



# Un syndicat pour qui je compte et sur lequel je peux compter

## Qu'avons-nous fait pour vous depuis 3 ans ?



La CFE-CGC Orange défend l'intérêt collectif de tous les personnels, quel que soit leur statut : employés, maîtrises et cadres, fonctionnaires, salariés, contractuels, apprentis, stagiaires, en maison mère et dans les filiales. Dans un esprit d'équité, nous nous attachons à obtenir pour tous les dispositions les plus avantageuses du droit et des accords d'entreprise.

Dans ce document, vous retrouverez les principaux sujets sur lesquels nous nous sommes battus pour l'intérêt collectif pendant la mandature, avec des liens vous permettant d'en savoir + sur le site [www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org). Dans l'annuaire du syndicat, vous pouvez également trouver des interlocuteurs pour vous aider, dans votre établissement ou sur les thèmes traités par nos différents experts : [www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/](http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/).

## Sommaire

### Rétribution et pouvoir d'achat

- Rémunération
- Intéressement et participation
- Activités sociales et culturelles
- Restauration
- Mutuelle fonctionnaires
- Mutuelle salariés
- Avantage téléphone
- Actionnariat salariés
- Logement

### Emploi, métier, évolution professionnelle

- Les unités techniques sont sacrifiées
- Le réseau des boutiques est géré selon une logique de court terme
- Relocaliser
- Décentraliser, ré-internaliser
- Recréer des emplois
- Egalité professionnelle
- Evolution professionnelle et promotions

### Fin de carrière et retraite

- Temps Partiel Seniors
- Perco
- Alimentation du Perco par le Compte Epargne Temps

### Pérennité d'Orange

- Dividende
- Réglementation

### Qualité et santé au travail

- Conditions et organisation du travail
- Télétravail

### Solidarité

- Filiales
- Dons de jours de congés

# Rétribution et pouvoir d'achat

## Nos principes

- **Nous défendons prioritairement le salaire fixe**, élément contractuel qui ne peut pas être révisé à la baisse sans l'accord express du salarié, a contrario de toutes les rémunérations variables à la main de la Direction.
- **Nous défendons le pouvoir d'achat du personnel partout où il est en jeu** (participation & intéressement, actionnariat salarié, mutuelle, Activités Sociales et Culturelles, avantages aux personnels).

## Nos actions et nos revendications

Comprendre ce que l'on gagne est devenu de plus en plus complexe. Les éléments clefs de notre décryptage dans le **numéro spécial « Comprendre & Agir » dédié à la rétribution** permettent de se repérer.

## Rémunération

**D**epuis 2011, la CFE-CGC refuse de cautionner l'accord annuel sur les salaires, particulièrement injuste, qui fait l'objet d'une Négociation Annuelle Obligatoire (NAO). Chaque année, l'augmentation moyenne annoncée par la Direction ne bénéficie qu'à une petite minorité, celle qui a déjà les salaires les plus confortables, tandis que la majorité d'entre nous peine à maintenir son pouvoir d'achat.

En 2014, peu de collaborateurs ont bénéficié des 1,8% annoncés dans l'accord d'Orange SA... d'autant que les budgets

dédiés à la promotion et au rattrapage des inégalités ne sont quasiment jamais entièrement consommés, comme ce fut le cas en 2013.

Depuis 2013, la masse salariale du Groupe Orange baisse, sous l'effet conjugué des suppressions de postes et de la modération salariale imposée, toujours plus rigoureuse en France que dans les autres pays du Groupe. Pour 2014, **la présentation des résultats du 1<sup>er</sup> semestre** indique : +1,9% en France aidé par le crédit d'impôt CICE (16 M€ en 1 an), +3,3% à l'international. **Ni les économies réalisées sur la baisse des effectifs français (2 700 en 2013, près de 4 000 en 2014), ni les cadeaux du gouvernement ne profitent au personnel qui continue pourtant d'assurer 50% du chiffre d'affaires.**

Bien que non signataire de ces accords indignes, la CFE-CGC Orange publie chaque année un « mode d'emploi » permettant à chacun de défendre au mieux son augmentation annuelle. Retrouvez la lettre **Comprendre & Agir dédiée à la NAO 2014 sur le site web de la CFE-CGC Orange.**

La CFE-CGC Orange s'est battue aux côtés des personnels pour faire valoir leurs droits en matière de part variable, **indemnité de congés payés, heures supplémentaires, jours fériés et travail du dimanche, avantage véhicule**, etc. : des actions concrètes et ciblées ont permis à de nombreux collègues de récupérer leur dû.

La CFE-CGC Orange revendique l'instauration de minimas salariaux pour les

Dbis, qui n'existent actuellement ni dans l'entreprise, ni dans la branche, où cette classification est absente. Notons que la CFE-CGC est la seule organisation syndicale à demander cette négociation.

## Intéressement et participation

**S**i la participation et l'intéressement étaient à l'origine des outils de partage de la valeur créée avec les personnels, nous regrettons que ces mécanismes soient aujourd'hui dévoyés, servant d'abord à flexibiliser la masse salariale, tout en profitant d'une fiscalité alléchante : exonération des cotisations sociales et crédit d'impôt pour l'entreprise. Comme nous l'avons annoncé dès 2008, ces dispositifs tendent à devenir peau de chagrin. Si la CFE-CGC s'est employée à limiter la casse, il est indéniable que l'intéressement et la participation baissent depuis plusieurs années, tandis que l'intéressement exceptionnel, à la seule main du Conseil d'Administration d'Orange, a été supprimé depuis 2012.

**Dans toutes les négociations, la CFE-CGC propose et défend des formules de calculs équitables, basées sur des objectifs atteignables et des indicateurs vérifiables sur lesquels les personnels ont réellement une action.**

Dans le dernier accord de participation du 28 juin 2013, la CFE-CGC a obtenu que la Réserve Spéciale de Participation soit égale à 4% du Résultat d'Exploitation, au lieu des 2% proposés par la Direction. Nous avons aussi demandé que le ratio salaires / valeur ajoutée disparaisse : quand les effectifs de l'entreprise diminuent, la masse salariale baisse, et le ratio utilisé dans l'ancien ac-

cord diminuait chaque année le montant de la participation. Pour autant, la charge de travail de ceux qui restent augmente et leur participation doit logiquement augmenter !

**Concernant l'intéressement, la CFE-CGC a obtenu des améliorations :**

- le pourcentage d'intéressement est désormais basé sur des objectifs financiers et de qualité de service indépendants, ce qui limite les risques pour les personnels ;
- le seuil de déclenchement a été abaissé, améliorant les chances de toucher l'intéressement ;
- l'intéressement a été mis en conformité avec la réglementation sur l'épargne salariale, qui permet une répartition plus équitable.

**Nous réclamons toujours que l'ensemble des filiales du Groupe bénéficient d'un accord d'intéressement et de l'abondement de leurs placements dans les plans d'épargne du Groupe.**

En savoir + : <http://www.cfecgc-orange.org/participation-interessement-et-actionnariat/>

## Activités sociales et culturelles

**S**euls les personnels des établissements où les élus CFE-CGC sont

**BONUS**  
selon classification  
• jusqu'à 600 € par enfant pour la garde d'enfant  
• jusqu'à 900 € par enfant pour les vacances

**LE TABLEAU MAGIQUE**

Classification	Sans enfant	avec 1 enfant	avec 2 enfants	avec 3 enfants	enf. Sup.
Alternants	600 €	750 €	900 €	1 050 €	150 €
B / II.2 - II.3	950 €	1 100 €	1 250 €	1 400 €	150 €
C / III.1 - III.2	820 €	970 €	1 120 €	1 270 €	150 €
D / II.3 à III.1	740 €	890 €	1 040 €	1 190 €	150 €
Dbis / III.2 - III.3	660 €	810 €	960 €	1 110 €	150 €
E / IV.1 - IV.2	580 €	730 €	880 €	1 030 €	150 €
F / IV.3 - IV.4	500 €	650 €	800 €	950 €	150 €
G / IV.5 - IV.6	90 €	240 €	390 €	540 €	150 €

**majoritaires** au CE (SCE / Orange Business Services, Division Contenus, DRR Corse, ainsi que de nombreuses filiales) **touchent en moyenne les 1 000 € par personne versés par la Direction.** Le Tableau Magique permet à chacun de percevoir ses droits en fonction de sa classification et du nombre d'enfants, sans avance de fonds ni épargne préalable, sans QF (quotient familial) inquisiteur et incohérent. **Résultat : 97% des personnels bénéficient réellement des prestations CE lorsque c'est la CFE-CGC qui les gère.**

**Dans tous les CE où la CFE-CGC sera majoritaire, elle s'engage à mettre en place le Tableau Magique.**

**En savoir + :**  
[www.lemilleurdesce.com](http://www.lemilleurdesce.com)

## Restauration

Depuis 2007, les élus CFE-CGC se battent pour récupérer la gestion de la restauration collective, actuellement déléguée à la Direction, avec la complicité des autres organisations syndicales. Les actions en justice menées par les élus du CE de SCE ont d'ores et déjà permis plusieurs avancées :

- en 2011, chaque collaborateur de SCE (Orange Business Services) a récupéré 200 € supplémentaires, en restitution des sommes indûment « économisées » sur la restauration par la Direction ;
- en 2012, la Direction a été condamnée à restituer la gestion de la restauration au CE de SCE. Depuis, la négociation se poursuit afin de déterminer le budget et le patrimoine qui doivent revenir au CE pour qu'il puisse en prendre la gestion effective ;
- fin 2013, le juge a fixé le montant du



budget des Activités Sociales et Culturelles, restauration incluse, à 4,51% de la masse salariale brute, au lieu de 3,75% précédemment. Entre 2008 et 2013, le budget restauration est donc passé de 500 € à 1 000 € par personne et par an. L'objectif de la CFE-CGC est que tout le personnel de l'UES Orange bénéficie des nouveaux montants définis par le juge.

**La CFE-CGC s'engage à demander la gestion de la restauration dans tous les CE où elle sera majoritaire, pour que le résultat de ses actions en justice se voie dans les assiettes.**

La CFE-CGC revendique :

- le calcul de la ristourne sur la base du salaire net ;
- une harmonisation des subventions simples et majorées dans tous les restaurants collectifs afin que les prix moyens des repas payés par les convives soient homogènes. Le principe de la participation au repas doit être équitable, quel que soit le lieu où l'on déjeune ;
- des horaires de cantine compatibles avec les horaires de service de tous les personnels, y compris ceux qui travaillent en horaire décalé ;

- dans les zones touristiques en région, l'alignement de la valeur des titres restaurant sur celle de Paris / Ile de France ;
- la fourniture de titres restaurant à tous les personnels qui n'ont pas de solution de restauration collective.

## Mutuelle fonctionnaires

Depuis 2010, la CFE-CGC fait des pieds et des mains pour que les fonctionnaires d'Orange puissent bénéficier d'une mutuelle collective au même titre que les salariés de droit privé. La loi permettant d'établir l'équité de traitement entre les personnels a été modifiée en faveur des fonctionnaires de La Poste, mais pas de ceux d'Orange, alors qu'ils relèvent du même texte de loi.

Après avoir **proposé un amendement à la loi de finance** pour étendre cet avantage aux fonctionnaires d'Orange, **fait poser une question écrite au gouvernement, écrit au Ministère des finances**, puis au Ministère de la fonction publique, et bien sûr relancé la Direction à maintes reprises, nous avons fini par obtenir, au terme de la négociation salariale 2014, l'engagement... **d'ouvrir une négociation sur le sujet d'ici fin 2014 !**

**La CFE-CGC n'abandonnera pas avant d'avoir obtenu l'extension de la Mutuelle collective santé à tous les fonctionnaires d'Orange.**

## Mutuelle salariés

Fin 2013, les déficits accumulés et la mise en demeure des assureurs qui menaçaient de ne plus assurer les prestations ont contraint la Direction à ouvrir la négociation sur l'avenant au contrat de



mutuelle du Groupe. Face à la Direction qui prétendait faire supporter aux salariés l'intégralité des déficits de la santé et de la prévoyance, **les propositions de la CFE-CGC ont permis de limiter les augmentations et d'assurer une meilleure solidarité à l'égard des plus bas salaires...** même si la Direction a préféré protéger les plus riches !

Vous pouvez retrouver toutes nos actions et revendications sur la mutuelle en **rubrique «Protection Sociale»** du site web CFE-CGC Orange

## Avantage téléphone

Depuis plusieurs années, la CFE-CGC réclame l'actualisation de l'offre « ligne de service à forfait », pour que les personnels disposent d'une offre digne d'une entreprise internationale du secteur des nouvelles technologies. Malheureusement, la négociation ouverte en 2014 a débouché sur un accord perdant / perdant, **que la CFE-CGC a refusé de signer.**

**La CFE-CGC continue de revendiquer un avantage intelligent** permettant aux personnels d'Orange de bénéficier pleinement

des offres phares telles Open, pour rendre du pouvoir d'achat aux personnels en toute légalité, et en faire des ambassadeurs efficaces de l'offre commerciale la plus stratégique pour notre entreprise.

## Actionnariat salariés

En 2007, la CFE-CGC a été la seule organisation syndicale à constater que l'opération « Orange Success » ne respectait pas la loi sur les offres réservées aux personnels (ORP) chaque fois que des titres France Télécom / Orange étaient mis sur le marché boursier. A cette occasion, elle a contribué à la création de l'ADEAS (Association de Défense de l'Épargne et de l'Actionnariat Salariés – [www.adeas.org](http://www.adeas.org)), dans le but de fédérer et de défendre les personnels spoliés par l'opération. Les nombreuses actions de la CFE-CGC et de l'ADEAS ont finalement débouché, en novembre 2011, sur [une décision du](#)

**Conseil d'Etat nous donnant raison.** En théorie, **chacun des 30 000 souscripteurs injustement dépossédés aurait dû pouvoir récupérer environ 800 euros.** Mais la Direction a considéré que l'avis du Conseil d'Etat était seulement « une orientation à suivre » pour les prochaines opérations !!!

En 2014, la Direction a proposé une nouvelle offre réservée aux personnels, «Cap'Orange». La CFE-CGC et l'ADEAS ont vivement dénoncé le fait qu'il s'agissait in fine de faire payer aux personnels les actions qu'ils auraient dû recevoir gratuitement dans le cadre du plan « Partageons ». Fortes de l'expérience malheureuse d'« Orange Success », elles ont fait pression sur la Direction afin que **les mécanismes de cette nouvelle offre assurent la sécurité financière des souscripteurs, sans que les banquiers les dépossèdent ni des titres, ni des droits**

**de vote associés, ni des dividendes liés aux actions achetées.**

Vous pouvez retrouver nos décryptages de cette opération dans notre **Lettre de l'Épargne et de l'Actionnariat Salariés**, dans son supplément spécial «Cap'Orange», et [sur le blog de l'ADEAS](#).

## Logement

La CFE-CGC se bat pour que l'aide au logement subsiste et parvienne jusqu'aux personnels des entreprises qui la financent : en période de crise économique, et pour les jeunes qui rejoignent l'entreprise, elle est de plus en plus nécessaire.

Vous pouvez retrouver sur [notre site web](#) le rappel des aides disponibles pour les personnels d'Orange, et comment en bénéficier.



# Emploi, métier, évolution professionnelle

## Nos principes

- **Nous défendons l'emploi pérenne, quantitatif et qualitatif, et son développement dans toutes les régions, permettant à chacun d'évoluer dans son bassin de vie, en préservant son équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et en servant nos clients sur l'ensemble du territoire.**
- **Nous demandons le remplacement de tous les personnels qui quittent l'entreprise, pour maintenir la capacité des**

équipes à assurer l'activité, et le transfert des compétences nécessaires pour le faire.

- **Nous défendons le droit pour chacun/e à un travail correspondant à ses qualifications, et à un projet professionnel incluant formation, évolution et promotion.**

## Nos constats

Le « nouveau contrat social » engageait la Direction à faire 10 000 embauches de 2010 à 2012, permettant ainsi à France Télécom-Orange de rompre avec les suppressions nettes de postes. Mais dès

l'échéance de l'accord signé avec les organisations syndicales, dont la CFE-CGC Orange, les suppressions de postes ont recommencé ! Dès 2013, la Direction a affiché, avec un cynisme confondant, que la pyramide des âges du personnel, précédemment considérée comme un handicap, était une aubaine. Désormais, comme dans une mesure de politique publique de sinistre mémoire, les partants ne sont remplacés qu'à hauteur de 1 embauche pour 3 départs.

**Dès 2013, Orange a perdu 2 700 postes. En 2014, au moins 4 000 postes seront détruits sur l'ensemble du périmètre «France».** La Direction, mais aussi les représentants de l'Etat, l'Arcep (régulateur des télécoms) et certains commenta-

teurs du secteur prétendent que cela est bénin, puisque chez Orange, il n'y a pas de plan de licenciement. Mais ces suppressions de postes contribuent cependant à la croissance du taux de chômage dans notre pays. Et pourra-t-on prétendre apporter la qualité de service et l'accompagnement nécessaire aux clients, (dont le nombre, lui, ne diminue heureusement pas dans les mêmes proportions que le chiffre d'affaires), avec des équipes toujours plus réduites ?

## Les unités techniques sont sacrifiées

La situation est particulièrement critique dans les unités techniques, qu'il s'agisse des **Unités d'Intervention** ou des

**Unités d'Assistance Technique**, spécialement affectées par le départ des seniors, mais aussi par une persistance très inquiétante des suicides. Dans ces équipes, la charge de travail et la pression ne cessent d'augmenter, alors que ce sont déjà les métiers les plus exposés aux risques psycho-sociaux. L'intensification de la sous-traitance ne résout pas le problème, et pose en outre d'autres questions quant à la qualité de service et à la fidélisation des clients. La CFE-CGC Orange alerte régulièrement la Direction sur ses sujets, auxquels elle reste malheureusement sourde.

### **Le réseau des boutiques est géré selon une logique de court terme**

Le projet de **réorganisation du réseau des boutiques**, lancé en 2012, est malheureusement gouverné par une logique prioritaire d'économie de court terme. Il table sur le transfert des clients vers la vente en ligne (qui en réalité se développe moins vite qu'espéré par la Direction) et ferme les boutiques insuffisamment fréquentées. Mais l'effet des suppressions ou des substitutions de points de vente n'est pas réellement mesuré, ni sur le chiffre d'affaires, ni sur la fidélisation des clients dans les zones où des boutiques disparaissent. Le risque d'un impact global négatif sur la rétention des clients et le chiffre d'affaires est réel. On demande donc aux personnels de s'adapter, souvent dans la douleur (éloignement du lieu de travail), pour un résultat aléatoire.

La CFE-CGC revendique une négociation nationale et des accords par DO, afin d'encadrer l'accompagnement des personnels impactés par les fermetures. Elle demande l'application de l'accord Groupe aux sala-

riés de la Générale de Téléphone, qui en sont actuellement exclus.

Voir aussi nos constats et revendications sur les conditions de travail, plus loin dans ce document.

## **Nos actions et nos revendications**

### **Relocaliser**

**Depuis 2008, la CFE-CGC Orange demande que la réglementation des télécoms, en France et en Europe, fasse de l'emploi une priorité.**

Elle l'a **fortement réaffirmé en 2009** dans le cadre de l'attribution de la 4ème licence mobile en France, demandant notamment que la régulation européenne interdise la délocalisation des centres d'appels à tous les opérateurs exploitant des fréquences radio, qui font partie du patrimoine national. La CFE-CGC Orange **a interpellé toutes les instances de régulation du marché** sur cette question. L'idéologie de la concurrence à l'œuvre en Europe oppose stupidement les consommateurs aux salariés, en oubliant que ce sont les mêmes citoyens, et que pour pouvoir consommer, il vaut mieux avoir un emploi.

L'Université d'été de la CFE-CGC en juillet 2012 était focalisée sur le lien fort entre emplois et régulation des télécoms. **L'étude de Bruno Deffains**, qui prévoyait la destruction de 50 à 60 000 emplois en 3 ans dans la filière des télécoms française suite à l'arrivée de Free Mobile était malheureusement tout à fait clairvoyante, mais n'a suscité aucune inflexion de la régulation, en dépit des rodomontades de certains.

### **Décentraliser, ré-internaliser**

Depuis 2013, la CFE-CGC a clairement affiché **sa revendication d'une déconcentration des services** d'Orange, pour **redonner du dynamisme aux bassins d'emploi régionaux et des perspectives aux personnels qui souhaitent y faire évoluer leur carrière**. En janvier 2014, la CFE-CGC a adressé un **courrier à S. Richard pour lui demander de mettre en œuvre un projet « gagnant / gagnant »** qui permettrait de diminuer les coûts immobiliers pour l'entreprise, tout en répondant aux attentes du personnel sur le plan de la qualité de vie et de la mobilité choisie. Depuis, une étude interne a été



lancée, dont nous attendons les résultats concrets. Et l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Compétences et de l'Emploi (GPEC) de 2014 prévoit que l'implantation en région sera étudiée pour toute nouvelle création d'activité.

Quant aux économies réalisées grâce à un tel projet, la CFE-CGC propose de les investir dans la ré-internalisation de nombreuses activités actuellement sous-traitées, pour reprendre nos métiers en main, maîtriser de bout en bout la qualité des services que nous vendons à nos clients, et permettre à Orange de mieux se diffé-

rencier de ses concurrents. Nous **revendiquons notamment la ré-internalisation complète des déploiements et du SAV sur la Fibre**, désormais seul segment de croissance pour l'accès fixe.

### **Recréer des emplois**

Lors de chaque négociation, la CFE-CGC Orange se bat pied à pied pour améliorer le nombre d'embauches promises par la Direction... même si ce n'est pas encore assez.

**L'accord intergénérationnel**, négocié dans le cadre de la loi des 5 & 6 février 2013 et signé en septembre 2013, a permis d'arracher « au finish » la promesse de **1 000 alternants supplémentaires** (qui s'ajoutent aux 5 000 précédemment promis par la Direction), dont **800 déboucheront sur un CDI entre 2015 et 2016**, améliorant l'engagement de 4 000 embauches pour la période 2013-2015.

La négociation GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) menée en 2014 a permis de remonter le niveau de remplacement des départs : in fine, l'entreprise remplacera 1 départ sur 3 au lieu de 1 sur 4 comme initialement prévu par la Direc-





tion. 6 000 embauches sont promises pour la période 2014-2016, à comparer aux 4 400 prévues entre 2013 et 2015.

A suivre sur [www.cfecgc-orange.org/emploi-metiers/](http://www.cfecgc-orange.org/emploi-metiers/) : le décryptage du dernier accord GPEC.

## Egalité professionnelle

En 2014, et pour la première fois depuis 2004, la CFE-CGC a signé l'accord « **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes** ». Le nouvel accord est fortement orienté vers la décentralisation des actions et des budgets de rattrapage des inégalités, et nous pourrions vérifier localement que les budgets dédiés à ces actions sont réellement dépensés (ce qui n'a pas été le cas en 2013). L'accord fixe les voies de recours en cas de dé-positionnement salarial pour corriger les injustices passées, et propose des pistes d'action pour promouvoir la place des femmes dans les métiers techniques et le management, ainsi que pour lutter contre les stéréotypes.

Retrouvez nos analyses et les principales mesures de l'accord **dans notre tract**. Vous retrouverez également notre suivi de l'accord en rubrique « **Egalité professionnelle** ».

## Evolution professionnelle et promotions

Depuis 2011, la CFE-CGC défend une **refonte des grilles de classification**, pour mieux les harmoniser entre fonctionnaires et salariés de droit privé. La « **grille intelligente** » proposée par la CFE-CGC permettrait à chacun d'évoluer régulièrement, en supprimant les plafonds factices qui « gèlent » aujourd'hui toute évolution de carrière pour nombre d'entre nous. Elle repositionnerait les Dbis, qui ne sont pas à leur véritable niveau CCNT, pour leur faciliter l'accès au niveau cadre.

**En attendant que la Direction se décide à clarifier les classifications, la CFE-CGC accompagne de nombreux collègues pour qu'ils bénéficient des promotions auxquelles ils/elles ont droit.**

Retrouvez la « **grille intelligente** » de la CFE-CGC sur notre site web.

## Fin de carrière et retraite

### Nos actions et nos revendications

#### Temps Partiel Seniors

Fin 2012, la CFE-CGC a signé l'accord TPS 2013-2015 : les avancées obtenues sur le plan financier permettaient de rendre le dispositif viable pour davantage de seniors souhaitant quitter l'entreprise, et la Direction s'était engagée à tenir compte des départs en TPS dans sa gestion prévisionnelle de l'emploi.

Malheureusement, la Direction se montre incompétente - voire irresponsable - dans la gestion de l'emploi, et déloyale dans l'utilisation qu'elle fait du TPS. En effet, depuis 2013, la baisse des effectifs est redevenue un objectif prioritaire pour la Direction. Or, beaucoup souhaitent partir en TPS. Mais l'intérêt individuel n'est pas l'intérêt collectif, et les départs massifs sont catastrophiques pour ceux qui restent et qui doivent assumer l'activité avec des ressources réduites. Loin de revoir les embauches à la hausse comme elle devrait le faire pour compen-

ser les départs, plus nombreux que prévu, la Direction les considère comme une aubaine (la baisse de la masse salariale améliore les marges à court terme). Pire, la souffrance de ceux qui restent est instrumentalisée par la Direction pour accélérer les départs : certains/es d'entre nous, qui n'y trouvaient pas leur compte sur le plan financier, préfèrent finalement perdre de l'argent en partant, que leur santé en restant.

La CFE-CGC reste aussi très critique sur les primes de départ, à la main de la Direction, sans barème préétabli... et qui sont donc très diverses selon les entités, et/ou les aptitudes de chacun à négocier !



Nous ne saurions trop conseiller aux candidats au départ de se faire accompagner par nos militants afin de bénéficier au mieux de leurs droits... et d'éviter de communiquer leur avis d'imposition au CSRH au motif de déterminer leur quotient familial (QF) pour toucher les ASC (voir le § Activités Sociales et Culturelles).

Plus d'informations dans la rubrique «[Fin de carrières et retraites](#)».

## Perco

Le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (Perco) ne saurait se substituer au système de retraite par répartition, dont nous défendons le principe.

- **en 2014, la CFE-CGC a refusé de signer l'avenant Perco** : le mécanisme d'abondement proposé par la Direction, bien inférieur aux montants permis par la loi, favorise les personnels les plus aisés, laissant de côté les jeunes salariés pour qui se constituer une épargne retraite aurait le plus de sens ;
- nous réitérons nos demandes pour 2015 : 1 000 euros d'abondement sur un placement au choix du collaborateur, dans le Perco ou dans le fonds Orange Actions, avec des tranches de placement identiques. Un dispositif à la fois plus souple, plus équitable, et plus simple !
- la CFE-CGC revendique pour tous les personnels du Groupe le bénéfice d'une

retraite supplémentaire financée par l'entreprise, actuellement exclusivement offerte aux bandes G.

## Alimentation du Perco par le Compte Epargne Temps

Si la CFE-CGC déplore la baisse continue du montant des retraites et l'affaiblissement du système de répartition, elle refuse de s'arc-bouter sur des positions idéologiques qui desservent l'intérêt des personnels. C'est pourquoi la CFE-CGC a demandé l'ouverture de négociations pour permettre, comme la loi l'autorise, la monétisation du CET (Compte Epargne Temps) pour alimenter le Perco (Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif).

D'ores et déjà, l'accord Perco Groupe Orange a été amendé pour permettre l'alimentation du Perco par le Compte Epargne Temps. Il reste à négocier, en maison mère et pour les filiales, les conditions de transfert du CET vers le Perco (valorisation, encadrement des versements).

**La CFE-CGC sera particulièrement attentive au respect de l'équité, et revendique à ce titre l'adhésion de toutes les filiales du Groupe Orange à l'accord Perco, sachant que le CET est d'ores et déjà monétisable dans certaines filiales.**

A suivre en rubrique «[Participation, Intéressement, actionnariat salariés](#)»

## Pérennité d'Orange



## Nos principes

Ni la Direction, ni les actionnaires, ni les régulateurs n'ont le monopole d'une pensée stratégique. La défense des intérêts de l'entreprise est aussi l'affaire des personnels : c'est notre intérêt collectif. C'est à ce titre que :

- nous défendons l'affectation prioritaire des résultats au désendettement et à l'investissement, y compris dans les ressources humaines, et un dividende systématiquement inférieur au bénéfice ;
- nous demandons le maintien au sein du Groupe des métiers, activités et filiales qui nous permettent de développer l'entreprise et de maîtriser la qualité des services rendus à nos clients ;
- nous revendiquons une régulation des télécoms qui se préoccupe réellement du développement de l'emploi, assure une concurrence loyale entre les ac-

teurs, et cesse d'opposer artificiellement consommateurs et salariés.

## Nos actions et nos revendications

### Dividende

En 2008, la CFE-CGC a été la première organisation syndicale à dénoncer le niveau exorbitant des dividendes versés aux actionnaires sous la pression de l'Etat. A partir de 2011, les autres organisations syndicales ont suivi pour demander la baisse du dividende. En 2012, nous avons obtenu que les personnels actionnaires (via le fonds France Télécom Actions devenu Orange Actions) présentent à l'Assemblée Générale une résolution proposant le dividende à 1 euro, au lieu de 1,40 euro. Leur résolution a recueilli 15% des suffrages, trois fois plus que les voix détenues par le personnel. Malheureusement,

l'État, propriétaire de près du tiers des titres, et la Société Générale, qui détenait 6% du capital, ont opposé une fin de non-recevoir aux sollicitations de la CFE-CGC et de l'ADEAS.

À l'AG des actionnaires de 2013, les personnels ne peuvent plus présenter de résolution : la Direction a décidé de les museler derechef. Depuis l'exercice 2013, le dividende par action est passé de 1,40 à 0,80 € (mais le résultat s'est effondré, sous la pression concurrentielle du 4ème opérateur mobile en France), et pour l'exercice 2014 il a été fixé à 0,60 €. Mais pour continuer à servir un dividende, c'est toute l'entreprise qui est mise à mal, et ses perspectives qui sont entravées.

**La CFE-CGC et l'ADEAS demandent un**

**moratoire d'au moins 3 ans sur le dividende, pour reconstituer les fonds propres de l'entreprise et lui redonner les marges de manœuvre dont elle a besoin pour assurer son avenir et celui de ses personnels.**

Retrouvez nos positions sur le dividende **dans nos communiqués de presse** et sur le **blog de l'ADEAS**.

## Réglementation

La CFE-CGC est la seule organisation syndicale à être montée au créneau dès le projet de 4e licence en 2010, puis au lancement de Free Mobile début 2012, pour éviter l'hécatombe des emplois, liée à l'introduction du «low cost» sur le marché français du mobile.

La «timeline» du lancement de Free Mobile montre à quel point la CFE-CGC a porté le débat. Chacun de ses communiqués a été abondamment repris dans la presse, seul moyen pour obtenir une réaction du régulateur ou du gouvernement. Mais si certains ministres ont momentanément semblé partager notre diagnostic, rien n'a été fait ni par l'Etat, ni par l'Arcep (régulateur français des télécoms) pour changer de cap et endiguer les suppressions d'emplois.

Retrouvez le détail de nos analyses et de nos actions dans **la Lettre de l'épargne et de l'actionariat «spécial Free Mobile»**.

De manière générale, la CFE-CGC est la seule organisation qui se préoccupe des conséquences des évolutions réglemen-

taires dans le secteur des télécoms. Elle se mobilise chaque fois que l'emploi, la pérennité de l'entreprise, mais aussi l'accès équitable à un service de qualité pour tous les Français est en jeu. Quelques exemples :

- licences 4G : procédure devant le Conseil d'État pour **défendre l'emploi en France et la desserte des territoires d'Outre-mer**, et devant l'Autorité de la Concurrence pour **défendre une concurrence loyale avec les opérateurs étrangers** ;
- **pétition contre la hausse de la TVA sur les abonnements Internet et mobiles** ;
- **lettre ouverte au Président de la République contre la séparation fonctionnelle de France Télécom**.

## Qualité et santé au travail

crise sociale sans précédent qu'a connue l'entreprise. Nos analyses et revendications s'appuient notamment sur ses travaux.

- la CFE-CGC est convaincue que le bien-être au travail est bénéfique à l'efficacité collective ;
- nous défendons une organisation du travail stable et compréhensible par tous, bénéfique pour les personnels comme pour les clients, préservant la santé des personnels, permettant le travail d'équipe ;
- nous luttons contre le management par indicateurs, pour un retour au métier et à l'humain ;
- nous revendiquons le droit à la mobilité choisie, au temps choisi, et au télétravail pour tous.



## Nos principes

La CFE-CGC a été à l'initiative de l'Observatoire du Stress, qui a mis en évidence le lien entre l'organisation du travail et la

## Nos actions et nos revendications

### Conditions et organisation du travail

Rappelons qu'il n'y a aucun accord « conditions de travail » chez Orange : même pendant le cycle de négociation du « nouveau contrat social », la Direction n'a proposé que **des mesures symboliques et les expérimentations qui l'arrangeaient**, écartant toute réflexion sur l'organisation du travail. La CFE-CGC a refusé de participer à une telle mascarade.

La CFE-CGC continue de revendiquer une organisation du travail libérée des indicateurs aberrants, qui rend des marges de manœuvre aux personnels pour organiser leur activité, et qui favorise le travail d'équipe.

A lire : deux numéros de la lettre « Comprendre & Agir » consacrés à **l'analyse de l'enquête stress** menée par Secafi.

La CFE-CGC est particulièrement alarmée par les conditions faites aux équipes en charge de l'accompagnement de nos clients, de l'acte commercial aux services d'assistance :

- Les équipes techniques sont particulièrement touchées par la baisse des effectifs, très mal anticipée par la Direction, alors que les réorganisations prennent nécessairement du temps. Les embauches prévues sont insuffisantes pour assurer sereinement l'activité. La sous-traitance des activités d'avenir, comme le déploiement de la Fibre, constitue une insulte pour nos collègues, et un risque certain de perte de savoir-faire et de maîtrise de la qualité de nos prestations.
- Les équipes commerciales sont déplacées au gré des fermetures de boutiques, réorganisées dans l'opacité, et confrontées à



des objectifs toujours plus difficiles à atteindre, avec des effectifs moindres, alors que leur rétribution ne cesse de se réduire.

Les efforts faits par chacun pour maintenir les volumes de vente et la qualité de service doivent impérativement être reconnus par la Direction, ou ils ne pourront pas être durables.

## Solidarité

### Filiales

La CFE-CGC se bat pour que les salariés des filiales bénéficient des accords signés au sein de l'UES Orange, et s'attache à faire étendre au Groupe tous les accords favorables aux personnels, pour lutter contre la tentation de la Direction de déplacer les activités en filiale et faire du « moins disant social ».

La CFE-CGC a notamment demandé :

- l'ouverture aux personnels des filiales des outils leur permettant de connaître les offres de postes dans tout le Groupe, pour faciliter les mobilités volontaires entre les différentes entités ;
- le bénéfice de l'accord sur les fermetures de points de vente pour les personnels de la Générale de Téléphone (PhotoStation / PhotoService) ;
- le bénéfice de toutes les mesures d'épargne salariale pour les personnels des filiales

En savoir + en consultant les rubriques « Métiers » sur notre site web :

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

### Télétravail

En 2009 et en 2013, la CFE-CGC a signé l'accord sur le télétravail, après avoir exigé qu'il ne soit pas soumis à l'arbitraire managérial, mais fasse l'objet

(participation, intéressement, PEG et Perco, accès aux Offres Réservées aux Personnels (ORP) telles que Cap'Orange.

Voir les rubriques des différentes filiales et du Comité Groupe France sur [www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org).

### Dons de jours de congés

La loi vient de permettre aux salariés « le Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade » comme l'indiquent les articles L.1225-65-1 et L.1225-65-2 du Code du travail. La CFE-CGC a demandé l'ouverture d'une négociation sur ce thème, refusée par la Direction qui veut se contenter d'une « concertation » pour aller plus vite.

La CFE-CGC demande notamment :

- la mobilisation des jours de congés non consommés et écrêtés par l'entreprise ;
- l'abondement par l'entreprise des jours offerts par les personnels.

d'un accord signé entre employé et employeur. Un accord tellement favorable aux personnels... que l'entreprise fait tout pour les dissuader d'en bénéficier.

Si votre emploi est éligible au télétravail et que vous ne parvenez pas à l'obtenir, n'hésitez pas à prendre contact avec vos correspondants CFE-CGC. Cet accord est

applicable dans l'ensemble du Groupe en France, filiales incluses.

Retrouvez un rappel de vos droits et des modalités d'application de l'accord en vigueur sur [notre site web](http://notre site web).

Nos actions et revendications à suivre sur : [www.cfecgc-orange.org/conditions-de-travail-et-sante](http://www.cfecgc-orange.org/conditions-de-travail-et-sante).



**Un syndicat pour qui je compte et sur lequel je peux compter.**

[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org) – [www.lemelleurdesce.com](http://www.lemelleurdesce.com)

Retrouvez sur notre site :

- nos professions de foi pour les élections CE-DP et CAP.
- Pour suivre l'actualité des thèmes qui vous intéressent, vous pouvez vous abonner gratuitement à nos publications <http://bit.ly/aboCFE-CGC>.



#### Edition :

CFE-CGC groupe Orange

#### Responsable de la publication :

Sébastien Crozier

#### Rédaction :

Hélène Marcy  
et Frédérique Limido-Milesi