

# Premier Accord portant sur l'accompagnement de la transformation Numérique chez Orange

ENTRE LES SOUSSIGNES :

la Société Orange SA, dont le siège est situé 78 à 84 rue Olivier de Serres 75505 Paris Cedex 15, et les sociétés françaises du Groupe, dont la liste est annexée au présent accord, représentées par Monsieur Jérôme Barré, en sa qualité de Directeur Exécutif en charge des Ressources Humaines Groupe,

d'une part,

---

Et les organisations syndicales représentatives

- pour la CFDT-F3C M ~~ou Mme~~ Laurent RICHE ..... dûment mandaté(e)

- pour la CFE-CGC M ou Mme ..... dûment mandaté(e)

- pour la CGT-FAPT M ou Mme Cédric CARVALHO ..... dûment mandaté(e)

- pour FO-COM M ~~ou Mme~~ Martine BAYARD ..... dûment mandaté(e)

- pour SUD-PTT M ou Mme ..... dûment mandaté(e)

d'autre part.

JB CC  
HD CR

## Contenu

Préambule .....	4
Champ d'application de l'accord.....	5
Chapitre 1- Les principes.....	6
1.1. Choisir quelle transformation mener .....	6
1.2. S'adapter dans un contexte fortement évolutif.....	7
1.3 Informer les représentant-es du personnel et partager .....	7
1.4 Se fonder sur les accords existants et garantir l'égalité professionnelle .....	7
1.5 Faire connaître l'accord à l'ensemble des salarié-es.....	8
Chapitre 2- Les impacts, les risques et les opportunités de la transformation numérique.....	9
2.1 Les impacts .....	9
2.2 Les risques .....	10
2.3 Les opportunités.....	11
Chapitre 3- Permettre la transformation numérique en assurant garanties et moyens aux salarié-es.....	14
3.1 Réduire le risque de fracture numérique en sensibilisant et en formant tous-tes les salarié-es .....	14
3.1.1 Garanties .....	14
3.1.2 Moyens .....	15
3.2 Assurer le respect de l'équilibre vie privée/vie professionnelle en garantissant un droit à la déconnexion .....	18
3.2.1 Garantie : instaurer un droit à la déconnexion .....	19
3.2.2 Moyens .....	20
3.3 Assurer le respect des données personnelles des salarié-es .....	22
3.3.1. Garanties : les droits d'accès, à l'oubli de rectification, de non contrôle et de traitement .....	22
3.3.2 Moyens.....	24
Chapitre 4. Bénéficiaire de nouvelles opportunités liées à la transformation numérique.....	25
4.1 Principes .....	25
4.2 Axes .....	25
4.2.1 Nouveaux modes de fonctionnement.....	25
4.2.2 Nouveaux environnements de travail .....	26
4.2.3 Offres de services aux salarié-es .....	27
4.2.4 Développement de l'usage.....	28
Chapitre 5. Le rôle des Instances représentatives du personnel dans la transformation numérique.....	30
Chapitre 6. Suivi de l'accord .....	30
6.1 Commission de suivi de l'accord .....	30

6.2 Suivi des engagements .....	30
Chapitre 7. Formalités de dépôt, durée de l'accord et modalités de révision.....	30
7.1 Les formalités de dépôt.....	30
7.2 La durée de l'accord .....	31
7.3 Les modalités de révision .....	31
ANNEXE 1: socle commun de connaissances.....	32
ANNEXE 2 : définitions.....	33
ANNEXE 3: La refonte de l'offre Orange Campus .....	34
ANNEXE 4: l'exemple de la Buzz Box.....	34
ANNEXE 5: Exemples d'actions communes et dédiées aux fonctions Ressources Humaines..	35
ANNEXE 6 : Définitions relatives aux données personnelles.....	35
ANNEXE 7 : Champ d'application de l'accord .....	38

## Préambule

Cet accord s'inscrit dans un contexte où la numérisation, qui n'est pas que technologique, va bouleverser le travail et ses habitudes concernant l'organisation du travail, les conditions de travail, les usages et les équipements, la charge de travail et avoir un impact sur l'emploi... En tant qu'opérateur engagé et responsable, cette transformation doit permettre d'améliorer les conditions de travail des salarié-es.

### Définition de la numérisation

Par numérisation, les parties entendent l'évolution que connaît la société dans son ensemble qui impacte les entreprises tant dans les liens avec leurs salarié-es que dans leur fonctionnement. Cette évolution est partie de la simple informatisation des processus connue depuis les années 70 (apparition des ordinateurs, développement des nouveaux modes de communication comme le fax puis le mail) pour aboutir à une véritable socialisation de ceux-ci (c'est-à-dire intégrant une dimension collaborative provenant directement de l'influence des réseaux sociaux présents notamment dans la sphère privée) qui permette l'expression des points de vue de chacun et l'échange entre tous les salarié-es d'une entreprise.

L'accélération et la généralisation du numérique, qui conduira à des gains de productivité, ne se résume pas à l'adoption intensive de nouvelles technologies de l'information et la communication, à la dématérialisation de processus internes ou externes, mais remet en question les organisations et leurs fonctionnements, les métiers, les modes de travail et les modes de management, la vie quotidienne des salarié-es. C'est une profonde transformation des entreprises qui impacte non seulement les fonctions traditionnelles (ventes, marketing, ressources humaines, communication, fonctions supports, réseaux...), mais aussi tous les niveaux managériaux, y compris les directions opérationnelles et nationales.

### Impact de la numérisation sur le travail

La transformation numérique repose sur quatre dimensions ayant un impact sur tous les métiers et les compétences de l'entreprise:

1. L'accessibilité des contenus sur tous les matériels (écrans), en continu et de manière instantanée, dans un contexte d'évolution technologique de plus en plus rapide.
2. La profusion de données disponibles dématérialisées dont l'analyse permet une meilleure connaissance des attentes et besoins des individus.
3. La mise en réseau des personnes de façon instantanée, sécurisée et contextualisée, offrant à chacun (e) la possibilité d'interagir, de partager, recommander, co-rédiger, ... Le développement de ce mode de travail dit « collaboratif » entraîne de nouveaux types d'échanges et initie de nouveaux modes de fonctionnement.
4. Le développement de nouveaux contextes de management, visant à animer un collectif de travail dans une posture plus transversale, plus réactive face aux demandes des clients (prise d'initiative, valorisation des compétences,...) pour concilier développement digital et humain.

## Ambitions de l'accord

Dans ce contexte, la volonté d'Orange est de relever le défi de la transformation numérique, source d'opportunités mais porteuse de risques, avec le souci constant de la dimension humaine. Réussir ce défi conduit à adopter une position équilibrée entre l'adoption inconditionnelle du numérique ou à l'opposé, le refus d'entrer dans la transformation numérique, position qui doit permettre de maîtriser le numérique et de le mettre au service des salarié-es et de la stratégie de l'entreprise.

## Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux sociétés françaises du Groupe dont Orange SA détient directement ou indirectement plus de 50% du capital (annexe 7), sous réserve des possibilités techniques, pouvant le cas échéant, nécessiter des adaptations locales.

---

L'accord s'applique à l'ensemble des personnels de ces sociétés quel que soit leur statut (personnels fonctionnaires, agents contractuels de droit public et salarié-e-s de droit privé.

Le présent accord ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de priver les salarié-e-s des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles qui leur seraient plus favorables.

Les sociétés non listées en annexe 7, dont Orange SA pourrait à l'avenir détenir directement ou indirectement plus de 50% du capital pourront adhérer au présent accord.

## Chapitre 1- Les principes

Les parties ont souhaité poser les principes qui seront la base de la conduite de la transformation numérique au sein d'Orange.

### 1.1. Choisir quelle transformation mener

Pour conduire cette transformation, Orange réaffirme certaines convictions sur lesquelles la Direction s'engage :

- le numérique doit demeurer un outil, un média supplémentaire au service d'une mission; en ce sens, tout nouvel outil et/ou méthodologie de travail numérique doit avoir pour ambition de préserver et/ou améliorer les conditions de travail
- il convient donc de s'interroger systématiquement sur sa place et son articulation avec les autres modes de communication, en particulier la relation humaine. Dans tous les métiers, la place du numérique doit être pensée en fonction de l'existant dans une logique de complémentarité et d'efficacité.

---

- Le numérique ne doit pas devenir un mode exclusif de pilotage managérial, il ne doit pas devenir un facteur conduisant à l'isolement des salarié-es sur leur lieu de travail ou à domicile, ne doit impacter ni la qualité du lien social au sein des équipes, ni le maintien d'une relation de qualité et de respect du salarié tant sur le fond que sur la forme de la communication.
- son adoption nécessite une initiation et une formation différente d'un salarié à l'autre, à la fois sur les outils numériques et sur leurs usages. L'entreprise est donc particulièrement attentive d'une part, à ce que la transformation numérique ne conduise pas à une fracture numérique qui isolerait certain-es salarié-es du numérique notamment concernant la gestion d'équipement, la formation et l'environnement du travail, et d'autre part, au risque de sur utilisation ou d'utilisation non adaptée au travail des outils numériques (hyperconnectivité, multiconnectivité, ...). Elle est aussi attentive au bon équipement de chacun-e.
- la gestion des données salarié-es, si elle peut permettre une expérience salarié personnalisée, doit faire l'objet d'une grande vigilance et d'une transparence sur leurs utilisations
- enfin, en termes de méthode, la vitesse de la transformation numérique requiert le recours à des tests faisant l'objet de suivi pour s'assurer du succès de cette transformation

A ce titre, il est notamment rappelé qu'Orange se doit de conduire la transformation numérique conformément à ses valeurs. Les parties ont souhaité rappeler qu'il n'y a pas de déterminisme en matière de numérique. Celui-ci se doit d'être au service des salarié-es, de leurs métiers. Le numérique au sein d'Orange sera ce que chacun-ne de ses salarié-es en fera.

C'est pourquoi, il est essentiel que ceux/celles-ci maîtrisent l'usage des outils numériques et qu'Orange se fixe comme objectif d'anticiper les risques inhérents à l'usage de ceux-ci et d'en protéger ses salarié-es.

De plus, les parties conviennent que le numérique ne doit pas être un prétexte à la remise en cause unilatérale du contrat de travail (nature, temps, lieu,...).

C'est l'objet des engagements pris aux chapitres suivants.

## **1.2. S'adapter dans un contexte fortement évolutif**

Compte tenu du caractère très évolutif des questions portant sur le numérique, les parties conviennent qu'il s'agit :

- d'un premier accord qui fixe le cadre sur les enjeux de la transformation numérique,
- que cet accord devra nécessairement être complété et amendé au fur et à mesure de toutes évolutions qu'elles soient légales et réglementaires ou autres.

## **1.3 Informer les représentant-es du personnel et partager**

Afin de donner une vision globale de sa stratégie, Orange s'engage à venir présenter sa politique en matière numérique une fois par an :

- en CCUES
- en Comité Groupe France
- dans les CE des filiales qui en feront la demande.

---

Afin de donner de la visibilité et permettre les échanges sur l'ensemble des projets numériques, un Conseil National des transformations numériques est créé. Il sera composé de trois membres des Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe, et des membres de la Direction. Ce Conseil se rencontrera, en tant que de besoin et a minima 2 fois par an.

- Ce Conseil a pour mission à la fois de 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. Ce Conseil pourra émettre des recommandations sur ces sujets. Son rôle est informatif et il ne se substitue pas aux instances légales comme le CCUES, les CHSCT, le CNSHSCT, les CE, CGF etc..... En revanche, il présentera le bilan de ces travaux et recommandations auprès de ces dernières.
- La première réunion du Conseil aura notamment pour objet de définir son plan de travail et ses moyens de fonctionnement.

Indépendamment de ces engagements, il est rappelé que le fait de présenter ces travaux au Conseil ne remet nullement en cause les obligations légales d'information et/ou information-consultation des instances représentatives du personnel.

## **1.4 Se fonder sur les accords existants et garantir l'égalité professionnelle**

Les parties rappellent que d'autres accords ont été négociés et signés, tels que :

- l'accord télétravail du 17 mai 2013,
- l'accord sur l'organisation du travail en date du 27 septembre 2010,
- l'accord perspectives-emploi et compétences-développement professionnel-formation-mobilité du 5 mars 2010,
- l'accord sur l'équilibre Vie Privée, vie professionnelle du 5 mars 2010,
- l'accord sur les expérimentations afin d'améliorer les conditions de travail du 7 juillet 2011
- l'accord méthodologique portant sur l'évaluation et l'adaptation de la charge de travail du 21 juin 2016,
- ....

et que ceux-ci contiennent des dispositions et principes dont le présent accord s'inspire et renforce.

A ce titre, les parties conviennent que l'articulation des temps est un des leviers pour progresser vers l'égalité professionnelle. Le numérique est un des moyens pour permettre aux salarié-es, aux pères comme aux mères, d'organiser leur travail dans le respect des objectifs fixés par l'employeur sans être pénalisés dans leurs carrières. Enfin, les parties affirment que les engagements du présent accord doivent être appliqués à toutes et tous sans discrimination et qu'elles seront attentives à ce que ceux-ci n'induisent pas un biais dans l'égalité professionnelle. Ainsi, les indicateurs du présent accord seront présentés par genre afin de s'en assurer.

### **1.5 Faire connaître l'accord à l'ensemble des salarié-es**

L'entreprise s'engage à promouvoir et à communiquer régulièrement sur les dispositions de l'accord.

---

Afin de favoriser son appropriation, le présent accord est mis en ligne sur l'intranet, un kit de communication et un dispositif numérique et ludique (type « serious game », vidéo,...) seront élaborés et mis à disposition de l'ensemble des salarié-es et des fonctions managériales et RH d'ici fin 2016.

Les dispositions de l'accord seront présentées à l'équipe dirigeante de l'entreprise, aux CODIR et aux réseaux managériaux et RH.

Le même exercice sera effectué au niveau des établissements principaux dans les 3 mois suivants la signature de l'accord.

Un point régulier sur l'application de l'accord sera effectué auprès de la filière RH, notamment à l'issue des réunions de la Commission nationale de suivi. L'appropriation des mesures de l'accord par les fonctions managériales et RH et la sensibilisation de ces fonctions à ces dispositions feront l'objet d'une vigilance particulière étant donné le rôle clé de ces fonctions dans le déploiement de l'accord.



## Chapitre 2- Les impacts, les risques et les opportunités de la transformation numérique

Pour accompagner au mieux les salarié-es et les protéger, il est nécessaire de bien identifier les impacts que peut engendrer la transformation numérique et les risques inhérents à celle-ci et les opportunités qu'elle offre.

### 2.1 Les impacts

Les parties ont souhaité rappeler qu'il n'y a pas de déterminisme en matière de numérique.

Le défi de la transformation numérique, dans lequel Orange s'inscrit, a des impacts tant en terme d'activité (évolution des process, modes de fonctionnement,...) que de compétences. Le numérique se retrouve au sein de tous nos métiers, avec des degrés d'impact variables selon l'évolution des métiers.

Pour affiner l'ampleur de ces impacts et pouvoir accompagner cette transformation, Orange a défini 3 grandes tendances dans lesquelles, elle a situé les métiers (cf ci-dessous).



**métier augmenté**  
métier ne nécessitant pas de nouvelle compétence numérique mais se développant dans un environnement qui se numérise



**métier numérique migrant**  
métier qui requiert de nouvelles compétences numériques au périmètre d'activité actuel pour s'adapter à la numérisation de l'environnement



**métier numérique natif**  
nouveau métier qui requiert essentiellement des compétences numériques

Les métiers du Groupe ont été répartis sur ces 3 catégories, néanmoins, le travail d'identification des nouvelles compétences numériques est en cours au sein de chaque filière métiers.

Dans ce cadre, Orange s'engage :

- au maintien des salarié-es dans l'emploi, à l'accompagnement de leur évolution professionnelle, notamment sur les métiers de demain,
- à se saisir des opportunités liées au numérique pour améliorer l'équilibre des activités entre la région Ile de France et la province,
- lors de projet de transformation, à avoir une analyse sur les éventuelles conséquences du numérique sur les métiers et les compétences

Afin de donner une vision fine de l'évolution des métiers et des compétences, Orange s'engage à :

- présenter au Conseil National des transformations numériques les travaux des filières métiers réalisés sur l'impact du numérique et l'accompagnement associé (formation par exemple),
- réaliser, à l'occasion de la présentation annuelle des évolutions du référentiel métiers prévue dans l'accord GPEC du 9 septembre 2014 (article 2.2.1), une présentation des « tendances observées de la digitalisation et d'évolutions prévisibles sur les métiers » et de le présenter au Conseil National des transformations numériques et à la Commission emploi et formation du CCUES

La totalité des métiers est impactée par le numérique, ne serait-ce que du fait de l'environnement dans lequel il se trouve. C'est pourquoi Orange prend l'engagement de mettre à disposition un socle commun de connaissance décrit au Chapitre 3.

Afin que chacun-ne soit en capacité d'exercer son métier dans cet environnement changeant et dans le cadre de l'acquisition et/ou du développement de l'autonomie dans la maîtrise des usages des outils numériques, Orange s'engage à ce que chaque salarié-e ait le temps nécessaire pour acquérir cette autonomie.

De plus, afin de sensibiliser régulièrement les salarié-es, le Groupe organisera une Journée du Numérique. Cette journée sera conçue et organisée en fonction des spécificités des différentes entités.

Le numérique peut également avoir un impact sur la charge de travail des salarié-es, notamment, par exemple, dans une phase d'appropriation des outils numériques ou d'acquisition de compétences nouvelles. Pour évaluer cet impact, il conviendra de se baser sur la méthodologie décrite dans l'accord méthodologique sur l'évaluation et l'adaptation de la charge de travail du 21 juin 2016.

Dans ce contexte, compte-tenu du fait que ce sujet est fortement évolutif, il conviendra de s'interroger régulièrement sur les impacts de la transformation numérique, en particulier via le Conseil National des transformations numériques.

Enfin, concernant les impacts de la transformation numérique et les gains de productivité qu'elle peut engendrer, Orange s'engage à mener une étude, d'ici 2017, sur ce sujet et à la présenter au Conseil National des transformations numériques. Cette étude sera remise à jour tous les deux ans.

## **2.2 Les risques**

A ce jour, plusieurs risques ont été identifiés pour lesquels, Orange prend des engagements. Ces risques relèvent des thèmes suivants :

- la fracture numérique
- l'équilibre vie privée-Vie professionnelle, les problématiques liées à la sur connexion
- les données personnelles

### **a) La fracture numérique**

La transformation numérique porte un risque essentiel, celui de la fracture numérique. En effet, si certain-es salarié-es adopteront facilement l'utilisation des outils numériques et s'impliqueront dans la transformation des modes de fonctionnement, cela ne sera pas le cas de tous et toutes.

Pour certain-es, l'appréhension même de l'utilisation de ces outils, engendrera un rejet du numérique et de ce fait une exclusion.

C'est pourquoi, Orange, ayant pleinement conscience de ce risque, met en œuvre les dispositions contenues dans les chapitres suivants, afin que personne ne reste à l'écart.

**b) L'équilibre Vie privée/vie personnelle, sur connexion, hyper connexion**

Si les nouveaux modes de fonctionnement peuvent améliorer les conditions de travail (limitation des déplacements inutiles, conciliation de la vie privée et vie professionnelle, facilitation des échanges et des coopérations), l'usage intensif des outils numériques peut se traduire par :

- le sentiment d'une nécessaire disponibilité ou d'une obligation de connexion permanente et sans limite pour les salarié-es,
- le sentiment d'une fragmentation de l'activité
- la porosité de la frontière entre vie professionnelle, encadrée par la durée légale du travail, et vie privée.

---

De plus, l'utilisation individuelle des outils numériques, sa gestion dans le cadre de l'organisation du travail peuvent conduire à une sur-sollicitation ou une sous connexion, parfois volontaire, en fonction des personnes.

**c) Données personnelles et contrôle**

Les données produites par les salarié-es dans le cadre de l'utilisation des outils numériques mis à disposition par l'entreprise peuvent faire l'objet de traitement dans les limites fixées dans le chapitre 3. Les possibilités de traitement sont vastes et pourraient faire l'objet de dérive dont notamment le contrôle de l'activité des salarié-es.

En conséquence, Orange prend les engagements prévus au chapitre 3.

## **2.3 Les opportunités**

La transformation numérique est également porteuse d'opportunités qui sont décrites ci-après. Orange a fait le choix d'en souligner certaines :

**a) Evolution des modes de fonctionnement et de management**

**Les modes de fonctionnement**

Les outils numériques et les opportunités qu'ils proposent via leurs fonctionnalités de plus en plus sophistiquées bousculent les modes de fonctionnement : les applications sur smartphone, tablette ou autre outil de communication offrent un nombre de services croissants aux salarié-es (accès à l'annuaire, au réseau social d'entreprise...), travailler à distance est possible depuis plusieurs années déjà et l'exercice de son activité peut dans certains cas se faire sur un site déporté, à domicile ou en mobilité, les espaces de travail devenant multiples. Dans cet écosystème, Orange a fait le choix de travailler sur 3 axes :

- L'équipement participe à l'adaptation du travail du/de la salarié-e et à l'évolution de son métier actuel et/ou futur et doit donc s'accompagner de la mise à disposition de fonctionnalités permettant un usage professionnel et d'une formation de prise en main.
- Le travail à distance a fait l'objet d'un accord signé le 13 mai 2013 qui contribue à la réussite de cette évolution.

- Le développement des outils et des modes collaboratif a pour principal objectif de lutter contre le fonctionnement en silo et favoriser la transversalité, enjeu concernant l'ensemble des salarié-es. Orange a ainsi rendu son réseau social d'entreprise accessible à tous/toutes les salarié-es, disponible sur tout terminal (tablette, pc, smartphone), et centré sur l'utilisateur pour lui faciliter l'exercice de son métier.

### ***Les modes de management***

La transformation numérique, débutée il y a plusieurs années, modifie en profondeur les modes de management classiques et traditionnels, déjà en évolution avec le management de projet et le management d'équipe à distance, et de fait le rôle du manager. En particulier, cette évolution numérique décloisonne et rompt avec la logique de silos. En effet, les réseaux sociaux d'entreprise ou externes permettent à chacun-e, quel que soit son statut hiérarchique, son profil ou son secteur d'activité d'entrer en contact sur un même espace, et donc conduisent à être plus collaboratif.

---

Le management collaboratif :

- désigne un travail qui n'est plus fondé seulement sur l'organisation hiérarchique traditionnelle. C'est un nouveau mode de travail qui met en collaboration l'ensemble des acteurs d'une même équipe et les équipes entre elle,
- est une nouvelle forme d'organisation du travail, qui revêt trois aspects : communication, coopération, à savoir partage de ressources, et coordination, c'est-à-dire synchronisation entre les actions et les acteurs.
- doit mettre en avant l'intelligence humaine et la solidarité, il doit responsabiliser et motiver les collaborateurs, il doit évaluer le travail de groupe et non plus seulement les individualités.
- est l'occasion de partager ses connaissances et d'en acquérir de nouvelles, de se sentir impliqué et au final de contribuer au bien-être de chacun des membres de l'entreprise.
- conduit le manager à devenir un accompagnateur pour son équipe au quotidien et de favoriser la coopération et la cohésion d'équipe et entre les équipes en prenant en compte les spécificités et les compétences de chaque collaborateur-trice. Il doit avant tout faire confiance à son équipe en la laissant oser, créer, tout en lui donnant le droit à l'erreur. Il se doit également de créer les conditions nécessaires à la motivation de chacun de ses collaborateur-trices et à l'atteinte de leurs objectifs, qui devront être clairs et réalisables Il doit créer un environnement positif et du bien-être au travail.

Son principal enjeu est d'instaurer la confiance là où se trouve aujourd'hui encore un management très descendant et de mettre en place de nouveaux modes de collaboration. Cela suppose un management de proximité.

C'est pourquoi la Direction d'Orange s'engage à tester avant la fin de l'année 2017 un nouveau dispositif d'entretien individuel permettant une évaluation plus collaborative (exemple : évaluation par ses pairs,...)

La Direction d'Orange souhaite et accompagnera le passage du management traditionnel au management collaboratif qui se fera d'une façon progressive.

***b) Evolution des espaces de travail***

Il est possible aujourd'hui de travailler dans différents espaces de travail. Ainsi il est envisageable de penser que le/la salarié-e de 2020 mixera la fréquentation de tiers lieux, de travail à son domicile et de travail dans un espace de travail appartenant à l'entreprise. Si l'entreprise s'est dématérialisée sous l'impulsion de la révolution numérique et de l'explosion des outils nomades, le « bureau » reste l'un des principaux piliers de l'image (externe et interne) et de la cohésion (interne).

La conception et l'aménagement des espaces de travail deviennent donc plus que jamais un outil stratégique et managérial qui va bien au-delà de dimensions techniques : l'espace constitue un véritable vecteur de changement.

***c) Les offres de services personnalisées***

Le numérique doit aussi permettre une meilleure prise en compte des attentes des salarié-es. C'est la raison pour laquelle Orange souhaite s'engager dans une démarche d'expérience salarié qui repose sur une écoute approfondie des salarié-es pour leur délivrer des services correspondants à leurs attentes et si possible personnalisés.

## Chapitre 3- Permettre la transformation numérique en assurant garanties et moyens aux salarié-es

### 3.1 Réduire le risque de fracture numérique en sensibilisant et en formant toutes les salarié-es

Rendre le numérique accessible à toutes : pour que chaque salarié-e puisse être mis-e en capacité de s'intégrer à la démarche de la numérisation de l'entreprise et afin de prévenir toute fracture numérique, ou exclusion interne, dans les années à venir, l'appropriation et la formation au numérique constituent une brique essentielle dans la transition en cours.

En conséquence, le Groupe réaffirme que la sensibilisation et la formation de toutes les salarié-es au numérique dans sa globalité dans le cadre du travail constituent un enjeu primordial pour le fonctionnement interne mais aussi pour l'employabilité et le bien-être des salarié-es eux-mêmes.

Les parties ont pris les engagements décrits dans le présent chapitre relatif à la sensibilisation et à la formation des salarié-es, dont les managers, dans la transformation numérique. Ces engagements reposent sur la garantie d'un droit à la formation pour toutes et tous et les moyens associés.

#### 3.1.1 Garanties

Pour répondre aux conséquences de l'évolution des modes de formation, il est nécessaire de poser un cadre général et prendre les engagements suivants :

- un droit à l'accompagnement et à la formation de chacun-ne pour que personne ne reste à l'écart,
- la garantie du respect de l'égalité professionnelle, et la prise en compte des salarié-es en situation de handicap
- une prise en compte de l'hétérogénéité des situations de départs en termes d'accès (qualité, débit, environnement du travail,...), de connaissance et d'intérêt pour éviter la fracture numérique, à ce titre, une attention et un accompagnement particuliers seront portés aux personnes qui éprouveront des difficultés face à cette transformation,
- un renforcement, en particulier pour le management de proximité, de la formation à la conduite du changement et une association au développement des compétences des membres de leurs équipes,
- une formation continue qui, devant les évolutions permanentes des technologies et l'émergence de nouveaux outils, s'effectue de manière récurrente et durable, tout au long de la carrière,
- En tant que garant de la bonne appropriation collective de l'ensemble des outils numériques et pour en favoriser l'usage, la fonction managériale favorise la transmission des savoirs numériques intergénérationnels et veille à ne pas exclure les personnes qui seraient « hors réseaux »,
- La fonction RH devra veiller à ce que les formations favorisent, à l'avenir, des expériences d'apprentissage précisées dans le présent chapitre contribuant ainsi à l'objectif fixé par l'entreprise de 50% de formation incluant du numérique d'ici 2018.

### 3.1.2 Moyens

Les moyens associés reposent sur :

- mettre à disposition un socle commun de connaissances
- définir le mode de dispense, définir une formation incluant du numérique et concilier temps de formation et temps de travail
- proposer un auto diagnostic numérique,
- mettre à disposition des formations et un accompagnement pour les managers et les acteurs-trices des Ressources Humaines

#### **a) Donner à chaque salarié-e la possibilité d'acquérir un socle de connaissances commun**

Pour que chacun-e dispose d'un socle de connaissances commun de savoirs et savoir-faire (présenté en annexe 1), la Digital Academy, est mise à disposition des salarié-es, accessible depuis PC, mobile et tablette, elle est concrètement organisée autour de 3 thèmes :

- enjeux Orange : pour sensibiliser aux enjeux stratégiques du numérique
- innovations et outils Orange : pour mieux connaître les services innovants proposés à nos clients et mieux utiliser les outils internes,
- Orange et les réseaux sociaux : pour mettre en perspective les réseaux sociaux les plus connus et s'en approprier l'utilisation et les risques associés.

Pour aller plus loin sur certaines thématiques, et accompagner au mieux les collaborateur-trices sur leur compréhension des territoires et leviers de croissance pour le Groupe ou les nouvelles modalités de travail, des visas supplémentaires ont été lancés : Big data, COOC des usages digitaux, piazza ou sécurité des données.

Orange s'engage dans l'alimentation permanente de ce support avec des formations mises à jour régulièrement et plus globalement des dispositifs de montée en compétence sur le numérique.

De plus, la fonction RH prendra toute initiative pour organiser les échanges et les transmissions de compétences des collaborateurs les plus à l'aise avec les outils numériques vers ceux qui le sont moins (par exemple en favorisant et valorisant les initiatives type Etableurs, coach numérique...). La fonction RH favorisera cette entraide et cette solidarité en proximité des différentes équipes, et en décroissant les silos organisationnels.

#### **b) Définir une formation incluant un mode numérique**

Les parties réaffirment et s'entendent sur le fait que pour répondre à la définition de formation intégrant du numérique, le dispositif/programme de formation devra démontrer que celui-ci répond à 4 critères :

- des objectifs de formation
- un programme détaillé intégrant les différentes modalités pédagogiques avec le temps nécessaire à mobiliser
- un accompagnement pédagogique adapté (animateur de classe présentielle, animateur de classe virtuelle, animateur de communauté d'apprentissage, ...)

- une évaluation des résultats, préalable à la reconnaissance, le cas échéant, de nouvelles compétences et qualifications acquises et mises en pratique

Ces dispositifs veilleront à faciliter l'interactivité entre les apprenant-es d'une part et d'autre part entre les apprenant-es et les formateurs-trices (chat, réseau social, forum de discussion...).

Dès lors que ces critères seront remplis, ces formations seront incluses dans les orientations et le plan de formation de l'année.

### ***Mode de dispense***

Au préalable, les parties souhaitent rappeler que la formation présentielle restera un mode essentiel de dispense de formation et rappellent que l'efficacité pédagogique prévaut et structure le choix de la modalité de formation.

Orange s'attachera à définir le contenu de formation pertinent pour une dispense numérique versus celui requérant une dispense présentielle.

Orange fera évoluer la formation pour produire et dispenser des formations multimodales intégrant du numérique et s'engage à développer de nouvelles solutions d'apprentissage pour accompagner l'évolution des métiers.

### ***Concilier temps de formation et temps de travail***

Conformément à la législation en vigueur, la Direction réaffirme que les formations, quelques soient leurs modalités, demandées par l'entreprise ont vocation à être réalisées sur le temps de travail des salarié-es. Orange, notamment par la voie de sa ligne managériale, sera vigilante, compte-tenu des possibilités offertes par la numérisation de certaines formations, à faire respecter ce principe. Un bilan, basé sur une enquête permettra de vérifier le respect de ce principe.

Pour réussir cette évolution vers une formation multimodale, Orange s'attachera à un haut niveau de qualité sur les deux axes suivants :

- la qualité de l'information et du soutien apporté aux salarié-es et aux managers sur les dispositifs d'apprentissage proposés
- la qualité de l'accompagnement pédagogique en privilégiant les dispositifs basés sur une animation réalisée par des personnes qualifiées et une interactivité entre apprenants

### ***c) Proposer un auto-diagnostic numérique***

Pour accompagner chaque salarié-e, Orange s'engage à développer des démarches d'apprentissage personnalisées permettant de proposer des modalités de développement des compétences les plus adaptées à chacun-ne.

En préalable, afin de déterminer les actions d'accompagnement des salarié-es, en vue de prévenir, notamment, la fracture numérique, chaque salarié-e se verra proposer, sur la base du volontariat, dès 2016, un auto diagnostic numérique, permettant d'établir un bilan d'intérêt et de maturité numérique.



Cet outil permettra de tester les dimensions suivantes : connaissance et compréhension du monde numérique, intérêt pour le monde numérique et utilisation et promotion de l'usage du numérique.

A l'issue de l'auto diagnostic, chaque salarié-e pourra identifier son niveau d'autonomie, et les modalités de développement, dont les formations, utiles pour développer ses connaissances et sa maîtrise du numérique.

L'auto-diagnostic pourra être réalisé au sein des Orange Avenirs avec le soutien d'un conseiller-ère Orange Avenirs, par exemple à l'occasion d'un entretien ou de l'entretien d'évolution professionnelle. A l'issue de ces dispositifs, le/la Conseiller-ère pourra éclairer et aider le/la salarié-e à comprendre les résultats et définir les formations pertinentes.

Les résultats consolidés et anonymisés, établis par Etablissement Principal, seront communiqués au CCUES lors d'une séance annuelle.

---

#### ***d) Droit à l'accompagnement/formation pour les managers et les Ressources Humaines***

Au préalable, Orange souhaite prendre un engagement qui sera commun aux deux fonctions : les objectifs des managers et des acteurs-trices de la fonction RH devront tenir compte des impacts du numérique.

##### ***Pour les managers***

Pour que les managers puissent s'impliquer dans cette transformation et l'accompagner et pour qu'eux/elles mêmes soient en mesure de s'adapter à l'évolution de leurs rôles, une série d'engagements est prise :

- Le référentiel Manager d'Orange sera adapté pour tenir compte de l'évolution du rôle des managers dans la transformation numérique. Il permettra ainsi de donner une ligne directrice commune au rôle attendu de chaque manager.
- Les managers bénéficieront d'un droit à l'accompagnement de la part des structures d'Orange Campus pour qu'ils puissent être des acteurs majeurs de la transformation et pour les accompagner dans les changements que celle-ci induit dans leur rôle. En particulier, Orange prend l'engagement de former 80% des managers aux modes collaboratifs d'ici 2018. Ainsi, les programmes de formation s'attacheront :
  - o à détailler les fonctionnements collectifs et/ou de managements transverses ou les fonctionnements en mode projet,
  - o à développer les postures managériales qui facilitent les nouveaux modes collaboratifs en s'attachant notamment à travailler la délégation, l'autonomie, le transverse, l'allocation de ressources transverses,
  - o à faciliter l'appropriation et l'utilisation des outils numériques collaboratifs
  - o à renforcer les méthodes d'accompagnement de ses salarié-es dans l'évolution numérique

A titre d'exemple, le programme de formation mis à disposition des managers est joint au présent accord à l'annexe 3.

Enfin, pour l'accompagner, Orange mettra à disposition de tout manager volontaire un dispositif de feed-back de ses équipes. Pour illustrer ce dernier, un exemple (« Buzz Box ») est joint en annexe.

### ***Pour les Ressources Humaines***

Parce que la fonction Ressources Humaines fait le lien entre management et salarié-es, et que cette fonction a un rôle de garant de la cohérence globale entre tous les acteurs de l'entreprise, Orange s'engage à, pour les acteurs-trices des Ressources Humaines :

- Les former et les accompagner à l'utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques (engagement)
- Les sensibiliser aux risques liés à l'usage de ces outils (fracture numérique, burn out...)
- ce qu'ils/elles soient garant-es de la qualité de la relation humaine entre les salarié-es qu'elle soit numérique ou pas
- Ce qu'ils/elles soient attentifs-attentives à promouvoir l'égalité professionnelle dans les recrutements notamment
- qu'ils/elles puissent bénéficier d'un accompagnement personnalisé dans leur montée en compétence d'ici fin 2018

Pour jouer pleinement son rôle, la filière RH bénéficiera, d'une part d'actions communes aux différents acteurs-trices et, d'autre part d'actions dédiées par métier qui seront mises en place, et plus particulièrement par l'Ecole RH d'Orange (cf. annexe 5). Ces dispositifs adaptés à chaque métier seront régulièrement mis à jour pour tenir compte des besoins d'adaptation et des demandes des salarié-es. A titre d'exemple, une attention spécifique sera portée aux Conseillers Orange Avenir et aux Responsables Parcours cadres dans leur capacité à intégrer le numérique pour pouvoir aider les salarié-es dans leurs démarches d'évolution professionnelle (par ex : aide à l'auto diagnostic numérique, comment se présenter/présenter sa candidature sur Réseau social d'entreprise, comment mettre en valeurs ses compétences d'utilisation des outils numériques, ...).

### **3.2 Assurer le respect de l'équilibre vie privée/vie professionnelle en garantissant un droit à la déconnexion**

Notre enjeu est de garantir la bonne utilisation des outils numériques, tout en préservant la santé au travail pour garantir des conditions et un environnement de travail respectueux de tous et en particulier des durées minimales de repos prévues dans la législation en vigueur.

Le respect de la vie privée et le droit à la déconnexion sont donc considérés comme fondamentaux chez Orange afin de protéger les salarié-es des pratiques intrusives potentielles provenant de leurs managers et/ou de leurs collègues et/ou d'eux-mêmes : emails, SMS, messages vocaux, messagerie instantanée, notifications des réseaux sociaux, etc. à toute heure du jour et de la nuit, le week-end, pendant les jours de congés ou de formation.

Les parties considèrent néanmoins que le droit légitime et nécessaire à la déconnexion n'est pas suffisant car il cherche à contraindre les seuls effets induits par un usage excessif ou incontrôlé des outils numériques mais il ne s'attaque pas aux causes.

C'est pourquoi, ce droit s'accompagnera d'une réflexion et de mesure portant sur les causes mêmes des usages excessifs des outils numériques :

- comportement individuel
- organisation du travail
- absence de formation ou d'évaluation des usages

### **3.2.1 Garantie : instaurer un droit à la déconnexion**

#### ***a) Principes du droit à la déconnexion hors temps de travail***

Les parties rappellent les dispositions de l'article 3 du premier accord sur l'équilibre Vie Privée et Vie professionnelle signé le 5 mars 2010.

« Dans le respect du principe de conciliation vie privée et vie professionnelle, et en dehors des cas exceptionnels, le management respectera des horaires de réunion compris dans les horaires de travail de l'équipe et pour les cadres dans la plage 8h-18h. Cette plage horaire devra faire l'objet d'adaptation en fonction de négociations locales dans le cas où un contexte particulier le justifie.

De façon à prévenir de l'usage de la messagerie professionnelle, le soir, le week-end et pendant les congés, il est rappelé qu'il n'y a pas d'obligation à répondre pendant ces périodes et qu'il est recommandé d'utiliser les fonctions d'envoi différé. »

Pour prévenir les Risques Psycho-sociaux ou ne pas engendrer d'injonction paradoxale chez les salarié-es, Orange recommande vivement aux salarié-es de ne pas utiliser leur messagerie électronique ou d'autres outils de communication pendant les périodes de repos quotidien et hebdomadaire et de congés, afin de garantir le respect de celles-ci.

Pour faire respecter l'organisation de cette déconnexion et pour que celle-ci soit efficace, elle nécessite :

- l'implication de chacun-e
- l'exemplarité, sur laquelle Orange s'engage, de la part des managers et des dirigeant-es de l'entreprise, dans leur utilisation des outils numériques, essentielle pour promouvoir les bonnes pratiques et entraîner l'adhésion de tous-tes.

C'est pourquoi, d'une part la ligne managériale s'assurera du respect de ce droit et d'autre part, chaque salarié-e doit pouvoir prendre conscience que sa propre utilisation des outils numériques peut être inapproprié et doit respecter ses collègues dans ses usages du numérique.

#### ***b) Principes de la gestion de la connexion/déconnexion pendant le temps de travail***

L'utilisation individuelle des outils numériques, sa gestion dans le cadre de l'organisation du travail peuvent conduire à une sur-sollicitation ou une sous connexion en fonction des personnes.

La gestion de la connexion/déconnexion individuelle de ses outils dans le cadre professionnel doit se réfléchir collectivement en prenant en compte l'activité, les nécessités de service. La ligne managériale est plus particulièrement appelée à jouer un rôle pour définir collectivement des règles d'accessibilité et partager des repères sur la bonne utilisation de chaque outil numérique à partir de la charte d'usage des outils numériques.

Dans ce cadre, le management de l'entreprise demandera à ce que les managers veillent à organiser des temps collectifs en physique durant lesquels l'utilisation des outils numériques sera déconseillée (ex : réunion de service sans consultation de la messagerie,..) afin d'éviter la sur-sollicitation.

Orange préconise à ses salarié-es de prévoir des temps de non utilisation de la messagerie électronique pendant le temps de travail, notamment pendant les réunions ou pour faciliter la concentration.

Ces dispositions s'appliquent aux télétravailleurs et aux salarié-es nomades (sauf sous astreintes) et à l'ensemble des salarié-es utilisateurs-trices d'outils de connexion à distance.

### ***c) Etude prospective***

Enfin, face aux enjeux de la connexion, sur-connexion, sous-connexion et déconnexion dans un contexte professionnel, Orange s'engage à mener, à travers Orange Labs Recherche, un programme de recherche/étude permettant une bonne compréhension des besoins individuels et collectifs pour gérer de manière adaptée les flux d'information nécessaires à l'intelligence collective de l'entreprise.

## **3.2.2 Moyens**

### ***a) Proposer un bilan individualisé et collectif des usages numériques***

Pour aller plus loin dans ses actions de prévention et afin d'aider chaque salarié-e et chaque équipe à prendre conscience de ses propres pratiques, Orange s'engage à :

- proposer, sur la base du volontariat, de communiquer chaque année aux salarié-es un bilan quantitatif individualisé de ses usages numériques (volume d'emails, utilisation de la messagerie instantanée, utilisation du réseau social d'entreprise...).
- mettre en œuvre un bilan quantitatif collectif des usages numériques, au niveau d'une équipe ou d'un métier, afin de détecter une surconsommation quotidienne, hebdomadaire et mensuelle, c'est-à-dire supérieure à la moyenne d'une équipe ou d'un métier donné, ou une utilisation anormale des outils numériques le soir ou les week-end.

Ces dispositifs feront l'objet d'une communication et d'une présentation avant leurs mises en œuvre et après celles-ci aux services de santé.

Le bilan individuel sera communiqué uniquement aux services de santé au travail si celui-ci fait apparaître un usage trop intensif de ces outils et transmis, le cas échéant, de façon anonymisée, aux préventeurs-trices et CHSCT concernés. Dans le cas où cet usage serait avéré, l'entreprise proposera les actions de prévention adaptées à ces salarié-es.

Le bilan collectif, qui pourra être demandé à l'initiative d'un manager sur son équipe, sera communiqué aux RH et aux services de santé au travail si le bilan fait apparaître un usage trop intensif de ces outils. Dans le cas où cet usage serait avéré, l'entreprise proposera les actions de prévention adaptées, et, le cas échéant, des mesures correctives basées sur l'analyse de l'organisation du travail

**b) Renforcer le rôle des acteurs de prévention et mettre en place un recours en cas de non-respect du droit à la déconnexion**

Les préventeurs, les services de santé au travail et d'environnement du travail devront être formés à mieux évaluer les nouveaux risques liés notamment aux modes de fonctionnement numériques pour apprendre à mieux évaluer la charge de travail ressentie et ainsi garantir à chacun la possibilité d'équilibrer ses temps personnels et professionnels. Ils devront également détecter les risques inhérents à l'utilisation des outils numériques.

Orange s'engage à

- former 100% des personnels des services de santé et d'environnement du travail à la détection de ces risques (trouble de l'attention, hyperconnectivité,...) d'ici 2018,
- à intégrer la détection de ces risques dans le numéro d'écoute mis à disposition des salarié-es et à former les intervenants à ces questions.

Enfin, en cas de non- respect du droit à la déconnexion et de dialogue infructueux avec son manager, le/la salarié-e aura recours à son N+2 et/ou RRH et/ou aux différents acteurs de prévention et/ou aux Représentants du personnel.

**c) Développer le bon usage des outils numériques**

Orange s'engage à poursuivre les actions de sensibilisation/formation sur le bon usage des outils numériques qui prendront plusieurs formes :

- mettre en place et à déployer, au sein de la Digital Academy, un visa spécifique sur l'usage des outils numériques, ainsi que des ateliers en présentiel de compréhension et de maîtrise des outils numériques
- encourager les dispositifs de sensibilisation comme la journée sans email
- mettre en visibilité et à compléter les dispositifs existants (fiches pratiques) sur la maîtrise des possibilités de déconnexion des outils numériques
- à étudier la mise en place d'un pop-up (ou compagnon numérique) rappelant les messages clés d'une bonne utilisation de ces outils pour prévenir/sensibiliser à la bonne utilisation des outils numériques (Par exemple : « vous allez envoyer un email à 23h, cet email ne pourrait-il pas être envoyé à des heures traditionnelles de travail ? »)
- diffuser régulièrement la charte de bon usage de la messagerie électronique, notamment lors de réunions d'équipe
- diffuser les différentes chartes existantes ou à les compléter régulièrement.

**d) Rendre compte de l'utilisation des outils numériques**

Une fois par an, une étude sur l'utilisation des outils numériques et l'impact du numérique sur les conditions de travail sera réalisée.

Elle sera présentée en CNSHSCT et transmise/présentée aux CHSCT d'Orange SA et/ou des filiales qui en feront la demande.

**e) *Présumer imputable au travail l'accident du télétravailleur survenu pendant son temps de travail***

Les parties réaffirment, dans l'esprit de l'accord Groupe sur le télétravail du 17 mai 2013, la présomption d'imputabilité au travail de l'accident dont est victime un télétravailleur à son domicile ou dans le bureau satellite convenu avec l'entreprise, lorsque cet accident survient pendant les horaires ou plages de télétravail convenus par écrit avec l'entreprise.

Cette présomption est également applicable aux télétravailleurs occasionnels au sens de l'accord Groupe du 17 mai 2013.

### **3.3 Assurer le respect des données personnelles des salarié-es**

#### ***La production de données numériques***

Durant tout le temps de sa présence au sein d'Orange, chaque salarié-e utilise des outils numériques que l'entreprise met à sa disposition pour la réalisation de son activité. Ces outils génèrent des données susceptibles d'être stockées. Les données ainsi produites ne sont pas toutes rattachées à l'identité du salarié. Pour autant, la numérisation croissante des activités des salarié-es associée à des capacités nouvelles de stockage et de traitement des données ouvrent des perspectives en matière d'analyses susceptibles d'apporter des bénéfices tant pour les salarié-es que pour l'entreprise, sous réserve de la mise en œuvre de certaines garanties.

#### ***Types de données et définition du Big Data.***

3 types données sont à distinguer : les « données personnelles », les « données privées », et les « données de santé » qui sont définies en annexe.

En particulier, les parties ont souhaité souligner que les données personnelles, définies comme toute information relative à une personne physique identifiée, englobent les données produites dans le cadre de l'activité professionnelle.

Le « Big Data » désigne le traitement de données très massives qu'offre la puissance des outils informatiques, disposant de capacités considérables de stockage et de calcul.

Orange a conscience des forts enjeux que représentent la sensibilisation des salarié-es sur la connaissance de ces données et l'encadrement nécessaire de leurs utilisations.

#### **3.3.1. Garanties : les droits d'accès, à l'oubli de rectification, de non contrôle et de traitement**

##### ***a) Rappeler les droits numériques des salarié-es et assurer leur applicabilité***

#### ***Droit au respect de sa vie personnelle***

Orange rappelle que chaque salarié-e a droit au respect de sa vie personnelle dans l'entreprise qu'il s'agisse par exemple de sa correspondance personnelle ou des fichiers informatiques présents sur son poste de travail.

Le concept de « vie personnelle » est définie en annexe.

Les parties ont souhaité rappeler les préconisations d'amélioration et d'ajustements, posées dans le cadre de l'audit mené sur la mise en œuvre de la note en date du 18 septembre 2013

sur le fonctionnement des Pôles enquête et présenté au CNSHSCT du 13 avril 2016, notamment dans l'application du droit positif en matière de respect de la vie personnelle.

De même, outre les dispositions légales existantes, il est rappelé que les données personnelles produites par un-e salarié-e en dehors du cadre de l'entreprise ne peuvent faire l'objet d'un traitement au titre de l'exécution du contrat de travail par Orange sans le consentement formel et préalable du salarié (par exemple leurs activités sur les réseaux sociaux ou celles générées en tant que client grand public des offres de l'entreprise).

#### ***Droit d'accès, de rectification et d'oubli***

Orange prend l'engagement d'assurer au salarié un droit d'accès à ses données personnelles qu'il peut corriger ou modifier pour des raisons légitimes.

#### ***b) Garantir la non-utilisation de ces données à des fins de contrôle et prévenir les pratiques intrusives***

L'ensemble de ces traitements de données vise à améliorer les services offerts aux salarié-es.

En conséquence, Orange s'engage à ne pas utiliser ces traitements, ni à en développer de spécifiques à des fins de contrôle des salarié-es dans l'exercice de leurs fonctions et à prévenir d'éventuels actes de malveillance ou pratiques intrusives.

#### ***c) Encadrer l'usage des données personnelles par des garanties de traitement***

Dans l'encadrement et le traitement des données personnelles, il est rappelé qu'Orange dispose d'un Correspondant Informatique et Libertés ainsi que des Responsables de traitements, dont les missions sont rappelées en annexe.

Les engagements relatifs aux conditions de légalité de traitement des données sont déclinés à travers les cinq règles suivantes :

- Finalités déterminées, explicites et légitimes du traitement : la collecte doit être en adéquation avec la finalité du traitement et proportionnelle au but poursuivi
- Caractère loyal et licite du traitement des données, lesquelles doivent être adéquates, pertinentes, exactes, complètes et non excessives par rapport à la finalité poursuivie
- Conservation limitée des données, pour une durée qui n'excède pas la durée nécessaire aux finalités poursuivies
- Sécurité du traitement : Orange doit prendre toutes les mesures pour éviter la déformation et/ou l'endommagement des données et éviter leur communication à des tiers non autorisés
- Respect des droits des personnes : droit à l'information, droit d'opposition ("opt-out"), droit d'accès, droit de communication, droit de rectification

#### ***d) Garantir le traitement des données personnelles***

Dans le cadre de la mise en place de services personnalisés nécessitant le traitement de données personnelles, Orange s'engage à respecter ses obligations légales, notamment celles citées par l'article 7 de la Loi du 6 janvier 1978 prévoyant le consentement formel des salarié-es, ce qui induit de les informer sur les données collectées.

### 3.3.2 Moyens

#### *a) Accès aux données*

Afin d'assister et guider le/la salarié-e dans sa requête d'accéder à ses données personnelles et également pour l'exercice de son droit à l'oubli, il/elle sera assisté-e du « Référent aux données personnelles des salarié-es ».

#### *b) Faciliter la connaissance des salarié-es de leur droit sur les données personnelles*

Parce que cette sensibilisation est un enjeu important, Orange prend les engagements suivants :

- renseigner de façon complète les fiches CIL
- diffuser les informations et fiches CIL
- élaborer et diffuser une Charte relative aux données personnelles des salarié-es
- instituer un « Référent aux données personnelles » des salarié-es pour assister le/la salarié-e dans sa requête d'accès à ses données (comme décrit au 7.2.1 ci-dessous)
- mettre en visibilité le manuel juridique et de compliance en date du 20 décembre 2013 relatif à la Protection des données à caractère personnel
- mettre en place un visa spécifique sur l'utilisation des données personnelles

Le bilan de ces dispositions sera présenté au CCUES et aux CE des filiales à leur demande.

#### *c) Nouveaux outils*

##### *La Charte relative aux données personnelles des salarié-es*

Orange s'engage à adopter une « Charte relative aux données personnelles des salarié-es », afin de préciser le cadre dans lequel s'exerce l'usage des données personnelles des salarié-es.

Cette charte repose sur cinq engagements : la confidentialité, la responsabilité, la transparence, le respect de la vie privée des salarié-es et la proportionnalité.

##### *Le badge de confiance*

Le badge de confiance va être mis en place pour ses client-es. Ce badge est une certification de « confiance » pour les utilisateurs-trices, il donne accès à toutes les données utilisées par une application et l'objet de cette utilisation. Le badge permet également de modifier les autorisations d'accès de l'application aux données de géolocalisation, contacts, photos, etc.....

Parce que la confiance est nécessaire à l'adoption de nouveaux usages, pour ses client-es et pour ses salarié-es, Orange s'engage à mener une étude permettant d'étendre le badge de confiance aux applications utilisées par les salarié-es.



## Chapitre 4. Bénéficiaire de nouvelles opportunités liées à la transformation numérique

### 4.1 Principes

Afin de donner de la visibilité et permettre les échanges sur l'ensemble des projets numériques, un Conseil National des transformations numériques est créé, sa composition et son rôle sont définis au chapitre 1.

De plus, la Direction s'engage à respecter ses obligations légales d'information et/ou information-consultation des instances représentatives du personnel (CE, CHSCT) sur les sujets ayant trait au numérique.

### 4.2 Axes

#### 4.2.1 Nouveaux modes de fonctionnement

Deux évolutions principales des modes de fonctionnement reposent sur le développement du numérique : le travail à distance et les outils collaboratifs.

##### *Le travail à distance*

Dans ce cadre, les parties ont souhaité réaffirmer les principes de l'accord signé le 17 mai 2013, et notamment l'importance de la dimension collective : l'accès au télétravail est en effet un choix d'organisation du travail qui impacte l'ensemble de l'équipe.

##### *Le mode collaboratif*

Au préalable, Orange garantit que le réseau social d'entreprise (Plazza à ce jour) n'a pas vocation à être un outil de contrôle de l'activité des salarié-es.

Dans l'optique de la Direction d'orange, pour que le réseau social d'entreprise fonctionne pleinement comme un réseau social, deux leviers sont structurants :

- d'une part, le profil « enrichi » de chaque salarié qui permet de présenter ses expériences, ses compétences, de mieux se faire connaître et mieux connaître l'autre, de développer et animer son réseau,
- d'autre part, les communautés d'intérêt, de passion, d'expertise ou d'entraide, pour encourager l'implication et la collaboration des uns et des autres pour aller plus loin ensemble.

La réussite de ce projet repose sur la bonne compréhension des enjeux liés aux réseaux sociaux (risques et opportunités, responsabilités), la maîtrise d'un tel outil, la prise en compte de celles et ceux éloigné-es des réseaux sociaux et sur une bonne complémentarité avec les autres outils de communication. C'est pourquoi des dispositifs d'accompagnement et des règles de gouvernance ont été mis en place :

##### Concernant les dispositifs d'accompagnement :

- un visa a été lancé dans la Digital Academy
- une réflexion par école métier est en cours pour décliner l'utilisation dans chaque métier
- un SPOC (cours en ligne en petit groupe privé) de gestionnaire de communauté a été créé

- une formation spécifique a été élaborée par niveau d'usage (de débutant à confirmé)

Enfin, les parties rappellent que l'utilisation des réseaux sociaux, internes ou externes induit des risques. Afin de sensibiliser les salarié-es à ceux-ci, Orange a mis en place des contenus sur la Digital Academy, qui seront régulièrement mis à jour.

#### Concernant les règles de gouvernance :

Le fonctionnement du réseau social d'entreprise est soumis à une charte que chaque utilisateur doit signer. Elle rappelle en particulier le droit de propriété intellectuelle, le droit à l'image, le droit à l'oubli, le droit de remords, la confidentialité des données, l'atteinte à l'image de la marque du Groupe, des individus.

S'agissant de la confidentialité des données, la Charte rappelle notamment que chaque salarié-e utilisateur-trice s'engage à ce qu'aucun document ne soit transmis en publication ou ~~partagé sur le réseau social d'entreprise, sans avoir préalablement vérifié la conformité aux~~ règles applicables dans l'entreprise en matière de classification des documents, ainsi qu'aux clauses de confidentialité auxquelles chaque salarié-e est soumis-e.

Cette charte est en conformité avec les lois et règlements applicables dans les pays où le groupe opère une activité, ainsi que les règlements intérieurs du groupe et de ses filiales, et les autres chartes existantes (charte informatique, charte déontologique, charte d'hygiène et sécurité, etc.).

La modération repose sur un triple niveau :

- Le rôle des animateurs de communautés dans leurs espaces respectifs est clé : fixer les règles de fonctionnement spécifique à leur communauté, être les garants du respect des règles générales au sein de leur espace communautaire.
- Dans une approche globale, le rôle de la gouvernance de l'équipe centrale est de modérer ce qui est contraire aux règles spécifiques du réseau social et aux règles plus générales qui régissent l'Entreprise.
- Le rôle des ressources humaines de l'entité concerné doit être le cas échéant de prendre en charge les cas de dérives qui violent la loi, ou le règlement intérieur en vigueur ainsi que les mesures disciplinaires appropriées, jouer un rôle de conseil dans certains cas de figure (création d'une communauté dont l'objet peut être polémique...)

Enfin, les parties souhaitent également souligner que les points acquis sur le réseau social d'entreprise ne doivent en aucun cas être utilisés comme un indicateur de performance individuelle.

#### 4.2.2 Nouveaux environnements de travail

Afin d'accompagner la conception et l'aménagement de nouveaux espaces de travail Orange s'engage à :

**a) lancer le Laboratoire du travail et ainsi faciliter l'émergence de nouvelles voies en matière d'organisation et de pratiques de travail**

Grace aux études menées par Orange et par les entreprises, conseils et organismes du domaine, ce « laboratoire du travail » aura pour objectifs de détecter de nouvelles tendances en

matière d'environnement de travail et de les tester en mettant en œuvre des pilotes dans les entités. Il s'agira notamment d'identifier et de capitaliser au fil de l'eau les enseignements et les facteurs clés de succès et les difficultés rencontrées.

Ainsi comme cela a été fait à la Villa Bonne Nouvelle, Villa Tolosa ou lors de l'expérience C3C, Orange testera différentes formes d'organisations et de pratiques afin de concevoir au mieux les espaces de travail et les adapter aux métiers, dans le respect de l'accord sur les expérimentations afin d'améliorer les conditions de travail.

***b) promouvoir et implémenter des principes communs d'aménagements sur ces nouveaux environnements de travail***

Les espaces de travail créant un environnement propice aux échanges, à la créativité et à la sociabilité seront favorisés. Ils soutiennent le collectif et augmentent les collaborations.

- Ils se devront d'être dans leur aménagement le plus modulaire possible et ainsi reconfigurables et adaptables aux usages des utilisateurs.
- Ils seront pensés afin de garantir plusieurs usages :
  - o celui de se concentrer et permettre aux salarié-es de s'isoler pour effectuer un travail nécessitant concentration
  - o celui de favoriser la communication/collaboration en en faisant un lieu ouvert qui permette le maximum d'échange entre les parties prenantes facilitant la collaboration : espaces informels, espaces de travail collaboratif (avec digital), espaces connectés, espaces avec bureaux de passage.
  - o celui de pouvoir se ressourcer avec l'aménagement d'espaces de détente et de rencontre conviviaux favorisant le repos, la lecture, et permettant également une proximité échange/travail.

***c) Définir des éléments de méthode pour leur lancement***

- privilégier dans chaque nouveau projet une approche pluridisciplinaire avec une équipe composée notamment de la direction immobilière Groupe (DIG), de la DRH, des représentants du management, du CHSCT et des parties prenantes externes telles que sociologue, architecte, élu-e local-e, médecin du travail, ergonomes
- mener une réflexion sur l'adaptation de l'espace aux usages en associant le plus en amont possible les utilisateurs de ces nouveaux environnements de travail.

Un bilan des travaux du laboratoire du travail, des principes communs d'aménagement et des éléments de méthode définis sera présenté au Conseil national des transformations numérique pour en partager les retours d'expérience et les meilleures pratiques.

#### **4.2.3 Offres de services aux salarié-es**

***a) Les principes de l'expérience salarié***

Dans ce cadre, Orange prend plusieurs engagements :

- tout service ou produit lancé pour tous les salarié-es fera l'objet d'une écoute préalable et d'une démarche d'ergonomie pour définir au mieux ce produit ou service

- chaque service sera accompagné d'une information permettant aux salarié-es souhaitant en bénéficier d'exercer pleinement leurs droits quant aux informations personnelles transmises
- la notation de ces produits et services par les salarié-es eux-mêmes et la possibilité de faire des recommandations/modifications
- la publication d'un programme de lancement d'offres et services disponible sur l'intranet, permettant à chaque salarié-e de connaître l'existant et les offres à venir

#### ***b) Les conditions de mise en œuvre de services personnalisés***

Pour améliorer l'expérience salarié, Orange peut librement utiliser les données agrégées générées par les salarié-es dans la mesure où celles-ci sont anonymes et non rattachables à l'identité des salarié-es qui les ont générés afin notamment de mettre en œuvre un traitement de ces données, susceptible – à titre d'exemple - de dégager des schémas récurrents, d'optimiser les services d'Orange à destination de ses salarié-es, d'apprécier la pertinence de mesures déjà déployées.

Dans le respect du cadre légal et des processus décrits au présent chapitre, l'analyse des données personnelles des salarié-es (et donc non anonymes) doit pouvoir être mise au profit des salarié-es eux/elles-mêmes pour leur offrir un service personnalisé.

Les services personnalisés sur la base de données personnelles doivent répondre à certaines caractéristiques :

- avoir pour finalité d'apporter un service au bénéfice du/de la salarié-e comme de l'entreprise et non conduire à un contrôle du/de la salarié-e ;
- faire l'objet de tests/pilotes afin d'identifier la meilleure manière de mettre en œuvre ces services ;
- respecter les obligations légales, notamment celles citées par l'article 7 de la Loi du 6 janvier 1978 prévoyant le consentement formel des salarié-es ;
- présenter une analyse au Conseil national des transformations numériques permettant de s'assurer de la conformité avec les règles de traitement précisées ci-dessus, des modalités d'information et le cas échéant de consentement. Cette présentation ne remettra nullement en cause les obligations légales d'information et/ou information-consultation des instances représentatives du personnel.

Néanmoins, les parties souhaitent rappeler que l'humain doit rester au cœur du dispositif et que ces traitements ne doivent pas remettre en question le rôle du manager dans la prise de décision (exemple dans le recrutement, l'évolution numérique offre au recruteur des méthodes d'analyse massive de données, qui sont une aide au repérage, à la connaissance des candidats, mais la décision de recrutement reste avant tout humaine et partagée avec le manager-recruteur et ne doit faire l'objet d'aucune discrimination).

#### **4.2.4 Développement de l'usage**

En préambule, les parties souhaitent rappeler la nécessité de prendre en compte la situation de chacun-ne dans le développement de l'usage, et notamment la situation des personnels en situation de handicap. **De plus, le déploiement d'un nouvel outil ayant un impact sur les modes**

de fonctionnement et/ou les métiers devra faire l'objet d'un accompagnement spécifique des salarié-es.

Concernant les équipements mobiles, Orange s'engage sur les axes suivants :

- équiper les salarié-es volontaires d'un terminal conforme à la technologie en cours (4G)
- installer sur ce terminal des applications professionnelles (annuaire groupe, les congés, parapheur...) et mettre à disposition un « App store » interne pour développer les usages mobiles dès 2016
- lancer le programme « USAGE » avec la préparation et l'organisation des ateliers adaptés aux besoins et attentes de chacun-ne d'accompagnement à l'usage des applications professionnelles.

Parallèlement, à l'équipement mobile qui permet de développer un socle commun d'usages, des réflexions sur l'adaptation de l'équipement du poste de travail des salarié-es (pc, tablettes, ...) seront conduites.

Le bilan ces réflexions sera présenté, le cas échéant, auprès des CHSCT.

Les parties souhaitent rappeler que l'usage des outils numériques fournis par l'employeur est soumis aux dispositions du chapitre 3 dans un principe de tolérance quant à son utilisation à des fins personnelles – notamment tant que son usage reste licite et ne nuit pas à l'accomplissement des tâches professionnelles. En tout état de cause un message sera adressé au salarié pour l'alerter si sa consommation lors d'un mois donné était excessive au regard de son abonnement professionnel, chaque situation étant appréciée spécifiquement. **Aucune sanction ne sera prononcée sans que cette alerte préalable n'ait été dûment reçue.**

Enfin, pour contribuer à la recherche de l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, Orange s'engage sur une étude de faisabilité et d'opportunité sur la séparation des communications privées et professionnelles (double terminal, double SIM, ...).

## Chapitre 5. Le rôle des Instances représentatives du personnel dans la transformation numérique

La transformation numérique nécessite l'implication de tous les salarié-es de l'entreprise quel que soit son métier, ses responsabilités, ses missions. Les représentant-es du personnel feront partie de cette transformation. Quel que soit leur mandat, ils/elles seront sollicité-es par les salarié-es, pour les informer, pour les accompagner, pour veiller aux respects des engagements pris par l'entreprise à leurs égards.

Pour que les représentant-es du personnel puisse pleinement remplir ce rôle il est essentiel et nécessaire qu'ils/elles soient informé-es et formé-es.

Les représentant-es du personnel bénéficieront de l'ensemble des dispositifs prévus, notamment au chapitre 3, au présent accord, Ces dispositifs pourront être complétés et adaptés le cas échéant.

Les élu-es et mandaté-es des CHSCT bénéficieront également des dispositifs de formation relatifs à la détection des risques inhérents à l'utilisation des outils numériques.

## Chapitre 6. Suivi de l'accord

### 6.1 Commission de suivi de l'accord

Les parties conviennent de créer une commission de suivi et de mise en œuvre de l'accord. Elle est composée de 2 représentant-es désigné-es par chacune des Organisations Syndicales représentatives signataires et de représentant-es de la Direction.

Elle est présidée par le Directeur des Ressources Humaines du Groupe ou son/sa représentant-e. Elle se réunira au minimum un fois par an. Elle peut également être saisie par les Organisations Syndicales en cas de difficultés de mise en œuvre.

### 6.2 Suivi des engagements

Les parties ont convenu que seront examinés en commission de suivi les engagements figurants en caractère gras dans le texte.

Les parties ont souhaité rappeler que les salarié-es ont la possibilité de saisir la commission de suivi via les instances représentatives du personnel (Délégué-es du personnel par exemple) en cas de difficulté d'application de l'accord.

## Chapitre 7. Formalités de dépôt, durée de l'accord et modalités de révision

### 7.1 Les formalités de dépôt

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en un exemplaire. Deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront transmis à la DIRECCTE d'Ile de France (Unité territoriale de Paris).

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

### 7.2 La durée de l'accord

Le présent accord, entrant en vigueur le jour qui suit les formalités de dépôt auprès des services compétents, est conclu pour une durée déterminée. L'accord cessera de produire définitivement et irrévocablement ses effets à la date du 30 juin 2019.

### 7.3 Les modalités de révision

Les parties signataires peuvent déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions du présent accord conformément aux articles L.2222-5, L2261-7 et L2261-8 du Code du Travail. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés. Les négociations commenceront le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord.




Fait à Paris, le 27 septembre 2016

La Direction, pour Orange

Monsieur Jérôme Barré

Directeur Exécutif en charge des Ressources Humaines Groupe

Les organisations syndicales

Pour la CFDT-F3C 	Pour la CFE-CGC	Pour la CGT-FAPT Cédric CARVALHO 
Pour FO-COM 	Pour SUD-PTT	

## ANNEXE 1: socle commun de connaissances

Le socle commun de connaissances sur le numérique repose sur trois axes :

- Enjeux du numérique
- Innovations et outils collaboratifs
- Internet et réseaux sociaux

### Enjeux du numérique

Connaître et s'approprier les enjeux du numérique chez Orange afin d'utiliser un vocabulaire commun et avoir une bonne compréhension de la manière dont le digital transforme l'entreprise.

Comprendre que le numérique représente une nouvelle façon d'interagir entre les entreprises et les clients, entre les clients et les entreprises et qui concerne tous les secteurs d'activité.

Comprendre l'impact du numérique sur les métiers existants et les nouveaux métiers, et comprendre l'impact sur l'organisation et les nouveaux modes de fonctionnement et de management

### Innovations et outils collaboratifs

Connaître les principales innovations, produits et services, lancés par Orange sur le marché grand public : la 4G, la Livebox, le Cloud, la fibre, les solutions de paiement mobile –via les nouvelles technologies comme le NFC, les services Orange et Moi et le Business Lounge, Homelive

Connaître également les solutions de communications proposées par Orange Business Services pour les entreprises, comme business together as a service

Mieux utiliser les principaux outils collaboratifs mis à la disposition des salarié-es comme communicator, coopnet, vidéoconférence, transfert de fichier et connaître les règles du bon usage de la messagerie électronique

Connaître ce qu'est le big data, en mesurer l'impact sur les métiers et connaître les projets portés par Orange

Se familiariser avec les fonctionnalités de notre réseau social d'entreprise piazza, et maîtriser ses principaux usages (création de compte, partage de documents collaboratifs...)

Comprendre les enjeux en matière de sécurité, et de protection des données personnelles et d'entreprise

### Internet et réseaux sociaux

Mieux mettre en perspective les réseaux sociaux les plus connus et s'en approprier l'utilisation.

Comprendre pourquoi Orange a choisi d'être présent sur les réseaux sociaux et s'approprier le travail en réseau.

Connaître les principaux réseaux sociaux où Orange est présent et comprendre que les outils numériques permettent des usages pour articuler vie professionnelle et vie privée.

Etre sensibilisé aux bonnes pratiques d'usage des réseaux sociaux.



## ANNEXE 2 : définitions

Un MOOC est un parcours d'apprentissage en ligne au cours duquel de nombreux participants interagissent et partagent leurs compétences.

- « Massive » signifie que ce parcours peut regrouper un nombre illimité de participants,
- « Open » montre qu'il peut être ouvert à tous, quels que soient sa situation géographique et ses connaissances antérieures,
- « Online » annonce qu'il se déroule en ligne,
- « Course » indique qu'il possède un début, une fin et un programme.

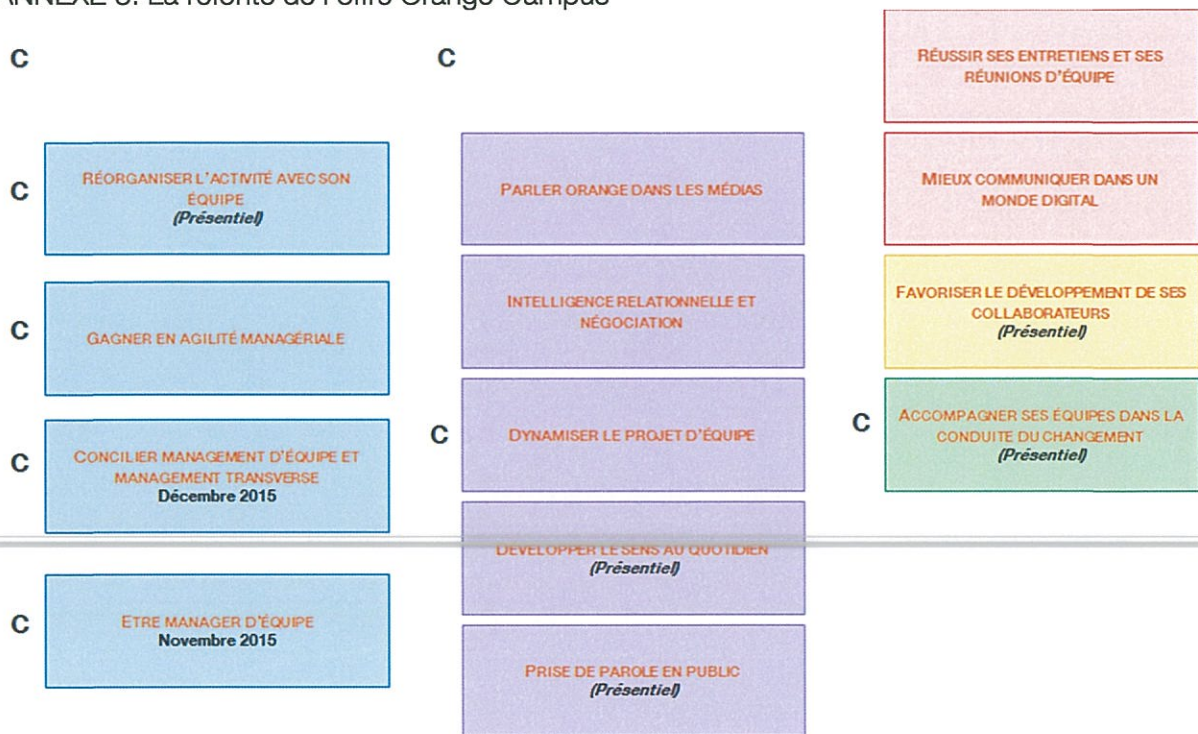
Les MOOCs se déroulent sur une période allant de 4 à 12 semaines, ils traitent de tous les domaines et débouchent le plus souvent sur des évaluations par des pairs, voire des certifications avec tests de type quiz ou mémoire.

Un MOOC se compose de séquences éducatives, avec des activités à mener en individuel ou en équipe, par le biais d'une plateforme à laquelle les participants se connectent pour s'inscrire et suivre les activités proposées. Ces activités sont composées de vidéos enregistrées, des ressources à consulter, des travaux pratiques, des mise en situation, de conférences en live, avec possibilité d'interaction via t'chat ou réseaux sociaux.

Le principe se rapproche de la formation à distance ou de l'e-learning, mais la révolution vient du concept d'ouverture (aucune barrière de compétence ou de frais d'inscription ne sont demandés aux participants), et de la présence d'animateurs tout au long du dispositif pour répondre aux questions dans les forums et transmettre aux experts celles qui nécessitent la réponse d'un professionnel.

Un COOC, acronyme de Corporate Open Online Course est un MOOC prodiguée par une entreprise, pour ses collaborateurs. Un COOC permet de former l'ensemble des collaborateurs d'une entreprise, à tout moment et quelle que soit leur localisation.

### ANNEXE 3: La refonte de l'offre Orange Campus



Les formations identifiées avec un C correspondent au programme contribuant au mode collaboratif.

### ANNEXE 4: l'exemple de la Buzz Box

Ci-dessous les questions :

1. Je recommanderais Orange comme un endroit où il fait bon travailler
2. Je bénéficie d'un coaching et d'un accompagnement régulier de la part de mon manager
3. Je suis toujours informé(e) des sujets qui me concernent
4. Mon manager se soucie de mon bien être
5. J'ai les équipements et le matériel nécessaires pour faire mon travail
6. Depuis le dernier questionnaire, mon manager a mis en place des actions et je vois les changements

## ANNEXE 5: Exemples d'actions communes et dédiées aux fonctions Ressources Humaines

exemples d'actions communes aux différents acteurs-trices :

- les visas de la Digital Academy dont le visa piazza
- le COOC usages digitaux
- le SPOC community management
- le COOC « digital learning » pour les acteurs de la formation

exemples d'actions dédiées par métier :

- le parcours multimodal de #LaRucheDigitale qui permet aux acteurs de la filière RH d'explorer les tendances RH à l'ère du numérique, de questionner ses pratiques, d'imaginer et d'expérimenter les nouvelles pratiques métiers de demain
- le nouveau cursus pour les DRH et RRH qui accompagnent la mutation humaine et digitale
- le cursus certifiant « Ingénieur Formation Orange à l'ère du digital »
- un nouvel espace « Learn & Share » sur le réseau social d'entreprise avec toute l'offre de service de l'Ecole et la richesse des interactions et partages entre salarié-es sur leur développement de compétences

## ANNEXE 6 : Définitions relatives aux données personnelles

### Définition des données personnelles

Au titre de l'article 2 de cette loi « constitue une donnée à caractère personnel toute information relative à une personne physique identifiée ou qui peut être identifiée, directement ou indirectement ».

Dans le contexte de l'activité professionnelle, sont considérées comme des données personnelles et donc soumises à la législation évoquée ci-dessus toutes les informations communiquées à l'entreprise lors de l'embauche du/de la salarié-e (état civil, situation familiale...), soit obtenues par l'entreprise en raison du lien juridique (contrat de travail, lien statutaire) qui unit le/la salarié-e à l'entreprise (rémunération, fiche de poste) mais également à travers les différents outils informatiques que l'entreprise met à la disposition du salarié dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, auxquels est rattachée/associée l'identité du salarié.

### Définition des données privées

Il n'existe pas de définition légale de la « donnée privée ». Pour autant, on peut considérer qu'une donnée personnelle est « privée » lorsque :

- elle est générée par le salarié durant l'accomplissement de son activité professionnelle mais qu'elle relève de sa vie privée :

- comme la correspondance identifiée comme « privée » ou « personnelle » au sein de l'outil de messagerie professionnelle ;
  - les documents électroniques également identifiés comme « privé »
  - mais également, sans être exhaustif, toute information liée à sa vie privé qui révèle des éléments liés à son intimité comme la composition de son foyer fiscal, l'âge des enfants...
- elle est produite par le salarié en dehors de l'activité professionnelle, sur des supports externes, comme l'activité sur les réseaux sociaux externes ;

L'employeur ne peut accéder à la correspondance privée du salarié que dans le cadre d'une enquête ou après avoir obtenu une décision d'un juge. S'agissant des documents l'employeur ne peut y accéder qu'en présence du salarié (ou après l'en avoir informé) sauf risque ou événement particulier pour l'entreprise, par exemple le fichier est indispensable à la poursuite de l'activité de l'entreprise (fichier clients, ou susceptible de contenir des informations indispensables à la poursuite de l'activité...).

Enfin le traitement par l'employeur de données que le salarié peut être amené à générer en dehors de son activité professionnelle. ~~(par exemple les informations qu'il communique sur son compte LinkedIn).~~ pour les rattacher à son identité professionnelle, nécessite au préalable son consentement formel.

### Définition des données de santé

Il n'existe pas de définition légale des données médicales.

Néanmoins, la donnée de santé est définie de la façon suivante par l'Agence des Systèmes d'Information Partagés de santé (agence gouvernementale) : « C'est une information relative à la santé d'une personne physique identifiée ou qui peut être identifiée, directement ou indirectement, par référence à un numéro d'identification ou à un ou plusieurs éléments qui lui sont propres. »

Dans le domaine sanitaire, une donnée de santé à caractère individuel se définit comme une donnée susceptible de révéler l'état pathologique de la personne.

On pourra toutefois préciser que :

- Le secret médical protège des informations recueillies par les professionnels de santé.
- Les cas de dérogation sont prévus par la loi, s'agissant notamment de la rédaction de certains certificats, dont ceux prévus aux articles L.441-6 et L.461.5 du code de la sécurité sociale concernant la déclaration des accidents du travail et maladies professionnelles.
- La fiche médicale d'aptitude est transmise à l'employeur conformément à l'article R.4624-47 du code du travail

### Définition du Big Data

Par Big Data, on entend le recueil, le traitement, le partage et la visualisation par des méthodes mathématiques de données très massives, non structurées, de provenance variée, souvent sans lien entre elles. Les analyses de ces traitements de données se différencient de l'informatique décisionnelle classique et visent à éclairer des phénomènes complexes, tels l'évaluation des risques, l'aide à la prise de décision, « expérience client » plus personnalisée et contextualisée, et ceci de façon potentiellement prédictive au moyen d'algorithmes adaptés..

C'est la loi « Informatique et Libertés » du 6 janvier 1978, modifiée par la loi du 6 août 2004 pour transposer la directive européenne de 1995 qui régit le traitement, c'est-à-dire l'opération aboutissant à la constitution informatique d'un fichier ou d'une base de données contenant des données personnelles.

## Le concept de « vie personnelle »

Il a été dégagé par la jurisprudence à partir de 1994. La notion de « vie privée » ne recouvrant pas toutes les situations, il lui a été préféré le concept de « vie personnelle » qui outre la vie privée proprement dite, concerne l'exercice des libertés civiles (mariage, divorce) et l'exercice des libertés civiques (participation à la vie politique et associative).

## Le Rôle du Correspondant informatique et Libertés

Orange dispose d'un Correspondant Informatique et Libertés (ci-après « CIL »), qui parmi ses missions, doit veiller à s'assurer que toutes les précautions utiles ont été prises pour préserver la protection des données et, notamment, empêcher qu'elles soient déformées, endommagées, ou que des personnes non autorisées y aient accès.

Les traitements de données personnelles, qu'il s'agisse ou non de celles des salarié-es, réalisés par l'entreprise sont analysés par le CIL et doivent faire l'objet d'une déclaration dans le registre du CIL interne à l'entreprise. Dans ces déclarations figurent la nature du traitement, les données concernées, leur durée de conservation et les personnes destinataires. Ces déclarations, dans le registre du CIL, sont librement consultables dans l'intranet.

## Le Rôle du Responsable de traitement

Le responsable de traitement est une notion juridique encadrée en France par les dispositions de l'article 34 de la Loi Informatique et Libertés : il s'agit de la personne physique ou morale, qui détermine les finalités et les moyens d'un traitement de données personnelles.

Chez Orange, la délégation de pouvoir qui accompagne une fonction doit préciser la nature des traitements de données personnelles mis en œuvre dans le cadre de l'exercice de cette fonction.

Le responsable de traitement est en général un responsable métier et maître d'ouvrage.

Le responsable de traitement s'assure de la sécurité et de la protection des données personnelles du traitement dont il a la responsabilité.

## ANNEXE 7 : Champ d'application de l'accord

Altenor

Equant France

Générale de téléphone

Globecast France

Globecast Reportages

Inoven

Lexsi

MAIA

Neocles Corporate

Netia

Netstaff

~~Nordnet~~

---

Network Related Services holding (NRS)

OCEAN

OCS

OCWs (ex Obiane SA)

Orange Application for Business (OAB)

Orange Caraïbe

Orange Cloud for Business (OCfB)

Orange Consulting

Orange Cyber Défense (ex Atheos)

Orange Healthcare

Orange Lease

Orange Marine

Orange Prestations TV (OPTV)

Orange Promotion

Orange SA

Orange studio

SOFRECOM

---

Soft At Home

Telefact

Viaccess

w-HA

XS Pôle sécurité