



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE ORANGE

ACCORD NUMERIQUE A ORANGE

Enfin des garanties !

La CFDT a signé le premier accord encadrant les évolutions du Numérique dans le Groupe Orange, après une négociation d'une année qui n'avait pas pu aboutir en avril dernier.

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

Près de 6 mois perdus inutilement pour déboucher sur un texte portant les mêmes modalités que celles obtenues au bout d'un an de négociation en avril dernier. Une posture dans un contexte national ?!

Mais le plus important, c'est que maintenant grâce à la signature de la CFDT et de 2 autres

Organisations Syndicales (soit une représentativité de 58,5% dans le Groupe Orange), cet accord permettra enfin d'encadrer les nombreuses évolutions liées au Numérique dans notre Groupe, et ainsi protéger les salariés, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent.

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, ...*), dans un Groupe de 96 000 salariés en France qui porte l'ambition de la transformation « digitale » en interne et pour ses clients.

Mais surtout, pour la CFDT, l'accord apporte d'abord de premières modalités pour la protection et l'accompagnement des salariés, et commence à encadrer l'exploitation de leurs données, car rien n'existait jusqu'à présent !

Avec le récent accord de « Méthodologie d'évaluation de la charge de travail » (*signé également par la CFDT fin juin 2016*), ces accords sont une opportunité pour la CFDT de parler du travail avec les salariés, de l'organisation du travail 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.



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



Les revendications de la CFDT

Les axes revendicatifs de la CFDT durant la négociation 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:

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 perdue, 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.

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

L'entreprise a donc pris 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 !

