



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE ORANGE

ACCORD NUMERIQUE A ORANGE

Encadrer les évolutions

La CFDT signe le premier accord encadrant les évolutions du Numérique dans le Groupe Orange.

L'accord apporte des premières mesures d'accompagnement des évolutions du Numérique et de protection des salariés dans les usages.

Digital ? Numérique ?



Souvent sous la dénomination « Digital », ou plus médiatiquement « Ubérisation », le numérique et ses évolutions sont apparus comme une mutation majeure dans nos environnements personnels et professionnels. La **CFDT** est consciente que cette « transformation » s'impose de fait de plus en plus aux entreprises par les nouveaux modes de consommation et d'échanges (*réseaux sociaux*) des clients et des salariés : elle engage toute l'organisation de l'entreprise depuis la relation clients ou fournisseurs jusqu'aux processus internes, en passant par les modes de collaboration des salariés et leur environnement de travail.

Nous sommes très certainement au début d'une période de transition, et pour la CFDT ces évolutions liées aux usages du numérique posent actuellement autant de questions qu'elles apportent de solutions novatrices.

Un accord pourquoi faire ?

Pour la CFDT, il aurait été à contre-courant de ne pas porter un regard sur la question de la transformation par le numérique et la façon dont cela concerne les salariés (*formation, accompagnement aux usages, droit à la déconnexion, données personnelles, ...*). **Pour la CFDT**, cette négociation a été une opportunité de parler du travail et de son organisation en lien avec le numérique, ainsi que des équilibres « Vie Professionnelle / Vie Personnelle », avec entre autre la question du droit à la déconnexion. La mise en œuvre de l'accord permettra aux militants CFDT d'Orange de s'en saisir et de vous accompagner dans son application locale.

Quel cadre pour cet accord ?

Il n'y avait bien entendu pas d'intérêt à négocier sur les aspects réglementaires et législatifs (*existant ou à venir*) en lien avec le numérique, et encore moins sur ce que sont les responsabilités de l'entreprise, mais **pour la CFDT** un accord entre l'entreprise et les organisations syndicales trouve son sens sur les questions :

- ☞ De protection des salariés.
- ☞ D'accompagnement des salariés aux usages.
- ☞ De la place du management dans la transformation liée au numérique.



Grâce à la signature de la CFDT et de FO, ce premier accord permettra d'encadrer les nombreuses évolutions liées au Numérique dans notre Groupe, et ainsi protéger les salariés, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Retrouvez ce tract et nos informations CFDT sur Intr@noo / [Espace syndicats](#)

Et sur Internet:

<http://www.f3c-cfdt.fr/entreprises/orange>
<http://www.facebook.com/dsccfdt.orange>
http://twitter.com/CFDT_FTOrange



Avec notre Webzine, retrouvez le point de vue CFDT sur l'actualité d'Orange
 Inscrivez-vous ! contact@cfdt-orange.fr

Les revendications de la CFDT

Les axes revendicatifs de la CFDT durant cette nouvelle négociation à Orange étaient les suivants:

- ✚ La transformation numérique de l'entreprise est avant tout humaine et doit se faire sur le long terme.
- ✚ **Pas de déterminisme, du pragmatisme** (*partir des situations réelles du terrain*) et laisser le temps à l'expérimentation. Tout doit partir des salariés !
- ✚ Pas d'évolutions du numérique sans parler Organisation du Travail.
- ✚ Tout discours, toutes postures « pro numérique » doivent s'accompagner de garde-fous (*efforts pédagogiques, formation, ...*).
- ✚ Il ne s'agit pas de travailler sur les apports des outils du numérique, mais prioritairement sur l'apprentissage des usages.
- ✚ Le digital questionne plus qu'avant l'équilibre Vie Professionnelle / Vie Personnelle et, face à cette « nouvelle pression », il est important de spécifier le cadre d'exercice pour les salariés d'un droit et d'un devoir de déconnexion.
- ✚ L'accompagnement au changement doit être adapté à l'hétérogénéité des compétences et connaissances des collaborateurs aux outils digitaux, sans laisser certains collègues sur la touche, pour éviter une « fracture numérique ».

Quelques exemples de dispositions de l'accord

Quelques exemples parmi les dispositions de ce premier accord:



Pour la CFDT, l'accord apporte de premières modalités pour la protection des salariées et sur l'encadrement de leurs données. L'entreprise prend également l'engagement de continuer à travailler de façon permanente (durant toute la durée de l'accord) sur les évolutions du Numérique avec les Organisations Syndicales !

| Revendications CFDT | Ce qui a été obtenu dans le texte |
|--|---|
| Nous ne pouvons mesurer aujourd'hui que les impacts connus et les risques encourus en fonction de ceux-ci. Il fallait que soit pris l'engagement dans le texte qu'il ne peut s'agir que d'un premier accord et que les partenaires sociaux devront se retrouver régulièrement avec l'entreprise. | Un Conseil National des transformations numériques est créé « <i>qui devra se réunir en tant que de besoin et a minima 2 fois par an pour travailler sur des aspects prospectifs à moyen ou long terme et de prendre connaissance des éventuelles initiatives ayant trait à la transformation numérique du Groupe</i> ». |
| Les forts enjeux en formation des personnels pour que chacun puisse se former à son rythme, à partir d'un constat volontaire de ses connaissances du numérique (<i>autodiagnostic</i>) | 4 critères pour ne pas confondre information avec formation. Le suivi via le CE et le CCUES pour constater dans les faits la mise en œuvre et de minimiser le risque d'autoformation sur le temps personnel. |
| La nécessité d'une réelle conduite du changement portée par les managers et les RH pour l'évolution numérique des métiers et des processus d'Orange. | Elle est prise en compte, avec une place redonnée au collectif dans les objectifs et les évaluations. |
| Sur la question de l'évolution du management qui, par les usages du numérique, peut s'inscrire de plus en plus vers un rôle « collaboratif ». | La notion hiérarchique perdure, mais elle est complétée par de nouveaux modes de travail plus transverses qu'il faut prendre en compte et encadrer. |
| Trop de dispositions concernant PLAZZA (<i>positionné comme outil de travail collaboratif</i>), avaient été proposées par l'entreprise dans le projet d'accord. | Elles ont été enlevées dans la dernière version du texte pour éviter les abus possibles, comme de contrôler l'activité ou en faire un indicateur de performance individuelle. |
| Obtenir un droit à la déconnexion qui n'est pas un dispositif comme une coupure des outils du Système d'Information, mais plutôt une éducation aux usages. | Ce droit est affirmé par l'entreprise et se double d'une responsabilisation de chacun sur son usage adapté des outils numériques. |

