



**Et**

*Vous pensez  
que les syndicats  
sont inutiles ?*

**VOUS,**

**qu'auriez-vous envie  
de faire pour changer  
l'entreprise ?**

## **Le mot du président..... 4**

### **Nos valeurs : défendre l'intérêt collectif des personnels dans une entreprise pérenne et durable..... 6**

Nous défendons l'intérêt collectif de tous les personnels, quel que soit leur statut.....	6
Emploi.....	6
Rétribution et pouvoir d'achat.....	7
Qualité et santé au travail.....	7
Nous défendons la pérennité de l'entreprise.....	7
Décisions financières et stratégiques de l'entreprise.....	8
Régulation française et européenne.....	8
Orange est au centre d'un écosystème que nous voulons durable.....	8
Nous voulons pratiquer un syndicalisme combatif et de rassemblement.....	9

### **Vous voulez défendre vos collègues ? ..... 10**

Comment le CE peut-il infléchir la politique de l'entreprise ?.....	10
En quoi le Délégué du Personnel (DP) peut-il améliorer la vie de ses collègues ?.....	11
Comment le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) veille-t-il à la santé au travail ?.....	11

### **Vous voulez approfondir ou partager votre expertise ? ..... 13**

Activités Sociales et Culturelles (ASC).....	13
Logement.....	13
Participation, Intéressement, Actionnariat.....	14
Rémunération.....	14
Restauration.....	15
Égalité professionnelle et diversité.....	15
Emplois et métiers.....	15
Formation.....	15
Économie et réglementation des télécoms.....	16
Europe et International.....	16
Conditions de travail et Santé.....	16
Handicap.....	17
Protection sociale.....	17
Fin de Carrière et Retraite.....	17

### **Vous pensez que votre métier devrait être mieux défendu ? ..... 18**

Métiers des Agences Distribution (AD).....	20
Métiers des Agences Entreprises (AE).....	20
Métiers des AVSC-CCOR-Pro-PME.....	20
Métiers des Unités d'Assistance Technique (UAT).....	20
Métiers des Unités d'Intervention (UI).....	21
Métiers des Unités de Production Réseau (UPR).....	21

### **Vous pensez que tous les personnels doivent être traités de manière équitable ? ..... 22**

Groupe de travail filiales.....	22
Groupe de travail Conseil Paritaire fonction publique.....	22

### **Vous voulez améliorer l'ambiance au travail ? ..... 24**

### **Vous pensez qu'il faut mieux expliquer l'épargne salariale ? ..... 27**

### **Vous ne voulez pas payer pour voir ? ..... 29**

### **Vous voulez mieux nous connaître ? ..... 31**

### **Glossaire ..... 32**

## Le mot du président



**Sébastien Crozier**  
Président de la CFE-CGC  
Orange

## A quoi sert un syndicat ?

Depuis 1884, la loi française prévoit la possibilité pour le personnel d'une entreprise d'avoir des représentants, et reconnaît leur organisation en syndicats.

Les représentants élus du personnel assurent la défense de proximité du personnel, surveillent les réorganisations proposées par la direction au travers des comités d'entreprise (CE). Les délégués syndicaux négocient les accords collectifs imposés par le législateur ou issus de la volonté des partenaires sociaux, les délégués du personnel remontent les réclamations et font respecter le droit, les accords et les usages, les CHSCT s'occupent des conditions de travail et de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des salariés.

Ces dernières années, les dérives préjudiciables au personnel se sont multipliées dans les syndicats :

- Le caractère institutionnalisé de leurs représentants et des dispositions qui visent à les protéger a fait des syndicats une sorte de caste qui bien souvent défend plus ses propres intérêts que ceux du personnel.
- L'enfermement dans un discours démagogique peu soucieux des réalités économiques et opérationnelles de l'entreprise décrédibilisent leurs revendications.
- Le repli sur le seul périmètre social de l'entreprise, celui de leurs électeurs, sans prendre en compte des paramètres externes tels que les textes législatifs nationaux et européens ou l'idéologie néolibérale de la mondialisation, limite l'efficacité de leur contribution aux évolutions de la société susceptibles d'améliorer la condition des personnels d'entreprises.

## Des militants (vraiment) au service de l'intérêt collectif

Quelle est alors la place des vrais militants, qui veulent s'engager dans la défense de l'intérêt collectif : celui du personnel dans son ensemble, mais aussi celui des clients dont la fidélité conditionne la pérennité de l'entreprise ?

Nous sommes persuadés que chaque collaborateur peut contribuer au changement et à la défense de cet intérêt collectif. Désormais, les directions d'entreprises ne sont plus qu'aux ordres des actionnaires, et, à Orange, d'un État peu conscient ou peu intéressé par le développement à long terme de notre entreprise. Les personnels, et donc les organisations syndicales, ont dès lors un rôle prépondérant à jouer. Si la présence dans les instances de représentation du personnel apparaît comme la première mission des syndicats, il en existe trois autres, souvent oubliées :

- la gestion des Activités Sociales et Culturelles (dont la restauration) dévolue aux Comités d'Entreprises, et qui peuvent représenter 6 à 8% du pouvoir d'achat des personnels de notre entreprise,

- la cogestion de la mutuelle prise en charge partiellement par l'entreprise,
- la participation à la gouvernance de l'épargne salariale.

Dans ces trois domaines, la CFE-CGC a développé des propositions originales que vous pourrez découvrir dans ce document :

- Le Tableau Magique qu'elle a développé pour gérer les Activités Sociales et Culturelles s'inscrit en rupture de pratiques intrusives (quotient familial...) qui n'ont plus lieu d'être compte tenu des évolutions sociologiques.
- Sa contribution à la création de l'ADEAS (Association pour la Défense de l'Épargne et de l'Actionnariat Salariés) a été un élément essentiel à la prise de conscience du poids que représente le personnel dans l'actionnariat du Groupe Orange.
- L'action pour obtenir l'extension de la mutuelle santé au personnel fonctionnaire...

Les travaux réalisés et les résultats obtenus dans ces domaines sont le fait de militants de valeur. Ils démontrent combien la contribution de chacun est nécessaire à l'édification d'outils comme à la propagation d'idées, à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, pour infléchir des politiques injustes et destructrices.

C'est cet engagement que nous proposons à l'ensemble du personnel de partager au travers de notre organisation.

## L'union fait la force : un vieux principe... toujours efficace !

L'histoire de la CFE-CGC dans le Groupe Orange apparaît atypique et peut interroger. Son fil conducteur est simple : toujours unir et se renforcer grâce à l'adhésion, à l'élargissement et au développement d'un collectif diversifié.

C'est pour cela que la CFE-CGC, défend tant le personnel non-cadre que le personnel cadre, les fonctionnaires que les salariés de droit privé, en maison mère comme en filiales.

Nous avons su travailler en commun, notamment pour créer l'Observatoire du Stress et des Mobilités Forcées. Nous avons proposé cette initiative à toutes les organisations syndicales. SUD a répondu présent. L'Observatoire du Stress a joué un rôle déterminant dans la dénonciation de la politique mortifère de la direction Lombard, et dans le changement de direction de l'entreprise.

Lorsque la situation l'exige et tant que nos valeurs sont partagées, nous n'hésitons pas à travailler ensemble avec d'autres acteurs dans l'intérêt du personnel

Voilà notre chemin : volonté de renouveau, volonté de changement, volonté d'unité, pour permettre au personnel d'être mieux représenté et mieux défendu.

Notre entreprise est un acteur majeur de l'économie française, mais aussi des télécommunications.

Son métier est porteur de valeurs positives : créer du lien social, permettre la diffusion de la connaissance et de la culture aux citoyens, contribuer à leur sécurité au quotidien comme à la sauvegarde des vies lors des crises exceptionnelles.

C'est grâce à la contribution de chacun et de tous qu'il sera possible de remettre ces valeurs au premier plan, de contribuer activement à l'émergence d'un projet d'entreprise plus respectueux de l'humain, et porteur d'adhésion tant pour les personnels que pour les clients.

# Nos valeurs : défendre l'intérêt collectif des personnels dans une entreprise pérenne et durable.

## Nous défendons l'intérêt collectif de tous les personnels, quel que soit leur statut

### Tous les personnels du Groupe Orange, en France et à l'international

- employés, maîtrises et cadres
  - fonctionnaires, salariés, contractuels, apprentis, stagiaires
  - maison mère et filiales
- pour lesquels nous demandons :
- l'équité de traitement, quel que soit le sexe, le statut ou les modalités de travail de chacun
  - l'application du droit et la mise en place des actions correctrices nécessaires pour assurer cette équité, par exemple à l'égard des personnels handicapés ou pour la promotion des femmes
  - l'application à tous les personnels du Groupe des dispositions les plus favorables du droit du travail, du code de la fonction publique d'État, et des accords de branche ou d'entreprise

## Inclusion des sous traitants et des intérimaires

Orange ne peut pas se dédouaner de la précarisation des personnels sous prétexte qu'ils sont chez les sous-traitants ou les fournisseurs, et doit donc mener des politiques d'achats responsables (prix, pérennité des contrats, équilibre économique pour les cocontractants), mais pas au détriment des personnels de l'entreprise (internalisation, maintien des compétences clefs au sein de l'entreprise). La question de l'intégration des sous-traitants dans l'entreprise doit se poser à chaque fois qu'il y a des embauches.

## Emploi

### Nous défendons :

- L'emploi, pérenne, quantitatif et qualitatif
- Le droit pour chacun à un travail correspondant à ses qualifications
- Le droit à un projet professionnel pour tous (formations, VAE, évolutions et promotions) et plus particulièrement le droit à être accompagné et formé lorsque l'évolution de l'entreprise nécessite une évolution des métiers et des postes
- Le développement de l'emploi sur tout le territoire national, permettant aux personnels :

- d'évoluer professionnellement dans tous les bassins d'emplois, et pas seulement en Ile de France,
  - de mieux préserver l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée,
  - de mieux servir nos clients sur l'ensemble du territoire.
- Le remplacement des personnels qui quittent l'entreprise pour maintenir la capacité des équipes à assurer l'activité, et le transfert des compétences nécessaires pour le faire.
  - Le maintien en interne des compétences stratégiques pour le Groupe, y compris par l'embauche prioritaire des personnels sous-traitants qui détiennent ces compétences

## Rétribution et pouvoir d'achat

### Nous défendons prioritairement le salaire fixe :

C'est un élément contractuel qui ne peut pas être révisé à la baisse par l'entreprise sans l'accord du salarié, a contrario de toutes les rémunérations variables à la main de la Direction.

Dans la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires, nous revendiquons systématiquement :

- des augmentations collectives
- une clause de sauvegarde indexée sur l'indice des prix
- un budget spécifique pour les actions de rattrapage ciblant les personnels sous-positionnés qui ne doivent pas être prises sur les enveloppes d'augmentations générales

### Nous défendons le pouvoir d'achat du personnel partout où il est en jeu :

- Participation et Intéressement, PERCO : défense de formules de calculs équitables, basées sur des objectifs atteignables et des indicateurs vérifiables sur lesquels les personnels ont réellement une action
- Mutuelle collective avec participation de l'employeur pour les fonctionnaires, comme elle existe déjà pour les salariés de droit privé.
- Avantages aux personnels leur permettant de disposer à titre gracieux d'une offre au goût du jour,

digne d'une entreprise internationale du secteur des nouvelles technologies (ex : remplacer les postes de services par une offre de type « Open »)

- Activités Sociales et Culturelles intégralement gérées par les élus CE : redistribution de pouvoir d'achat net avec des règles simples permettant à l'ensemble des personnels de bénéficier de leurs droits sans avoir à avancer d'argent ni à fournir une déclaration de revenus inquisitrice

## Nous défendons également la limitation des écarts de rétribution entre les dirigeants et l'ensemble du personnel.

## Qualité et santé au travail

### Défense d'une organisation du travail :

- stable et compréhensible par tous, bénéfique pour les personnels comme pour les clients
- préservant la santé des personnels
- permettant de recréer du collectif, du travail d'équipe, et qui fait du travail un facteur d'intégration sociale et d'épanouissement

### Lutte contre le management par indicateurs pour revenir au métier et à l'humain

### Droit à la mobilité choisie

- dans l'ensemble du Groupe Orange, maison mère et filiales
- possibilité de changer de filière métier avec un accompagnement en formation

### Droit au temps choisi pour tous (TPS/TPI/TPA, temps partiel, etc.)

### Droit au télétravail pour tous

## Nous défendons la pérennité de l'entreprise

*La Direction n'a pas le monopole de la défense des intérêts de l'entreprise, et nous nous montrons critiques chaque fois qu'elle prend ou applique des décisions qui vont contre l'intérêt de l'entreprise et de ses personnels.*

## Nous défendons :

- Une stratégie industrielle favorisant la pérennité du Groupe Orange et ses perspectives de développement
- Des personnels bien traités qui pourront ainsi se consacrer à la qualité du service rendu aux clients
- Le maintien au sein du Groupe des métiers, activités et filiales qui génèrent de la valeur, par leurs résultats financiers, mais aussi parce qu'ils constituent des points d'appui pour innover ou agréger des services pertinents pour nos clients

Cette défense du Groupe se traduit par la lutte contre les décisions fiscales, réglementaires et financières qui l'affaiblissent et mettent sa pérennité en péril.

## Décisions financières et stratégiques de l'entreprise

- Les personnels font tourner l'entreprise : sans eux, il n'y aurait pas de rentabilité du capital
- Nous défendons un partage équitable des richesses produites entre le personnel et les détenteurs du capital
- Le résultat doit prioritairement être affecté à la rémunération des personnels, à l'amélioration des conditions de travail, à l'investissement et au désendettement, plutôt qu'au dividende

## Nous revendiquons :

- Un dividende dans tous les cas inférieur au résultat net distribuable, pour ne pas dégrader les fonds propres.

### Une action clef : le dividende

La CFE-CGC a été la première organisation syndicale à dénoncer le dividende supérieur aux bénéfices, et à en demander la baisse, ainsi que la suppression des stock-options qui dévoient le management de l'entreprise en favorisant une stratégie financière de court terme au détriment de la stratégie industrielle pérenne que nous réclamons.

- Le choix d'une politique industrielle durable et non d'une politique spéculative à court terme
- Le respect des droits du personnel actionnaire, qui, détenant près de 5% du capital (2<sup>ème</sup> actionnaire après l'État), doit pouvoir s'exprimer, notamment en présentant des résolutions à l'Assemblée Générale des actionnaires.

## Régulation française et européenne

### Nous revendiquons une régulation qui :

- assure une concurrence loyale entre les acteurs
- lutte contre le « low-cost », destructeur des emplois et du pouvoir d'achat
- applique les obligations que lui confère la loi en matière de développement de l'emploi et de l'investissement (notamment le code des Postes et Télécommunications français)
- assure une utilisation des fréquences radio appartenant aux patrimoines nationaux et une mise en œuvre du service universel de télécommunications au bénéfice du bien collectif des citoyens, et donc aussi de la protection de l'emploi et de la capacité d'innovation, française et européenne, dans un secteur stratégique

## Orange est au centre d'un écosystème que nous voulons durable

Les infrastructures de télécommunications sont vitales pour l'ensemble de l'économie française et pour les citoyens.

### Nous défendons la pérennité de la filière télécom française, par la sécurisation et le développement de l'emploi dans le Groupe Orange et dans la filière des télécoms, pour :

- assurer la sécurité et l'indépendance des infrastructures de télécommunications françaises
- garantir la liberté d'usage et le respect de la vie privée des citoyens
- maintenir et développer les capacités d'innovation

du Groupe Orange et de l'ensemble de la filière télécoms en France

- développer l'égalité des territoires et des citoyens dans l'accès aux services de télécommunications
- assurer la qualité des infrastructures et services de télécommunications nécessaires au développement de l'économie française

Le Groupe Orange est le principal donneur d'ordre de la filière télécom française, et doit à ce titre assurer une gestion responsable de l'emploi, mais aussi de ses fournisseurs et sous-traitants

Plus largement, par notre travail d'analyse du fonctionnement de l'économie, nous avons acquis la conviction que l'emploi et le pouvoir d'achat constituent la clef de voûte d'un système économique équilibré. Ils doivent donc être au centre des préoccupations de tous les acteurs de l'économie :

- L'emploi est le seul vrai garant du pouvoir d'achat
- Le pouvoir d'achat permet de maintenir la consommation et l'investissement des ménages, principaux moteurs de croissance de l'économie française
- Emploi et pouvoir d'achat constituent également des éléments clefs pour la dignité des personnes et la qualité du « vivre ensemble »
- Le plein emploi permet d'améliorer les comptes de la nation (impôts et contributions sociales des travailleurs) et donc de diminuer les déficits publics sans pratiquer l'austérité ni dégrader la protection sociale des citoyens

**Nous luttons contre la concurrence exacerbée qui conduit à mettre tous les travailleurs en compétition, au détriment des emplois, des conditions de travail, de la santé des salariés, du pouvoir d'achat, et de la cohésion sociale.**

## Nous voulons pratiquer un syndicalisme combatif et de rassemblement

Organisation syndicale la plus récente au sein du Groupe Orange, nous sommes aussi la plus dynamique en termes de croissance, tant en nombre de militants que d'évolution de nos scores électoraux. Nous entendons poursuivre cette croissance et accueillir tous ceux qui partagent nos valeurs pour :

- construire une alternative innovante à l'opposition de principe comme à la réforme de connivence.
- unir dans un collectif diversifié, qui incarne un syndicalisme fort, responsable et combatif.

Nous défendons la pratique des solidarités internes entre nos militants, par la mise en commun des moyens permettant de renforcer nos actions et notre présence auprès des personnels dans toutes les entités du Groupe (établissements, DO, filiales, international).

Notre syndicat est représentatif dans la Branche des télécommunications et dans les secteurs connexes.



# Vous voulez défendre vos collègues ?



Devenir représentant du personnel, c'est dialoguer à la fois avec les personnels de l'entreprise, et avec la Direction. Les personnels de l'entreprise élisent leurs représentants pour trois types de mandat :

- élu(e) Comité d'Établissement (CE)
- élu(e) Délégué du Personnel (DP)
- élu(e) au Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)

## Comment le CE peut-il infléchir la politique de l'entreprise ?

Le CE (Comité d'Établissement ou Comité d'Entreprise) a deux missions principales :

- Interpeler la Direction de l'entreprise, pour représenter et défendre les intérêts des personnels dans le cadre des réorganisations, des décisions relatives à la gestion économique et financière de l'entreprise,

à la formation professionnelle, à l'égalité homme/femme, à l'organisation du travail. Le CE peut imposer à la Direction de préciser davantage ses projets en refusant de rendre un avis s'il n'a pas toutes les informations à la compréhension du projet, saisir l'Inspection du Travail ou les instances judiciaires appropriées si le droit n'est pas respecté dans les procédures de consultation.

- Mettre en place et gérer les activités sociales et culturelles (ASC) pour l'ensemble des personnels de son périmètre CE.

Dans les grandes entreprises, il y existe un Comité d'Établissement représentant chaque direction opérationnelle. L'ensemble de ces Comités d'Établissement désigne un Comité Central d'Entreprise (CCE), ou d'Unité Économique et Sociale (CCUES) auquel l'entreprise doit présenter les sujets concernant tout le personnel et auquel les CE peuvent déléguer tout ou partie des Activités Sociales et Culturelles.

Dans les petites structures, il n'y a en général qu'un seul CE, qui est alors un Comité d'Entreprise ou une DUP (délégation unique du personnel, qui fait office de CE et de DP).

## En quoi le Délégué du Personnel (DP) peut-il améliorer la vie de ses collègues ?

Les missions du Délégué du Personnel sont multiples :

- Présenter à la Direction les réclamations individuelles ou collectives concernant l'application de la réglementation du travail (Code du travail, droit des fonctionnaires, convention collective, et accords d'entreprise) sur des questions essentielles telles que la rémunération, la durée du travail, les conditions de travail et la santé des personnels. La Direction de l'entreprise est tenue de répondre par écrit aux réclamations posées par les Délégués du Personnel lors des réunions mensuelles organisées à cet effet.
- Saisir l'Inspecteur du Travail de tout problème d'application du droit du travail. Les délégués sont les interlocuteurs privilégiés de l'Inspecteur du Travail et peuvent l'accompagner lors de ses visites dans l'entreprise.

- Assister les personnels qui en font la demande lors de leurs entretiens avec l'employeur, et en particulier pour les salariés de droit privé, les entretiens préalables au licenciement. Il favorise la conciliation entre les deux parties dans le respect du droit et, éventuellement, apporte son témoignage en justice.
- Alerter le CHSCT et la Direction de toute mise en danger de la sécurité, physique ou psychique, d'une ou plusieurs personnes de son établissement.

Les délégués du personnel sont élus sur des périmètres de proximité qui correspondent à une activité métier clairement identifiée et dans un cadre géographique restreint.

## Comment le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) veille-t-il à la santé au travail ?

Élu par les élus du CE et les DP, le CHSCT dispose de pouvoirs étendus pour protéger la santé des travailleurs, veiller à leur sécurité et améliorer les conditions de travail.

Parmi ses missions :

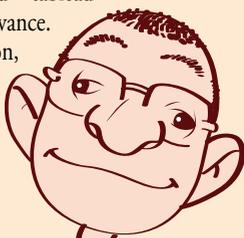
- Analyser les conditions de travail et les risques auxquels peuvent être exposés les travailleurs, en lien avec l'activité, le matériel et les locaux professionnels. Vérifier, par des inspections et des enquêtes, le respect des prescriptions législatives et réglementaires et imposer la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées.
- Développer la prévention, et notamment contribuer à la rédaction du document unique de prévention des risques que l'employeur est tenu de réaliser et veiller à son application
- Piloter les enquêtes effectuées suite à des « pétages de plombs », aux accidents du travail ou aux maladies professionnelles, pour en analyser les causes et les circonstances, avec le concours de la médecine du travail et éventuellement d'experts professionnels, et le recours à l'inspecteur du travail chaque fois que le droit n'est pas respecté.
- En collaboration avec le CE, rendre un avis motivé sur tout projet d'aménagement modifiant de

manière importante les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de santé, tel que les réorganisations d'entités ou les déménagements. Accompagner son avis de recommandations pour l'amélioration ou la révision du projet.

Les périmètres des CHSCT sont définis par les CE, en accord avec l'employeur, en fonction de l'entité de rattachement et de la situation géographique des personnels.

**Au CE de SCE (Orange Business Services), piloté par la CFE-CGC depuis 2007, mais aussi au CE de la division Contenus depuis 2012, les personnels touchent en moyenne 1 000 euros par an et par personne au titre des Activités Sociales et Culturelles.**

Les Activités Sociales et Culturelles de SCE et de Contenus sont entièrement gérées par le Comité d'Établissement, qui ne délègue aucun budget au CCUES. La mise en place du « tableau magique » permet à chacun de bénéficier d'un montant garanti et connu d'avance. 97% des 7000 personnels profitent effectivement de leurs droits, sans restriction, ni avance des fonds, et dans le respect de l'équilibre budgétaire global. Il n'est pas nécessaire de fournir sa feuille d'impôts ni de valider son QF (Quotient Familial) : tout est basé sur la classification et le nombre d'enfants inscrits au Livret de famille.



### LE TABLEAU MAGIQUE

Classification	Sans enfant	avec 1 enfant	avec 2 enfants	avec 3 enfants	enf. sup.
<b>Alternants</b>	<b>600 €</b>	<b>750 €</b>	<b>900 €</b>	<b>1050 €</b>	<b>150 €</b>
<b>B (I.2 - I.3)</b>	<b>950 €</b>	<b>1100 €</b>	<b>1250 €</b>	<b>1400 €</b>	<b>150 €</b>
<b>C (II.1 - II.2)</b>	<b>820 €</b>	<b>970 €</b>	<b>1120 €</b>	<b>1270 €</b>	<b>150 €</b>
<b>D (II.3 - III.1)</b>	<b>740 €</b>	<b>890 €</b>	<b>1040 €</b>	<b>1190 €</b>	<b>150 €</b>
<b>Dbis (III.2 - III.3)</b>	<b>660 €</b>	<b>810 €</b>	<b>960 €</b>	<b>1110 €</b>	<b>150 €</b>
<b>E (IV.1 - IV.2)</b>	<b>580 €</b>	<b>730 €</b>	<b>880 €</b>	<b>1030 €</b>	<b>150 €</b>
<b>F (IV.3 - IV.4)</b>	<b>500 €</b>	<b>650 €</b>	<b>800 €</b>	<b>950 €</b>	<b>150 €</b>
<b>G (IV.5 - IV.6)</b>	<b>90 €</b>	<b>240 €</b>	<b>390 €</b>	<b>540 €</b>	<b>150 €</b>

**En 2011, l'action en Justice menée par les élus CFE-CGC a également permis de récupérer, au bénéfice des personnels de SCE, 200 euros par salarié, détournés par la Direction.**

Chez Orange, le budget défini pour la restauration collective d'entreprise représente environ 600 euros par personne et par an. La loi prévoit qu'il soit géré par les CE, mais les CE ont choisi de laisser la Direction continuer à gérer les restaurants d'entreprise.

Rapidement, la CFE-CGC a constaté que le budget de la restauration et des aides sociales d'urgence n'était pas correctement géré. Malgré ses alertes, les autres organisations syndicales ont persisté dans leur décision d'en laisser la gestion à la Direction. Le 1er décembre 2009, les élus CFE-CGC ont décidé de lancer une procédure juridique pour récupérer les sommes soustraites.

Le 17 mai 2011, le Tribunal de Grande Instance de Paris a fait droit aux demandes de la CFE-CGC, condamnant France Télécom à reverser au CE l'équivalent de 200 euros par personne au titre des activités sociales et culturelles et des aides remboursables de 2005. Les élus CFE-CGC ont également demandé la gestion de la restauration sur le périmètre SCE.

# Vous voulez approfondir ou partager votre expertise ?

**La CFE-CGC a mis en place des Commissions Internes Thématiques (CIT) animées par des coordinateurs, qui recueillent et analysent l'information pour construire les positions de la CFE-CGC, définir la composition de la délégation CFE-CGC lors des négociations d'accords d'entreprise, et aider les personnels à défendre leurs droits sur les différents sujets clefs de préoccupation des personnels, en veillant tout particulièrement au respect des accords d'entreprise et à leur conformité avec le droit.**

Chaque commission travaille en collaboration avec les représentants de la CFE-CGC (élus et désignés dans les différentes instances représentatives du personnel).

Ces groupes sont ouverts, et vous pouvez choisir le thème qui vous intéresse le plus pour contribuer à la construction de notre expertise collective.

Chaque CIT développe, dans son domaine d'intervention :

- une expertise (études, analyses, bilans)
- un soutien à l'ensemble des militants du syndicat (publications sur le site web du syndicat, tracts, supports de HIS...)
- une aide aux adhérents pour les aider à utiliser et défendre leurs droits (expertise, appui à la réclamation, gestion de litiges)

Il est possible de participer à chaque CIT :

- en tant que membre, pour une participation active et engagée à la réflexion et à l'action
- en tant qu'abonné pour recevoir les informations et documentations élaborés par la CIT

Dans l'annuaire du syndicat, vous pouvez identifier les animateurs de chaque Commission, et les contacter directement pour participer à leurs travaux, ou demander à recevoir leurs informations : [www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/](http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/)

## Activités Sociales et Culturelles (ASC)

La CIT Activités Sociales et Culturelles travaille en coopération avec les représentants de la CFE-CGC dans les CE : commissions ASC des CE et CCE/CCUES, sous commissions de type réclamations, vacances adultes, gestion déléguée, etc.

Elle fournit les éléments d'analyse (financiers, remontées terrain, etc.) qui permettent d'asseoir la légitimité du modèle de redistribution sociale défendu par notre organisation, alliant liberté, équité et équilibre financier (ex : optimiser l'éventail des bénéficiaires, avec une maximisation de la redistribution vers les salariés tout en respectant une cohérence dans l'équité des aides - être à l'écoute des salariés pour proposer des prestations adaptées, traditionnelles ou nouvelles - fournir un avis quant à la faisabilité et la pertinence de différents projets au regard des investissements et des budgets).

Elle s'appuie notamment sur l'expérience réussie dans différents CE dont celui de SCE (voir plus haut) pour démontrer la pertinence de notre approche.

### En savoir plus :

[www.cfecgc-orange.org/activites-sociales-et-culturelles/](http://www.cfecgc-orange.org/activites-sociales-et-culturelles/)

### Vos contacts :

[www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/cit-activites-sociales-et-culturelles/](http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/cit-activites-sociales-et-culturelles/)

## Logement

La CIT Logement travaille en coopération avec les représentants de la CFE-CGC (Commissions Logement des CE et CCE/CCUES).

La pénurie de logements, la réduction drastique des ressources affectées à l'action logement, la fermeture

systématique des foyers France Télécom, le « détournement » par l'État des fonds destinés à l'action logement (1,2 milliard d'Euros) et son offensive pour retirer aux collecteurs l'octroi de prêts au profit des banques, ont rendu nécessaire une mobilisation forte pour la défense de ce droit fondamental. Sur le 1% de la masse salariale versé par les entreprises, 0,55% sont ponctionnés par l'État, ce qui réduit d'autant les services aux salariés.

La CIT Logement organise les réponses nécessaires contre cette remise en cause des droits des salariés.

#### En savoir plus :

[www.cfecgc-orange.org/logement/](http://www.cfecgc-orange.org/logement/)

#### Vos contacts :

[www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/cit-logement/](http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/cit-logement/)

## Participation, Intéressement, Actionnariat

Dans le cadre de ses missions, la CIT Participation, Intéressement, Actionnariat assure la représentation des personnels du Groupe Orange dans les Conseils de surveillance des fonds communs de placement (FCPE) du Plan d'Épargne Groupe (PEG) et du Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO) Groupe. Le contexte de réforme intensive dans ces domaines, et l'environnement financier mouvant à l'échelle internationale nécessitent une vigilance de tous les instants.

La CFE-CGC s'attache tout particulièrement à faire respecter les accords, souvent techniques, du domaine de l'épargne salariale, afin que les personnels bénéficient réellement des mesures financières négociées. En cas de non respect, la CFE-CGC n'hésite pas à saisir les tribunaux, afin de récupérer les sommes dues.

La CFE-CGC a ainsi détecté une sous-évaluation de l'intéressement versé aux salariés ainsi que des erreurs dans les cotisations retraite des salariés en CFC. Nous estimons les erreurs à plus de 100 millions d'euros. Après de longues discussions infructueuses avec la Direction, nous avons attaqué France Télécom au Tribunal de Grande Instance de Paris. Ce dernier a condamné FT en mai 2011 à rectifier l'intéressement et les cotisations retraite pour plus de 10 000 salariés et pour un montant global de l'ordre de 20 millions d'euros. Nous avons fait appel car nous pensons obtenir plus de 50 millions d'euros à répartir sur la plupart des salariés.

L'Épargne salariale est devenue un enjeu social déterminant et un complément de rémunération significatif pour les salariés. Pour renforcer son action, la CIT s'associe aux travaux de l'Association pour la Défense de l'Épargne et de l'Actionnariat des Salariés (ADEAS, voir plus loin le chapitre qui lui est consacré). Elle fournit aux personnels du Groupe une analyse documentée pour mieux comprendre la gestion financière du Groupe, et des conseils pratiques permettant à chacun de tirer le meilleur parti possible de son épargne salariale.

#### En savoir plus :

[www.cfecgc-orange.org/participation-interessement-et-actionnariat/](http://www.cfecgc-orange.org/participation-interessement-et-actionnariat/)

#### Vos contacts :

[www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/cit-participation-interessement-et-actionnariat/](http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/cit-participation-interessement-et-actionnariat/)

## Rémunération

La CIT Rémunération participe aux négociations des accords des entreprises du Groupe, dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) sur les salaires, mais aussi à la négociation des Parts Variables Vendeurs (PVV) et Part Variable Managériale (PVM). Elle travaille en coopération avec les représentants CFE-CGC (CE et CCE/CCUES) et les commissions internes thématiques emploi, prévoyance, et avec les référents métiers.

La CIT Rémunération a pour mission essentielle de veiller au respect du droit pour l'ensemble des personnels, cadres et non cadres, fonctionnaires et salariés de droit privé, et d'en vérifier les modalités d'application sur la rémunération : traitement indiciaires, complément France Télécom, avantages en nature, indemnités, augmentations individuelles et collectives, parts variables, paiement des heures supplémentaires, primes, minima de branches.

Elle veille au traitement équitable et transparent de tous les personnels, et notamment à l'application de l'égalité Femme / Homme, et de l'égalité professionnelle, particulièrement mise à mal dans le Groupe.

#### En savoir plus :

[www.cfecgc-orange.org/remuneration/](http://www.cfecgc-orange.org/remuneration/)

#### Vos contacts :

[www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/cit-remuneration/](http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/cit-remuneration/)

## Restauration

La CIT Restauration travaille en coopération avec les représentants de la CFE-CGC, notamment DP, CHSCT, commissions restauration des CE et sous-commission restauration des CCE/CCUES. Elle apporte un éclairage sur la situation actuelle dans les entreprises de l'UES Orange, collecte et remonte les dysfonctionnements constatés tant sur le plan local que sur le plan national, notamment par voie d'enquête auprès des personnels.

Elle a permis de construire les revendications de la CFE-CGC en matière de restauration dans les entreprises de l'UES Orange :

- L'utilisation de l'intégralité du budget restauration au profit des personnels.
- La fourniture de titres restaurants à ceux qui le souhaitent lorsque la restauration collective n'est pas présente.
- Des repas de qualité à un prix social.
- Une réelle diversification du menu ardoise.
- Une reprise de la gestion de la restauration par les CE.

#### En savoir plus :

[www.cfecgc-orange.org/restauration/](http://www.cfecgc-orange.org/restauration/)

#### Vos contacts :

[www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/cit-restauration/](http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/cit-restauration/)

## Égalité professionnelle et diversité

La CIT Égalité professionnelle et diversité collecte et remonte les dysfonctionnements tant sur le plan local que national pour lutter contre toutes formes de discrimination dans l'entreprise.

Elle contribue à la négociation de l'Accord Égalité triennal où elle défend les revendications de la CFE-CGC :

- Mettre en place d'une réelle égalité des chances et une évolution professionnelle équitable pour tous, en particulier pour les femmes.
- Abolir les écarts de salaire hommes / femmes.
- Soutenir les personnels investis dans une vie familiale quel que soit leur sexe.
- Encourager la mutation des mentalités et lutter contre les tabous liés à la diversité.

#### En savoir plus :

[www.cfecgc-orange.org/egalite-professionnelle/](http://www.cfecgc-orange.org/egalite-professionnelle/)

#### Vos contacts :

[www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/cit-egalite-professionnelle/](http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/cit-egalite-professionnelle/)

## Emplois et métiers

La CIT Emplois-Métiers collecte les données fournies par les Directions Orange (notamment à l'occasion des Comités à l'Emploi Territoriaux) et la Direction du Groupe en vue de les synthétiser et d'en extraire les tendances de l'emploi dans le groupe Orange, sous forme d'analyses et de tableaux de bord.

C'est un lieu d'échanges et de débats où chacun apporte sa contribution sous forme de remontées terrain ou d'analyses, tout en bénéficiant de la réflexion collective sur ces sujets. La prospective sur l'emploi jusqu'en 2020 en intégrant les progrès techniques et les ruptures technologiques associées ainsi que la dimension sociale fait partie de son champ d'investigation.

Elle revendique une politique d'emploi ouverte vers les jeunes tout en assurant le maintien dans l'emploi des seniors, ainsi qu'une véritable équité au niveau des recrutements.

Elle revendique une Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) respectant le cadre de vie des personnels et prenant en compte les besoins de formation pour tous, dans une perspective d'évolution et d'un véritable avenir professionnel dans le Groupe.

#### En savoir plus :

[www.cfecgc-orange.org/emploi-metiers/](http://www.cfecgc-orange.org/emploi-metiers/)

#### Vos contacts :

[www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/cit-emploi-metiers/](http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/cit-emploi-metiers/)

## Formation

La CIT Formation travaille avec toutes les commissions formation ou emploi et métiers des CE et CCE/CCUES. Elle défend l'application réelle de la loi du 4 mai 2004, qui instaure un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie. Les objectifs sont :

- Favoriser l'insertion professionnelle pour les travailleurs.
- Permettre leur maintien dans l'emploi.
- Perfectionner le développement de leurs compétences.

- Accéder à un niveau de qualification professionnelle supérieure

Les salariés ont droit à plusieurs dispositifs :

- **Le droit individuel à la formation (DIF)** permet à tout salarié en CDI ou en CDD de bénéficier chaque année de 20 heures de formation professionnelle suivie pendant ou en dehors du temps de travail, cumulable sur 6 ans. La demande du DIF relève de l'initiative du salarié. En cas de désaccord opposant le salarié et l'employeur pendant 2 années consécutives sur le choix de l'action de formation, l'organisme paritaire agréé (OPACIF) peut prendre en charge cette formation dans le cadre d'un CIF
- **Le Congés Individuel de Formation (CIF)** est accordé sous certaines conditions, permettant au salarié de suivre des formations longues de son choix, indépendamment des formations incluses dans le plan de formation de l'entreprise.
- **La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)** permet l'obtention de tout ou partie d'une certification (certificat de qualification professionnelle ou diplôme) à partir des compétences développées dans l'exercice de son activité professionnelle.

#### En savoir plus :

[www.cfecgc-orange.org/formation-professionnelle/](http://www.cfecgc-orange.org/formation-professionnelle/)

#### Vos contacts :

[www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/cit-formation-professionnelle/](http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/cit-formation-professionnelle/)

## Économie et réglementation des télécoms

La CIT Économie et Réglementation défend la juste place des personnels dans l'entreprise face aux intérêts financiers. Dans cette perspective, elle analyse et décrypte la stratégie du Groupe, étudie les conséquences des évolutions réglementaires et fiscales sur l'équilibre économique de l'entreprise, mais aussi sur l'accès équitable des citoyens aux télécommunications.

Elle met en place un Observatoire des emplois dans la filière télécoms. Son but : analyser les causes de la destruction des emplois et proposer des solutions pour y remédier.

La CIT travaille en coopération avec les représentants de la CFE-CGC, et plus particulièrement les représentants aux Commissions Économie des CE.

Si nécessaire, elle intervient tant auprès de la Direction qu'auprès des responsables politiques.

Quelques exemples :

- Dénonciation de la passivité des pouvoirs publics sur la délocalisation massive des Centres d'Appel.
- Demande d'investissement dans le déploiement de la fibre optique (FTTH), et d'un contexte réglementaire protégeant les investissements des opérateurs
- Free Mobile : alerte sur les risques pour l'emploi, demande d'une concurrence loyale

#### En savoir plus :

[www.cfecgc-orange.org/economie-et-reglementation-des-telecoms/](http://www.cfecgc-orange.org/economie-et-reglementation-des-telecoms/)

#### Vos contacts :

[www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/cit-economie-et-reglementation-des-telecoms/](http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/cit-economie-et-reglementation-des-telecoms/)

## Europe et International

La CIT Europe & International travaille en coopération avec les représentants de la CFE-CGC aux Comités de Groupe Europe et Comité de Groupe Monde.

Elle assure un rôle de veille et d'alerte relative aux actions (réorganisations, fusions, acquisitions) du Groupe en dehors du périmètre national et impactant les salariés des territoires concernés.

#### En savoir plus :

[www.cfecgc-orange.org/europe-et-international/](http://www.cfecgc-orange.org/europe-et-international/)  
[www.cfecgc-orange.org/comite-groupe-europe-monde/](http://www.cfecgc-orange.org/comite-groupe-europe-monde/)

#### Vos contacts :

[www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/cit-europe-et-international/](http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/cit-europe-et-international/)

## Conditions de travail et Santé

Cette CIT travaille en coopération avec les représentants de la CFE-CGC au CNSHCT (Comité National Santé, Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail), et dans les CHSCT et en lien avec l'Observatoire du Stress et des Mobilités Forcées à Orange (voir le chapitre consacré à l'Observatoire).

Elle apporte un éclairage sur la situation de la santé des personnels dans le Groupe (par exemple : l'état des lieux du

Service de Santé au travail d'Orange, l'évolution de l'absentéisme). Elle apporte un soutien aux membres des CHSCT, cette instance prépondérante pour défendre le respect de l'humain et le respect du droit.

#### En savoir plus :

[www.cfecgc-orange.org/conditions-de-travail-et-sante/](http://www.cfecgc-orange.org/conditions-de-travail-et-sante/)

#### Vos contacts :

[www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/cit-conditions-de-travail-et-sante/](http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/cit-conditions-de-travail-et-sante/)

## Handicap

La CIT Handicap travaille sur tous les sujets d'actualité (textes de loi, accords d'entreprises, publications handicap) permettant la reconnaissance et la défense des droits dus à une population spécifique dans le cadre professionnel.

Ses principales revendications :

- Atteindre et dépasser 6% de travailleurs handicapés (seuil prévu par la loi) dans toutes les unités du Groupe, en :
  - améliorant les processus de recrutement externes,
  - développant le recrutement de stagiaires et d'alternants handicapés, afin de développer une vraie culture d'entreprise sur l'intégration des travailleurs handicapés,
  - assurant le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, avec l'aide d'organismes externes qualifiés chaque fois que nécessaire
- Reconduire un dispositif de Temps Partiel Seniors spécifique aux travailleurs handicapés, incluant la prise en compte d'une pénibilité accrue.

#### En savoir plus :

[www.cfecgc-orange.org/handicap/](http://www.cfecgc-orange.org/handicap/)

#### Vos contacts :

[www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/cit-handicap/](http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/cit-handicap/)

## Protection sociale

Les salariés français de droit privé du groupe Orange bénéficient d'une protection complémentaire de qualité par affiliation automatique à un régime institué par des accords d'entreprise dans lesquels notre syndicat a eu un rôle moteur.

La CIT Protection Sociale en surveille l'application en coopération avec les représentants de la CFE-CGC aux IRP et avec les négociateurs; les valeurs de solidarité sous toutes ses formes sont particulièrement défendues. Des actions sont engagées pour apporter des remèdes aux difficultés qui surgissent. Les collègues en situation délicate ou mal engagée administrativement y trouvent aide et conseils.

Notre syndicat revendique pour les fonctionnaires, auxquels l'entreprise n'accorde aucune aide en ce domaine, une protection sociale équivalente à celle de leurs collègues salariés de droit privé (Mutuelle santé et Prévoyance). Le blocage étant pour partie législatif, des actions régulières de lobbying sont entreprises auprès des parlementaires et du gouvernement.

#### En savoir plus :

[www.cfecgc-orange.org/protection-sociale/](http://www.cfecgc-orange.org/protection-sociale/)

#### Vos contacts :

[www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/cit-protection-sociale/](http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/cit-protection-sociale/)

## Fin de Carrière et Retraite

La CIT Fin de Carrière et Retraite contribue aux négociations des accords concernant les Seniors, et transmet une information systématique sur ces négociations, ainsi que sur les évolutions légales qui modifient les droits des personnels Seniors, fonctionnaires ou salariés.

Elle apporte une aide permanente à tous ceux qui font la demande de calcul de retraite, d'accompagnement d'entrée dans le TPS-TPI ou pour préparer son départ en retraite.

#### En savoir plus :

[www.cfecgc-orange.org/fin-de-carrieres-retraites-et-cfc/](http://www.cfecgc-orange.org/fin-de-carrieres-retraites-et-cfc/)

#### Vos contacts :

[www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/cit-fin-de-carrieres-retraites-et-cfc/](http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/cit-fin-de-carrieres-retraites-et-cfc/)

# Vous pensez que votre métier devrait être mieux défendu ?



**Les unités « métiers » représentent plus de la moitié des effectifs, localisés dans les Directions Orange. De ce fait, l'expertise « métier », complémentaire de l'expertise thématique portée par les CIT (Commissions Internes Thématiques), est un élément de poids dans nos relations avec les représentants de l'entreprise. Elle apporte une connaissance de la réalité opérationnelle et de l'impact des projets organisationnels.**

Les Référents Métiers Nationaux (RMN) sont organisés par types d'Unités Opérationnelles, car chaque grande famille de métiers au sein du Groupe doit faire face à des enjeux spécifiques. Ils ont pour rôles majeurs de :

- Récupérer l'information relative aux métiers, développer des diagnostics et effectuer des analyses de haut niveau.
- Mettre en forme et partager cette expertise le plus largement possible au sein de notre organisation (négociateurs des accords nationaux, CIT, Délégués Syndicaux, militants et sympathisants) et à l'extérieur, notamment au travers du site web de la CFE-CGC

- Le RMN a aussi vocation à être l'interlocuteur privilégié des directions métiers, en pesant dans les audiences et les négociations grâce à une connaissance fine des problématiques propres au métier. Il peut ainsi anticiper les évolutions et avancer des propositions de solutions, pas uniquement financières, et toujours en faveur du personnel

Chaque trinôme RMN (un RMN et deux adjoints RMN) travaille avec un réseau de Référents Métiers Locaux (RML) afin de dérouler une « approche terrain » par et pour les métiers, développer une expertise syndicale forte sur la nature des activités métiers et leurs problématiques (conditions de travail, compétences, réorganisations) et construire ainsi des revendications pertinentes pour chaque domaine métier

Dans l'annuaire du syndicat, vous pouvez identifier les animateurs de chaque RMN, et les contacter directement pour participer à leurs travaux, ou demander à recevoir leurs informations : [www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/metiers/](http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/metiers/)

## Métiers des Agences Distribution (AD)

Les AD gèrent les activités de vente et de distribution physique de produits et services du Groupe Orange à ses clients résidentiels et professionnels. Les boutiques sont regroupées en secteurs géographiques constituant un « Réseau de Distribution ». Aujourd'hui 10 Agences Distribution couvrent la France, les équipes de vente se composent de vendeurs en boutique, de chargés d'espace vente, de conseillers techniques, d'adjoints et de responsables de boutiques.

### En savoir plus :

[www.cfecgc-orange.org/ad-agence-distribution/](http://www.cfecgc-orange.org/ad-agence-distribution/)

### Vos contacts :

[www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/metiers/rmn-ad-agence-distribution/](http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/metiers/rmn-ad-agence-distribution/)

## Métiers des Agences Entreprises (AE)

Les AE ont pour mission d'améliorer la satisfaction et la fidélisation des clients, de développer le chiffre d'affaires et la vente d'offres convergentes et informatiques sur leur marché. Les AE ont un rattachement opérationnel à la Direction Entreprises France (DEF) constituée notamment de 12 000 collaborateurs et de 13 agences entreprises.

Elles réalisent les actions d'avant-vente (propositions commerciales simples ou complexes) et de vente sur l'ensemble du segment de clientèle définie par DEF (entreprises et collectivités de plus de 50 salariés hors Grands Comptes), ainsi que l'ensemble des activités de back office telles que le pilotage commande/livraison, la facturation, le traitement des réclamations....

### En savoir plus :

[www.cfecgc-orange.org/ae-agence-entreprise/](http://www.cfecgc-orange.org/ae-agence-entreprise/)

### Vos contacts :

[www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/metiers/rmn-ae-agence-entreprise/](http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/metiers/rmn-ae-agence-entreprise/)

## Métiers des AVSC-CCOR-Pro-PME

Les AVSC (Agences Ventes et Service Clients) assurent le suivi de la relation commerciale par téléphone des

clients «Résidentiels» (fidélisation, recouvrement, administration des ventes, suivi de commande traitement des réclamations) des produits et services Orange (fixe, internet et Open).

Les CCOR (Centres Clients Orange & Renseignements) assurent la gestion du parc de clients mobiles Orange (offres mobile et Open) en profitant notamment du contact téléphonique pour fidéliser et développer le chiffre d'affaires par la vente conseil (en fonction des besoins du client), en les accompagnant dans le développement de leurs usages. Les renseignements répondent aux clients à travers le 118712 (appels nationaux) et au 118700 (appels internationaux).

A noter que les parcs Open commencent à être gérés par les AVSC et que des rapprochements des 2 types d'unité ont eu lieu ou sont en cours (DO IDF, DOSO, DOSE...)

Les 2 Agences Nationales PRO et PME ont été mises en place dans une logique de vente et de back office pour 2 segments de clientèle : le segment PME, constitué d'environ 400 000 clients (de 5 à 50 salariés) et le segment PRO, avec 1,8 millions environ de clients professionnels.

### En savoir plus :

[www.cfecgc-orange.org/avsc-ccor-pro-pme/](http://www.cfecgc-orange.org/avsc-ccor-pro-pme/)

### Vos contacts :

[www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/metiers/rmn-avsc-ccor-pro-pme/](http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/metiers/rmn-avsc-ccor-pro-pme/)

## Métiers des Unités d'Assistance Technique (UAT)

Le cœur de métier des UAT est la réponse aux clients résidentiels et professionnels en matière d'assistance technique (SAV) sur les services auxquels ils ont souscrits, dans le domaine du fixe (10 -13 pour les résidentiels et 10 -15 pour les professionnels), de l'internet, du multiservice et des offres convergentes. Les appels recouvrent le Service Universel mais aussi tous les services associés aux usages. Plusieurs dizaines de millions d'appels sont traités annuellement par les conseillers, répartis sur les 50 sites des 5 UAT.

### En savoir plus :

[www.cfecgc-orange.org/uat-unite-assistance-technique/](http://www.cfecgc-orange.org/uat-unite-assistance-technique/)

### Vos contacts :

[www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/metiers/rmn-uat-unite-assistance-technique/](http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/metiers/rmn-uat-unite-assistance-technique/)

## Métiers des Unités d'Intervention (UI)

Les UI gèrent toutes les activités liées aux interventions après-vente sur les marchés Grand Public, Professionnels, Entreprises et Opérateurs sur une zone géographique donnée (livraison et rétablissement des accès et services vendus aux clients). Elles ont en charge la production et la maintenance du réseau local et du réseau structurant.

### En savoir plus :

[www.cfecgc-orange.org/ui-unite-d-intervention/](http://www.cfecgc-orange.org/ui-unite-d-intervention/)

### Vos contacts :

[www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/metiers/rmn-ui-unite-d-intervention/](http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/metiers/rmn-ui-unite-d-intervention/)

## Métiers des Unités de Production Réseau (UPR)

Les UPR (Unité de Production du Réseau) sont au nombre de 5. Elles pilotent le développement, la production et optimisent la performance des réseaux fixes et mobiles, porteurs des services intégrés d'aujourd'hui et de demain. Les UPR ne sont pas représentés en RMN mais une structure plus légère a été mise en place (correspondante des U.I)

### En savoir plus :

[www.cfecgc-orange.org/upr-unite-de-production-reseau/](http://www.cfecgc-orange.org/upr-unite-de-production-reseau/)

### Vos contacts :

[www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/metiers/rmn-upr-unite-de-production-reseau/](http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/metiers/rmn-upr-unite-de-production-reseau/)



# Vous pensez que tous les personnels doivent être traités de manière équitable ?

Le Groupe Orange rassemble des personnels travaillant sous des statuts divers (fonctionnaires, salariés de droits privé) et différentes conventions collectives. La préoccupation constante de la CFE-CGC est d'harmoniser les droits des personnels sur la base des règles qui leurs sont les plus favorables.

Les groupes de travail permettent d'approfondir la connaissance des situations spécifiques, et de la mettre en commun pour en extraire des revendications cohérentes pour l'ensemble des personnels du Groupe. Vous pouvez les rejoindre pour contribuer à leur efficacité.

## Groupe de travail filiales

Ce groupe travaille avec les représentants des filiales pour les informer sur les activités et emplois du Groupe (les filiales n'accèdent pas librement à l'outil «Performance» présentant les offres d'emploi internes), partager les accords, échanger les bonnes pratiques, et coordonner l'action syndicale (négociation, revendications, défense des salariés).

Ce groupe de travail analyse aussi les documents soumis au Comité Groupe France où la CFE-CGC siège à la 3<sup>ème</sup> place devant SUD, grâce à nos nombreux élus dans les filiales.

### En savoir plus :

[www.cfecgc-orange.org/comite-groupe-france/](http://www.cfecgc-orange.org/comite-groupe-france/)  
[www.cfecgc-orange.org/groupe-de-travail-filiales/](http://www.cfecgc-orange.org/groupe-de-travail-filiales/)

### Vos contacts :

[www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/groupe-de-travail-filiales/](http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/themes/groupe-de-travail-filiales/)  
[www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/comites-groupe/comite-groupe-france/](http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/comites-groupe/comite-groupe-france/)

## Groupe de travail Conseil Paritaire fonction publique

Le Conseil paritaire de France Télécom est une instance de concertation qui a été progressivement substituée au Comité technique paritaire (CTP) lors de la transformation de France Télécom en société anonyme.

Il est compétent pour examiner a priori les projets d'évolutions législatives et réglementaires de la situation des personnels fonctionnaires en activité à Orange SA. Il est également informé du fonctionnement des commissions administratives paritaires (CAP) et des instances issues des CAP (Conseils de discipline, commissions de réforme, commissions d'avancement). En fonction de ses résultats aux élections aux commissions administratives paritaires (CAP) nationales, le syndicat CFE-CGC est représenté au Conseil paritaire de France Télécom par un membre titulaire et par un membre suppléant.

Notre syndicat a notamment été à l'initiative d'une séance exceptionnelle du Conseil paritaire le 23 décembre 2010 en raison du blocage persistant des décrets de revalorisation des grilles indiciaires des fonctionnaires de corps équivalents à la catégorie B. Il a été reçu à ce sujet le 24 juin 2011 par le cabinet du Ministre de l'Industrie que la Direction de France Télécom désignait à tort comme responsable du blocage.

Un groupe de travail Conseil paritaire a été constitué au sein de notre syndicat. Il s'adresse avant tout aux collègues fonctionnaires. Il analyse les lois, décrets, décisions relatifs notamment aux questions de carrières (grades, échelons) de la fonction publique d'État et les conditions d'emploi des fonctionnaires en activité à France Télécom SA.

Ses objectifs principaux sont de veiller à empêcher les dérives statutaires qui pourraient menacer la garantie de l'emploi des fonctionnaires, de mettre en échec les modes de gestion illégaux des fonctionnaires (pressions au départ volontaire de l'entreprise, mobilités forcées, exercice disproportionné du pouvoir disciplinaire, détournement du pouvoir médical, sanctions financières par retenue d'un trentième indivisible, etc.) et de veiller à l'application par Orange des futures nouvelles grilles indiciaires de la Fonction publique (catégories C et A).

### En savoir plus :

<http://www.cfecgc-orange.org/conseil-paritaire-fonction-publique/>

### Vos contacts :

[www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/comites-groupe/conseil-paritaire/](http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/comites-groupe/conseil-paritaire/)



# Vous voulez améliorer l'ambiance au travail ?



La CFE-CGC a été à l'initiative de l'Observatoire du Stress et des mobilités forcées (actuellement copiloté avec Sud). Il est à l'origine du débat public sur les risques psycho-sociaux et le suicide dans l'entreprise, dont France Télécom est devenue emblématique, mais n'est malheureusement pas un cas isolé.

Après une « pause » pendant la négociation du « nouveau contrat social », nous sommes confrontés à un nouvel accroissement de la pression professionnelle, dont la conjugaison des causes augmente les facteurs de risques :

- conjoncture économique
- augmentation du chômage général, qui peut toucher les conjoints ou les enfants, et qui limite les mobilités volontaires sortantes
- arrivée du 4e entrant sur le marché des mobiles
- compressions de personnels liées aux départs en retraite et en TPS
- politique de maîtrise salariale sans précédent, qui débouche sur une perte de pouvoir d'achat
- pratique d'un management trop déconnecté de l'humain

- réorganisations continues préparées sans concertation
  - insuffisances dans la mise en œuvre des accords d'entreprises
- ce qui doit nous rendre plus vigilants que jamais.

## Notre savoir-faire à Orange

Forts de notre travail au sein de l'Observatoire, nous apportons l'information, la formation, les outils nécessaires à nos représentants aux CE, dans les CHSCT et à nos DP pour qu'ils sachent :

- Évaluer les situations qui ont des conséquences sur la santé psychique et physique de leurs collègues : réorganisations, déménagements, évolutions des conditions matérielles..., et construire des propositions d'amélioration.
- Écouter les collègues qui leur font part de problèmes ou de malaise dans leur travail, leur apporter l'assistance et les moyens nécessaires pour les résoudre et pour qu'ils retrouvent ainsi leur place dans l'entreprise.

**En savoir plus :** <http://ods-entreprises.fr/>

## Une action clef : Quelle « sécurisation » de l'emploi ?

En mars 2013, en prévision du débat à l'Assemblée nationale sur la « sécurisation » de l'emploi, l'Observatoire a lancé une alerte sur les aspects du projet de loi susceptibles de générer des risques psycho-sociaux à grande échelle dans les entreprises ; il a envoyé un dossier aux Parlementaires français, au Président de la République, au Premier Ministre, au Ministre du Travail et au Ministre des Affaires sociales et de la Santé.

Il s'est également associé au Syndicat de la Magistrature, au Syndicat des Avocats de France et aux cabinets d'expertises CHSCT pour dénoncer les limites imposées par cette loi aux droits du travail, en particulier la remise en cause du droit des CHSCT de faire appel à des experts externes.



# Vous pensez qu'il faut mieux expliquer l'épargne salariale ?



La CFE-CGC a impulsé la mise en place d'une Association de Défense de l'Épargne et de l'Actionnariat Salariés (ADEAS) dans le Groupe Orange.

En lien avec la CIT Participation, Intéressement et Actionnariat de la CFE-CGC, elle analyse l'offre d'épargne salariale accessible aux personnels du Groupe en France, et propose des améliorations, au travers des représentants de la CFE-CGC dans les conseils de surveillance des différents fonds de placement du Plan Épargne Groupe (PEG) et du Plan pour la Retraite Collectif (PERCO).

Entièrement indépendante des organismes de gestion des fonds, l'ADEAS s'exprime au nom de l'intérêt des personnels. Elle diffuse de l'information pratique permettant à chaque collaborateur du Groupe de gérer au mieux son épargne salariale (choix de placements disponibles, calendrier des choix à exprimer, abondements de l'entreprise dont il peut bénéficier, etc.).

Plus largement, elle analyse la politique financière de l'entreprise, pour permettre à tous les personnels de la comprendre, et formule des propositions concrètes d'amélioration, telle la baisse du niveau des dividendes.

Vous pouvez rejoindre l'association :

- en tant qu'adhérent, ce qui vous permettra d'assister à son assemblée générale annuelle et de décider de ses priorités d'action pour l'année
- en tant que contributeur actif à l'analyse, pour améliorer la pertinence des analyses financières restituées aux personnels du Groupe, et à la construction des positions défendues dans la négociation des accords d'entreprise (intéressement, participation, Perco, abondements...) comme dans les Conseils de Surveillance des fonds, sur la gouvernance de l'épargne salariale
- en tant que simple abonné à ses publications, qui vous permettent de suivre l'actualité et d'être alerté lorsque vous devez exprimer un choix concernant votre épargne salariale.

## ADEAS

Association pour la Défense de l'Épargne et de l'Actionnariat des Salariés

En savoir plus : [www.adeas.org/](http://www.adeas.org/)

# Vous ne voulez pas payer pour voir ?



## Vous pouvez vous engager sans adhérer :

- contribuer à un groupe de travail thématique ou métier, en prenant contact avec leurs animateurs (voir dans les pages précédentes)
- participer aux distributions de tracts et à l'affichage des panneaux sur votre site : contactez les correspondants CFE-CGC de votre établissement ou de votre site pour vous coordonner avec eux ([www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/](http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/))
- devenir candidat sur nos listes

## Vous pouvez vous abonner gratuitement à nos publications :

Pour profiter de l'information analysée par nos experts, vous pouvez recevoir par mail :

- nos lettres d'information « Comprendre & Agir » et « Épargne et Actionnariat salarié »
- notre revue de presse mensuelle

### S'abonner :

<http://www.cfecgc-orange.org/s-abonner-a-nos-publications.html>

Vous pouvez bénéficier des conditions préférentielles obtenues par nos négociateurs auprès de prestataires vacances, loisirs et arts de la table du CE de SCE (menu Partenaires du site [www.ceftsce.com](http://www.ceftsce.com)).

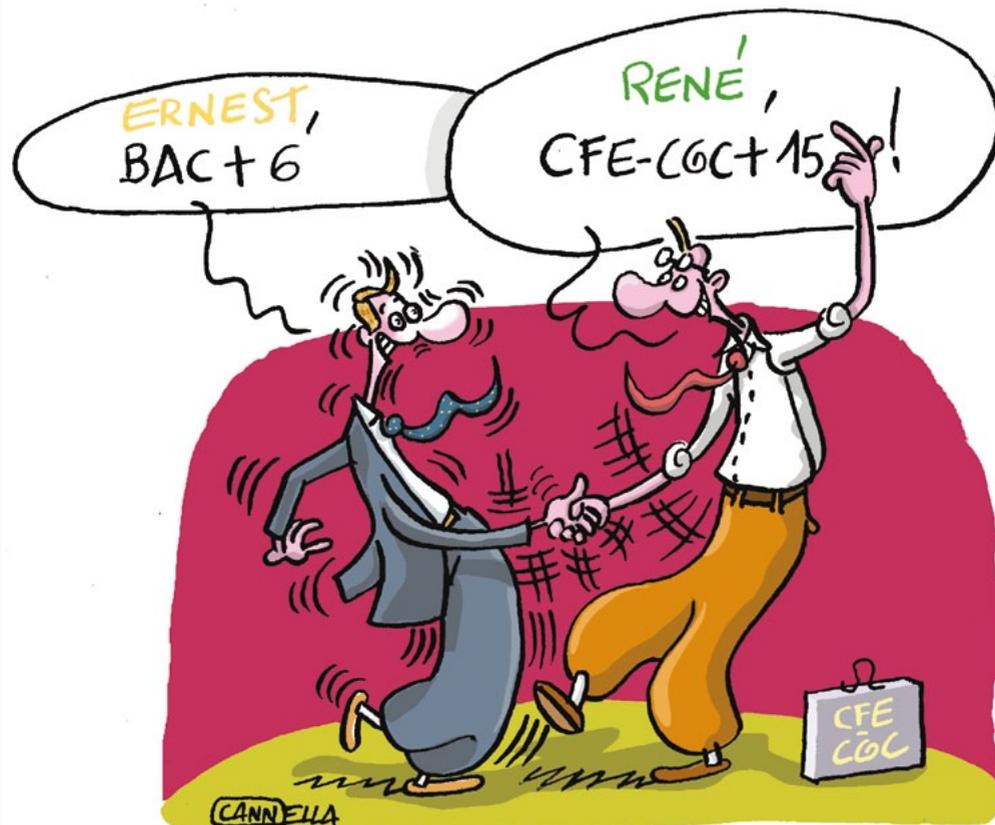
## En adhérant, vous bénéficiez de services supplémentaires :

- Participation à la vie de votre section syndicale (partage d'informations et de conseils, contribution à l'élaboration de l'action syndicale)
- Abonnement aux « Flash Infos » réguliers de la CFE-CGC du Groupe Orange, notamment à chaque publication d'un nouveau tract.
- Abonnement aux revues et newsletters confédérales CFE-CGC
- Invitation systématique à nos séminaires trimestriels et à nos Universités d'été, avec prise en charge des frais de transport et d'hébergement.
- Participation à nos formations syndicales et de développement personnel (12 jour/an, avec prise en charge des frais de transport, repas et hébergement).
- Défense juridique (dans le cadre professionnel).
- Assistance personnalisée fournie par des professionnels (juridique, psychologique...).
- Possibilité d'être mandaté par la CFE-CGC pour animer une section syndicale dans votre établissement.

### Adhérer :

<http://www.cfecgc-orange.org/adherer-a-la-cfe-cgc-france-telecom-orange.html>

# Vous voulez mieux nous connaître ?



## Retrouvez-nous sur le web

Nos analyses, nos positions et nos actions sont présentées sur notre site web, quotidiennement mis à jour par nos militants : [www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org). Vous pouvez :

- retrouver les archives de nos lettres et tracts : [www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/](http://www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/)
- vous abonner au(x) flux RSS des rubriques de votre choix sur notre site web : chaque rubrique possède son propre flux RSS, qui vous permet de sélectionner l'information qui vous concerne : thème, métier, établissement auquel vous appartenez, afin d'être informé en temps réel de chaque mise à jour. Pour vous abonner, cliquer sur l'icône qui précède le titre de chaque rubrique du site.
- télécharger notre application mobile sur votre smartphone ou tablette (Apple ou Android), en cliquant, directement depuis votre terminal, sur l'icône Google Play ou AppStore (dans le pavé « Vos services »)

Et aussi :



retrouver sur notre page Facebook les actualités de notre page d'accueil et notre revue de presse quotidienne - [www.facebook.com/cfecgc.orange](http://www.facebook.com/cfecgc.orange)



suivre et retwitter nos actualités sur Twitter [www.twitter.com/CFECGCOrange](http://www.twitter.com/CFECGCOrange)

Pour tirer le meilleur parti de notre site et des outils associés, téléchargez le mode d'emploi du site : <http://www.cfecgc-orange.org/mode-d-emploi-du-site.html>

## Échangez avec nous

N'hésitez pas à prendre contact avec les représentants et militants de la CFE-CGC : ce sont eux qui vous parleront le mieux du syndicat, de ce qu'il peut faire pour vous... et de ce que vous pouvez faire pour contribuer à une défense toujours plus efficace des droits des personnels du Groupe Orange.

Dans l'annuaire du syndicat, vous trouverez les coordonnées de vos correspondants par thèmes, métiers, entités et sites géographiques : [www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/](http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/)

# Glossaire

## Quelques acronymes dont vous avez toujours voulu savoir la signification sans oser la demander

### A

#### Accord de gestion

Accord passé entre les organisations syndicales qui permet aux CE de déléguer la gestion de certaines prestations, comme la restauration, à la Direction de l'entreprise

#### ACO

Agent Contractuel de droit public. Ancienne abréviation. Ne pas utiliser pour désigner les fonctionnaires, ce n'en sont justement pas.

#### AD

Ayant-droit (pour les prestations CE) : personne pouvant bénéficier des prestations, sous certaines conditions.

#### AD

Agence Distribution : les AD gèrent l'activité de distribution physique des produits et services d'Orange (en boutiques) auprès des clients résidentiels et professionnels.

#### ADEAS

Association de Défense de l'Épargne et de l'Actionnariat Salariés partenaire de la CFE-CGC Orange.

#### ADV

Administration des ventes.

#### AE

Agence Entreprise : les AE gèrent l'ensemble de l'activité commerciale d'Orange à destination des entreprises et des collectivités, de l'avant-vente au traitement des réclamations.

#### AFO

Agent Fonctionnaire. Ancienne abréviation à éviter car elle génère souvent la confusion : il vaut mieux parler directement des fonctionnaires, régis par les règles de la fonction publique d'État, les salariés étant régis par le Code du travail.

#### AG

Assemblée Générale

#### AGO

Assemblée Générale Ordinaire

#### AGE

Assemblée Générale Extraordinaire

#### AMDIS

Agent Mis à Disposition : fonctionnaire mis à la disposition d'une entreprise ou d'un organisme différent de son administration ou entreprise publique d'origine.

#### ANACT

Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, au service des conditions de travail ([www.anact.fr/](http://www.anact.fr/))

#### ANCV

Agence Nationale des Chèques-Vacances.

#### ANI

Accord National Interprofessionnel : désigne un accord signé au niveau national entre les organisations syndicales et le patronat. Exemples : ANI stress, ANI flexi-sécurité.

#### APE

Agence des Participations de l'État : service à compétence nationale rattaché au Ministère des Finances. Gère les participations financières de l'État dans les entreprises dont l'État est actionnaire, dont Orange.

#### ARCEP

Autorité de Régulation des Communications Électroniques et des Postes. Régulateur des télécommunications, qui définit et contrôle l'application des règles d'exercice d'un service de communication électronique en France. ([www.arcep.fr](http://www.arcep.fr))

#### ASA

Autorisation Spéciales d'Absence, qui permettent de s'absenter pour certains événements, en sus des congés annuels.

#### ASC

Activités Sociales et Culturelles, gérées par les CE

#### ASTRIA

Organisme collecteur du 1% Logement à France Télécom-Orange

#### Auvicom

Organisme paritaire Collecteur Agréé pour les télécommunications, pour collecter et gérer le financement de la formation professionnelle des salariés des entreprises de télécommunications

#### AVSC

Agences Ventes et Service Clients : elles assurent le suivi de la relation commerciale par téléphone des clients résidentiels pour l'ensemble des offres fixes, Internet, et Open.

### B

#### BDC

Base De Connaissances : outil de partage d'informations économiques entre tous les élus du personnel d'Orange.

#### BPRH

Business Partner Ressources Humaines : service RH.

### C

#### CA

Chiffres d'affaires.

#### CAS

Chiffre d'Affaires Signé.

#### CCE

Comité Central d'Entreprise (voir CCUES)

#### CCOR

Centres Clients Orange & Renseignements : assurent la gestion de la relation clients par téléphone du parc clients mobiles Orange.

#### CCUES

Comité Central de l'Unité Économique et Sociale : par la reconnaissance d'une unité économique et sociale entre FTSA et ses filiales Orange, Orange France et Orange Distribution, le CCE s'est transformé en janvier 2007 en CCUES.

#### CDD

Contrat à Durée Déterminée

#### CDI

Contrat à Durée Indéterminée

#### CE

Comité d'Établissement : représente les salariés de son périmètre et défend leurs intérêts. Il est informé et consulté et suit la gestion et l'évolution économique et financière de l'entreprise et l'organisation du travail. Enfin, il gère les ASC sur son périmètre (voir plus haut dans ce document).

## CEA

Cadre Exécutif Autonome : bénéficie d'une autonomie réelle dans l'organisation de son emploi du temps, est à ce titre soumis à une convention de forfait exprimé en jours de travail annuels et non à des horaires journaliers fixes.

## CEO

Chief Executive Officer : Président Directeur Général

## CESU

Chèque Emploi Service Universel

## CFC

Congé de Fin de Carrière : dispositif qui permettrait aux personnels de France Télécom de cesser leur activité avant l'âge légal de départ à la retraite. Les derniers bénéficiaires sont entrés en CFC en 2006.

## CFE-CGC

Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres

## CET

Comité à l'Emploi Territorial

Compte Épargne Temps : permet de placer des jours de congés, des jours de temps libre ou des repos compensateurs dans un dispositif d'épargne permettant de prendre un congé rémunéré.

## CGE

Comité de Groupe Européen : a pour mission d'assurer l'information et la consultation des IRP sur les questions économiques, financières et sociales qui, par leur caractère global et leurs incidences transnationales, nécessitent d'être examinées à ce niveau.

## CGF

Comité de Groupe France : a pour mission d'assurer l'information, le dialogue et l'échange de vues avec les représentants du personnel, issus des différentes entités du groupe. Il reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles et les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions dans le Groupe et dans chacune des entreprises qui le composent.

## CGM

Comité de Groupe Monde : missions similaires à celles des Comités de Groupe France ou Europe, à l'échelle internationale. Il n'y a pas de consultation des IRP lors de ces comités, uniquement information.

## CHSCT

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail comportant des représentants de la Direction et des élus du personnel. (Voir plus haut dans ce document.)

## CIF

Congés Individuel de Formation : permet de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix. Pour en bénéficier, le salarié doit remplir certaines conditions et présenter sa demande à l'employeur, selon une procédure déterminée. Le salarié peut bénéficier, également sous certaines conditions, d'une prise en charge de sa rémunération et des frais liés au congé de la part de l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du CIF (OPACIF) ou encore d'organismes dont la compétence est limitée à une entreprise ou un groupe d'entreprises (AGECIF).

## CIT

Commissions Internes Thématiques de la CFE-CGC. (Voir plus haut dans ce document)

## CLD

Congé de Longue Durée : un fonctionnaire peut être placé en congé de longue durée (CLD), après avis du comité médical, lorsqu'il est atteint de certaines pathologies, d'origine professionnelle ou non professionnelle.

## CLM

Congé de Longue Maladie : arrêt de travail de plus de 6 mois, avec des conditions de prise en charge différentes pour les fonctionnaires et les salariés de droit privé.

## CNIL

Commission Nationale Informatique et Libertés : autorité en charge de veiller à la protection des données personnelles. A ce titre, elle dispose notamment d'un pouvoir de contrôle et de sanction. ([www.cnil.fr](http://www.cnil.fr))

## CNSHSCT

Comité National de Santé, d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

## CODIR

Comité de Direction

## COMEX

Comité Exécutif

## Consultation

Dossier sur lequel l'entreprise doit recueillir l'avis des élus des CE ou du CCUES.

## Contrat DUAL

Contrat de travail local à l'étranger avec garantie de retour, notamment le maintien de la retraite.

## CSA

Conseil Supérieur de l'Audiovisuel. A pour mission de garantir la liberté de communication audiovisuelle en France. ([www.csa.fr](http://www.csa.fr))

## CSRH

Centres de Services Ressources Humaines à Orange

# D

## DADS

Déclaration annuelle des données sociales

## DIF

Droit Individuel à la Formation : permet à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures. L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié, mais requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. La formation a lieu hors du temps de travail sauf disposition conventionnelle contraire ; elle est prise en charge par l'employeur selon des modalités particulières.

## DIRECCTE

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. On y trouve notamment les Inspecteurs du travail que les représentants du personnel peuvent solliciter pour faire valoir le droit du travail dans l'entreprise. (<http://direccte.gouv.fr>)

## DOETH

Déclaration Obligatoire de l'Emploi des Travailleurs Handicapés. Les entreprises de 20 salariés et plus ont l'obligation d'employer des personnes handicapées à hauteur de 6 % de leur effectif. L'employeur doit chaque année déclarer le nombre d'emplois occupés par un travailleur handicapé. Les établissements ne remplissant pas ou que partiellement leur obligation d'employer des personnes handicapées doivent verser une contribution.

## DP

Délégué du Personnel : Représentant élu des salariés, issu d'élections obligatoires dans les entreprises d'au moins 11 salariés. (Voir plus haut dans ce document.)

## DS

Délégué Syndical : désigné par son organisation syndicale. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise. Il est mandaté pour négocier les accords. La loi du 20 août 2008 modifiée les conditions de désignation du DS dans l'entreprise. Il peut être désigné à l'échelle de l'Établissement Principal (DS EP) ou secondaire (DS ES)

## DSC DSCA

Délégué Syndical Central : coordonne l'activité syndicale à l'échelle de l'entreprise ou du Groupe. A la CFE-CGC Orange, il peut avoir jusqu'à 6 adjoints (DSCA).

## DSCO

Délégué Syndical Coordinateur : coordonne l'activité de la section syndicale d'établissement.

# F

## FCPE

Fonds Commun de Placement d'Entreprise. Les FCPE sont des fonds de placement dédiés aux salariés d'une entreprise. Ils sont gérés par un organisme de placement collectif en valeurs mobilières de l'épargne salariale.

Le FCPE est généralement mis en place dans le cadre d'un accord de participation ou d'un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO). Il peut s'agir soit de

FCPE «diversifiés» (composés d'un panier de valeurs, sans qu'aucune valeur ne soit surreprésentée), soit de FCPE «d'actionnariat salarié» (composés pour plus d'un tiers en titres de l'entreprise).

## FSI

Fonds Stratégique d'Investissement : fonds créé par l'État français en 2008 pour aider les entreprises françaises qui ont besoin de trouver des investisseurs stables pour financer leurs projets de développement. L'État y a notamment logé une partie des titres qu'il détenait dans des entreprises françaises, dont France Télécom-Orange.

## G

### GPEC

Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences. Les plans de GPEC ont pour objectif de mieux anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, technologiques, sociales et démographiques. Un plan triennal est obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés.

## H

### HIS

Heure d'information Syndicale : tout salarié a le droit d'assister à une heure d'information syndicale chaque mois (au total, pas une heure par organisation syndicale). Possibilité de cumuler 3 h sur le trimestre.

## I

### IRP

Instances Représentatives du Personnel : l'ensemble des élus et représentants du personnels participant au dialogue social avec la Direction.

## J

### JTL

Journée de Temps Libre s'ajoutant aux Congés annuels depuis les accords d'entreprise sur l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail (OARTT)

## M

### Mandature

Désigne la durée du mandat des élus.

### MG

Mutuelle Générale

### MIH

Mission Insertion Handicap. Depuis 2004, la Mission Insertion Handicap est garante des engagements pris dans les accords successifs signés par la Direction d'Orange et les partenaires sociaux en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

## N

### NAO

Négociation Annuelle Obligatoire définie par le Code du travail. La Direction a obligation de négocier avec les représentants des organisations syndicales représentatives, pas forcément d'aboutir à un accord d'entreprise. La rémunération des salariés fait l'objet d'une négociation annuelle obligatoire.

## O

### OD

Ouvrant-droit (pour les prestations du CE) : membre du personnel de l'établissement, salarié ou fonctionnaire, dont la présence dans les effectifs de l'établissement ouvre des droits, pour lui-même et ses ayant-droit, aux prestations du CE.

## OPCA

Organismes Paritaires Collecteurs Agréés. En France, un organisme paritaire collecteur agréé (par l'État) est une structure associative à gestion paritaire qui collecte les contributions financières des entreprises qui relèvent de son champ d'application dans le cadre du financement de la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de droit privé.

## ORP

Offre Réservée au Personnel : les lois de privatisation de France Télécom-Orange prévoient qu'à chaque nouvelle ouverture du capital au public, 10% du capital cédé par l'État doit être proposé au personnel de l'entreprise, dans des conditions préférentielles.

## OS

Organisation syndicale

## P

### PEEC

Participation des Employeurs à l'Effort de Construction : appelée également dispositif du 1 % logement. Impôt versé par les employeurs sous forme d'investissements directs en faveur du logement des salariés. Cette obligation de financement s'applique quels que soient l'activité exercée ou la forme juridique de l'entreprise, le régime d'imposition du bénéfice et les résultats de l'exploitation. La PEEC figure sur le bulletin de paie des salariés.

### PEG

Plan d'Épargne Groupe : équivalent, à l'échelle du Groupe, du plan d'épargne entreprise (PEE). Système d'épargne collectif qui permet au salarié d'augmenter ses revenus par la constitution, avec l'aide de l'entreprise, d'un portefeuille de valeurs mobilières.

### PERCO

Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif : permet au salarié de se constituer une épargne, accessible au moment de la retraite sous forme de rente ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital.

### Procès-verbal

Chaque réunion des CE et du CCUES doit faire l'objet d'un procès-verbal. Le contrôle de son contenu est

réservé au Secrétaire. L'employeur ne peut intervenir dans la rédaction ni dans son contenu. Le procès-verbal peut reprendre l'intégralité des propos tenus ou se limiter à un résumé. Généralement, le RI prévoit que le procès-verbal doit être approuvé par l'instance.

## PSE

Plan de Sauvegarde de l'Emploi : comme son nom ne l'indique pas, il s'agit d'un plan de suppression de postes. L'employeur qui envisage une procédure de licenciement pour motif économique doit établir et mettre en œuvre un PSE, dans le but d'éviter les licenciements ou, à défaut, d'en limiter le nombre. Le PSE doit également faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité.

## PVM

Part Variable Managériale : rémunération variable des cadres, attribuée par le manager à ses équipes en fonction de l'atteinte de leurs objectifs, au sein d'une enveloppe globale prédéfinie par la Direction.

## PW

Part Variable Vendeur : rémunération variable des vendeurs, attribuée selon les règles définies par la Direction pour rémunérer la performance commerciale.

## Q

### QF

Quotient Familial : avantage fiscal lié à la présence d'enfants à charge dans le foyer. Utilisé par certains CE (non gérés par la CFE-CGC qui refuse l'inquisition fiscale) pour établir le niveau des prestations auxquelles peuvent prétendre les ayant-droit.

## R

### RF

Revenu Fiscal de Référence : revenu calculé par l'administration fiscale, à partir du montant net des revenus et plus-values retenus pour le calcul de l'impôt sur le revenu de l'année précédente.

### RH

Ressources Humaines

## RI

Règlement Intérieur. Obligatoirement établi dans les entreprises ou établissements employant au moins 20 salariés, le règlement intérieur fixe des règles à respecter par les personnels en matière d'hygiène, de sécurité, et de discipline. Les clauses disciplinaires ne peuvent avoir un caractère discriminatoire ou porter atteinte aux libertés.

Le RI est rédigé par l'employeur, et obligatoirement soumis au CE (à défaut aux DP) pour validation. En cas d'illégalité des clauses, l'inspecteur du travail peut intervenir.

## RIE

Restaurant Inter Entreprises : restaurant collectif ouvert aux personnels de plusieurs entreprises.

## RMN

Référents Métiers Nationaux de la CFE-CGC. (Voir plus haut dans ce document)

## RQTH

Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

## RS

Représentant Syndical : chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou dans un établissement peut désigner un représentant syndical au CE et dans les CHSCT.

## RSA

Retraite Service Actif : disposition spécifique aux fonctionnaires, qui permet d'avancer l'âge de départ en retraite pour les emplois de catégorie active présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. Les emplois sont classés en catégorie active par arrêtés ministériels.

## RSE

Responsabilité Sociale et Sociétale de l'entreprise : concept dans lequel les entreprises intègrent les préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire. La RSE est la déclinaison pour l'entreprise des concepts de développement durable, qui intègrent les trois piliers environnementaux, sociaux, et économiques.

## RSS

Représentant de Section Syndicale : représente une organisation syndicale non représentative qui ne peut désigner de Délégué Syndical. Il peut être désigné à l'échelle d'un Établissement Principal (RSS EP) ou Secondaire (RSS ES).

## S

### SMR

Surveillance Médicale Renforcée : le médecin du travail exerce une surveillance médicale renforcée (visite périodique au minimum tous les 12 mois) à l'égard de certains salariés, en fonction de leur situation personnelle ou de leur affectation à certains travaux.

### SOX Sarbox SOA

Sarbanes-Oxley : mise sous contrôle interne du reporting financier, en conformité avec la loi américaine Sarbanes-Oxley sur la comptabilité et la transparence financière, destinée à protéger les investisseurs.

### SST

Service de Santé au Travail : obligatoire dans les entreprises de plus de 2200 salariés, le SST coordonne la prévention des risques professionnels. Le SST se compose d'équipes pluridisciplinaires (préventeurs, infirmières...) animées par les médecins du travail.

## T

### TH

Travailleur Handicapé

### TPA

Temps Partiel Aidé : permet aux collaborateurs âgés de plus de 55 ans de réduire leur temps de travail avant leur départ en retraite. Disposition de l'accord d'entreprise sur le Temps Partiel Seniors (voir les accords de 2009 & 2012).

### TPI

Temps Partiel Intermédiaire : permet aux collaborateurs qui en font la demande d'aménager leur fin de carrière. Conditions pour en bénéficier : disposer d'une

ancienneté Groupe égale à 15 ans à la date d'entrée en TPS et être éligible à une retraite à taux plein. Disposition de l'accord d'entreprise sur le Temps Partiel Seniors (voir les accords de 2009 & 2012).

### TPS

Temps Partiel Senior : dispositif de gestion de la fin de carrière en vigueur à France Télécom-Orange suite à un accord d'entreprise (1er accord en 2009, second en 2012).

## U

### UAT

Unités d'Assistance Technique : les UAT assurent le SAV des services fixes, Internet et convergence pour les clients résidentiels et professionnels d'Orange.

### UD

Union Départementale (dans le syndicat CFE-CGC)

### UES

Unité Économique et Sociale : l'existence d'une UES résulte de la similarité ou de la complémentarité des activités exercées par plusieurs entités juridiquement distinctes et de la concentration entre les mêmes mains de pouvoirs de direction, à l'égard d'une communauté de travailleurs, cette communauté se caractérisant par un statut social et des conditions de travail similaires, susceptibles de se traduire en pratique par une certaine perméabilité des salariés. L'UES Orange est composée d'Orange SA, Orange France, Orange Distribution et Orange Réunion.

### UI

Unités d'Intervention : les UI assurent la production et la maintenance du réseau local d'Orange, sur l'ensemble des marchés d'Orange. Elles sont organisées par zones géographiques.

### UL

Union Locale (dans le syndicat CFE-CGC)

### UPR

Unités de Production Réseau. Les 5 UPR pilotent le développement, la production et l'optimisation des réseaux fixes et mobiles d'Orange.

## UR

Union Régionale (dans le syndicat CFE-CGC)

## V

### VAE

Validation des Acquis de l'Expérience : permet, sur la base de l'expérience professionnelle, salariée, non salariée ou bénévole (syndicale ou associative), d'obtenir un diplôme ou un certificat de qualification professionnelle, validé par un jury.



# Mieux comprendre l'entreprise pour agir ensemble



CFE-CGC Orange  
10/12, rue Saint Amand - 75015 Paris  
Tél : 01 46 79 28 74  
Fax : 01 40 45 51 57  
[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)



Seconde édition – Septembre 2013  
La dernière version de ce document est disponible en téléchargement :  
[www.cfecgc-orange.org/presentation-du-syndicat/](http://www.cfecgc-orange.org/presentation-du-syndicat/)