CCNT).

Leur situation doit faire l'objet d'une négociation collective afin d'empêcher toute déqualification en bande D et d'assurer que ces salariés soient requalifiés en bande E sur leur filiale. Nous demandons également un état des besoins et des ressources dans chacune des 2 entités Orange TowerCo et de la DTRS. De tels enjeux ne peuvent être circonscrits au périmètre de la DTSI. Cette négociation doit se faire au périmètre de l'UES Orange.

Bilan 2020 des travaux de la CSSCTC et de la CPRPPST

Commission Prévention des Risques Professionnels et Promotion de la Santé au Travail (CPRPPST)

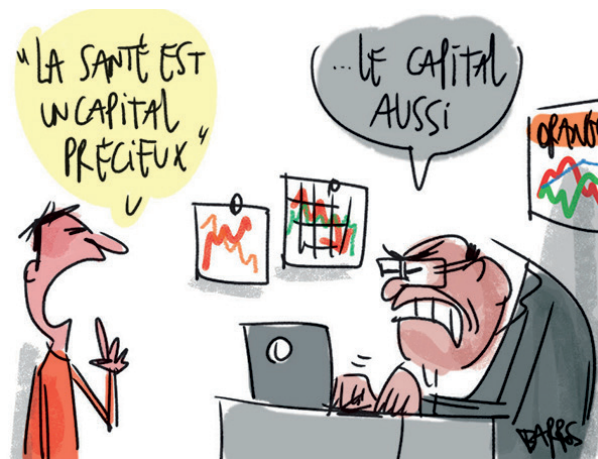
Avec la crise sanitaire, le nombre annuel de réunions a été porté à 15. On note 3 mandatements supplémentaires: un suivi des événements concernant la Covid-19, des conditions de travail dans les Schémas Directeurs Immobiliers Territoriaux et des conclusions communes faites dans le rapport 2019 des médecins du travail. La commission a assuré le suivi de 2 sondages flash et de l'enquête CSA mi-juillet sur le télétravail. Pour 2021, les axes prévisionnels sont la poursuite du suivi de la crise sanitaire, des travaux et des plans d'actions de la CPRPPST, des plans d'actions de Prévention primaire-RPS et la sensibilisation de l'ensemble des salariés sur la Santé et la Sécurité.

Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCTC)

La commission s'est réunie 5 fois en 2020. Elle a fait l'objet d'un mandat ponctuel donné par le CSEC sur le rapport de synthèse des médecins du travail, le projet d'évolution du modèle de Service Clients Grand Public et le projet d'évolution de l'adressage commercial des clients du marché Entreprises.

La CPRPPST et la CSSCTC ont dû faire face à une crise sanitaire inédite, modifiant considérablement l'organisation du travail et le quotidien des salariés. FOCOM alerte sur la souffrance psychologique des salariés, mise en exergue par une sur-sollicitation des services de santé au travail. Une vigilance accrue est attendue sur la qualité et le maintien du lien social au sein des collectifs de travail. La stratégie de transformation à un rythme soutenu, dans un contexte social et économique éprouvant, ne permet pas aux salariés de se projeter dans leur avenir professionnel. Le dispositif de formation est largement impacté. Le (tout) digital n'est pas une solution adéquate en matière de transmission des savoirs et compétences. Le rapport des médecins du travail met en évidence les difficultés de reclassement des salariés en inaptitude. Les métiers de demain rendent difficile les changements d'activités du fait d'une exigence accrue des besoins et compétences. À noter, les corres-

pondants locaux handicaps sont encore peu et ou mal identifiés. Sur les projets immobiliers en cours (Bridge par exemple), les salariés risquent de se retrouver dans de nouveaux collectifs de travail sans avoir pu, au préalable, revenir sur leur ancien site, du fait du contexte sanitaire. FOCOM s'inquiète des pertes de repères, génératrices de risques psychosociaux et demande que le calendrier des transformations soit amendé. Des recrutements doivent avoir lieu au sein des services de santé au travail afin de permettre à tous les acteurs de répondre, de manière optimale, aux sollicitations des salariés.



Orange Ventures: point de suivi sur l'activité d'investissement direct dans les start-ups

Le fonds Orange Digital Ventures (ODV) a été créé en 2015 afin d'investir dans les start-ups du groupe. Le portefeuille de participations, actuel, comprend 22 start-ups. L'enveloppe globale allouée est de 350 M€. Le portefeuille, à novembre 2020, est estimé à 74,5M€ ce qui est inférieur au coût d'acquisition (77,9 M€), soit une perte à date de -3,4M€. Le bilan des cessions (KissKissBankBank et Wynd) et liquidations (Afromstream et Afrimarket) est négatif: -1,3M€. Orange Ventures compte 17 salariés.

Côté RH, nous notons que la période de retour dans le groupe, pour les salariés transférés d'Orange SA vers OV, est de 36 mois. Les élus FOCOM du CSEC demandent une information annuelle sur le suivi de ces investissements. La recherche et l'innovation en interne ne doivent pas être sacrifiées au profit d'investissements à risque dans les start-ups. Il est primordial que ces deux formes d'investissements restent complémentaires et durables dans le temps.



J'adhère à FOCOM en ligne



ÉCRIVEZ-NOUS

stephane.neivabrandao@orange.com