



CHOISISSEZ CEUX QUI AGISSENT !



du 13 au 16 novembre 2023

NOUS VOULONS UN PROJET INDUSTRIEL D'AVENIR !

« Recentrage sur son métier d'origine, économies budgétaires, augmentation du cash-flow » pour permettre la « hausse de dividendes... ». Serait-ce cela le seul projet industriel de notre Direction ?

Le cycle des innovations technologiques sur les infrastructures télécoms fixes et mobiles arrive à son terme en France.

Est-il raisonnable de laisser à d'autres acteurs l'initiative d'un écosystème sur l'IA en France quand ensemble OB(S) et Orange innovation disposent de centaines de spécialistes de la Data et de l'IA ?

Plus que jamais, nous devons inventer notre avenir !

L'Etat doit devenir un actionnaire responsable !

Absence de vision pour Orange, concurrence entre les différentes entreprises dont il est l'actionnaire de référence, comme l'illustrent par exemple nos multiples sujets de friction avec La Poste - banque, [MVNO avec SFR](#), [gestion de l'identité numérique](#), services informatiques (770 millions d'euros contre 880 pour OB(S) en 2022) notamment dans le domaine de la santé, etc. - , choix de dirigeants sur des critères politiques et de proximité personnelle, en écartant la primauté de la compétence, autant de sujets qui interrogent sur la capacité de l'Etat à être un actionnaire responsable.

Quand l'Etat démontrera-t-il sa capacité à inscrire Orange dans un plan d'ensemble visant à retrouver la souveraineté numérique de la France ? Et ce, alors que nos atouts sont nombreux : Orange Cyberdéfense, Orange Marine, un réseau national et international, des expertises dans le domaine de l'IA, du Cloud, ou une forte présence en Afrique.

Les personnels, clef de la performance économique !

[Avec un plan social - pour organiser la délocalisation de certaines activités - déguisé en PDV \(Plan de départ volontaires\) sur OB\(S\)](#) - la nouvelle Direction met à mal l'expertise et les savoir-faire d'OB(S). Veut-elle faire d'Orange un opérateur sans personnel comme en son temps d'Alcatel, « [une entreprise sans usine](#) » avec le succès que l'on connaît ? D'ores et déjà, la marque employeur est mise à mal. Les difficultés à conserver ou à recruter des jeunes talents expriment la dégradation de notre attractivité.

Sans projet industriel, comment définir une politique de formation face aux enjeux de demain, alors que [les départs en TPS non préparés nous font perdre des compétences précieuses](#) et créent de forte tension sur la [charge de travail](#).

La fermeture d'Orange Silicon Valley est l'expression du renoncement de l'actuelle Direction et de sa méconnaissance de l'écosystème numérique. Prélude à un abandon plus général de l'innovation au profit d'une simple activité de conseil pour nos clients et partenaires sous l'égide d'Orange Consulting ?

De nouveaux, les personnels sont victimes de mobilités forcées. [Les transferts des fonctionnaires et CDI des boutiques GDT \(Orange Store\) se font avec une rare violence au mépris des règles de droit.](#)



Sébastien Crozier,
Président CFE-CGC Orange

Les suicides des derniers mois, dont la prudence reste de mise pour l'établissement d'un lien avec l'univers professionnel, ne manquent pas pour autant d'interpeller. La CFE-CGC a décidé de réactiver [l'Observatoire du Stress](#) afin de mieux identifier les sources de souffrance et les combattre.

Progrès social et environnement, même combat !

Être un acteur des enjeux environnementaux et sociétaux est un devoir pour notre entreprise. Diminuer notre empreinte environnementale passe par une profonde réflexion sur nos modes d'organisation et non des décisions punitives.

Que comprendre d'un projet immobilier visant à faire des économies de bout de chandelle (l'immobilier tertiaire ne représente que l'équivalent de 8% de la masse salariale) qui déstabilise le personnel et le conduit à vouloir se réfugier dans un télétravail que la Direction lui refuse... alors que des bureaux accessibles facilement sont pourtant la source d'une diminution du bilan carbone.

Faire d'Orange la 4^{ème} couleur du drapeau français !

Comment accepter ce nouveau renoncement ? [La fibre ne pourrait pas être déployée partout ?](#) Mais comment avons-nous fait il y a 40 ans, avec des moyens plus rustiques sur le cuivre !

Comment accepter qu'au lieu de s'appuyer sur les partenaires sociaux pour demander aux pouvoirs publics, à commencer par l'Arcep, l'interdiction du transfert de nos données personnelles ou de nos clients à l'étranger, la Direction d'Orange cède aux sirènes de la concurrence tarifaire.

Comment accepter qu'elle sacrifie la qualité et la sécurité nationale autant que notre avenir pour une réduction des coûts court-termiste ?

Retrouver une ambition industrielle, engager les personnels dans un projet collectif enthousiasmant en respectant leur histoire et leur identité, est la seule voie pour faire d'Orange la 4^{ème} couleur du drapeau français.

De longue date, la CFE-CGC Orange s'efforce de défendre l'intérêt collectif en préparant ses dirigeants à discuter d'égal à égal avec ceux qui participent au destin de notre entreprise... Ce, tout en luttant contre un éclatement de la représentation sociale qui ne fait que nuire à notre capacité à proposer un projet alternatif, alors que nous sommes le 2^{ème} actionnaire.

Votre confiance sera notre atout maître pour changer de direction et mettre fin à la spirale du déclin.

LA CFE-CGC ORANGE ŒUVRE QUOTIDIENNEMENT ET COLLECTIVEMENT POUR...

Protéger et développer l'emploi en région et en interne

La CFE-CGC défend le maintien et le développement de l'emploi en France et en particulier en région, afin qu'il soit possible d'y « faire carrière » (l'Île-de-France concentre aujourd'hui plus de 35 % des effectifs...).

Nous prôtons une politique d'aménagement du territoire avec l'installation des activités clefs en région, afin de garantir la souveraineté de la France, de dynamiser les bassins d'emploi et d'offrir aux personnels locaux des perspectives d'évolution.

La CFE-CGC Orange se bat pour conserver les centres de décision au plus près du terrain, et pour que nos compétences clefs soient réinternalisées.

En France, à l'échelle du Groupe, le taux de sous-traitance et de délocalisation ne cesse de progresser. En 2022, il peut être estimé à plus de 35 % de la force au travail. L'exercice en propre de nos métiers de réseaux et de relation client est notre seule garantie de qualité de service, d'autonomie, de proximité avec nos clients & clientes... clé de notre pérennité !

Des lieux de travail qui favorisent le confort individuel et les échanges collectifs

Au nom d'une réduction des coûts absurde (l'immobilier tertiaire ne représente que 8 % de du cout de la masse salariale), les personnels sont regroupés dans des campus excentrés dans quelques grandes métropoles, dont les espaces de travail « flexibles » comprennent moins de postes que de personnes y travaillant... **Le télétravail devient une demande légitime du personnel pour se protéger et le refus de son extension par la Direction porte atteinte à la santé mentale des travailleurs.**

Cette politique génère un véritable effondrement de l'efficacité collective.

La CFE-CGC Orange milite pour des locaux confortables, organisés par collectif de travail et par usages, et implantés sur des nœuds de transports faciles d'accès.

Améliorer le pouvoir d'achat et partager les fruits du travail

Le personnel n'est pas un centre de coût, mais le générateur du profit de l'entreprise ! L'équilibre dans le partage de la richesse est un élément clef de cohésion sociale et de succès.

Une politique salariale plus juste et mieux répartie est donc indispensable.

La CFE-CGC Orange dénonce les augmentations salariales inférieures à l'inflation alors que celles des dirigeants s'envolent.

Depuis deux ans, toutes les autres formes de rétributions - intéressement, participation, abondements de l'entreprise, part variable et avantages aux personnels - stagnent ou diminuent.

L'augmentation indécente des membres du nouveaux Comex et la distribution aux cadres dirigeants les plus dociles de près de 20 millions d'euros en actions gratuites manifestent l'organisation du pillage de l'entreprise par les dirigeants.

La CFE-CGC condamne les modalités des systèmes de Part Variable qui sont désormais sur des modes punitifs : dégradation de celles-ci, si un critère n'est pas atteint même si tous les autres surperforment. Elle souhaite des objectifs transparents, atteignables et motivants.

La CFE-CGC Orange continue de promouvoir l'ouverture d'assises de la rétribution, afin de redonner du pouvoir d'achat au personnel, de façon juste, simple, et transparente.

Un actionnariat salarié puissant

La CFE-CGC Orange promeut **les personnels et anciens personnels qui constituent le 2^{ème} actionnaire de l'entreprise.** En choisissant de faire de la CFE-CGC la 1^{ère} organisation au sein du Fonds Commun de Placement Entreprise (FCPE Orange Actions) - 7 % du capital et 11 % des droits de vote -, ils la mandatent pour pouvoir peser dans les décisions clefs de l'entreprise.

La CFE-CGC Orange défend une stratégie d'entreprise qui favorise le développement humain et le long terme, non le court-termisme financier, qui sert aussi les intérêts de notre pays, et ce, jusqu'au Conseil d'Administration

Reconnaître les compétences et proposer des parcours de formation

Pour améliorer les possibilités de promotion et l'équité de traitement entre les personnels, la CFE-CGC Orange proposait, dès 2011, une « grille intelligente ». Censé ouvrir des perspectives d'évolution par l'expertise, et répondre aux difficultés à recruter sur certains métiers, l'Accord Reconnaissance des Compétences et des Qualifications (ARCQ) est un échec cuisant.

Les plans de formation des personnels, en particulier chez Orange Business (Services) pour permettre de relever les défis de l'avenir comme l'arrivée de l'IA, se font attendre.

La CFE-CGC Orange somme la Direction d'arrêter de considérer les personnes comme des charges mais au contraire comme la première richesse de l'entreprise. La Direction doit proposer des parcours d'avenir à chacun permettant à l'entreprise de se projeter dans un véritable projet industriel.



Le digital au service de l'humain

Plutôt que de constituer des facteurs d'assèchement, d'alourdissement de la charge de travail, ou de surveillance, les outils numériques devraient faciliter l'activité professionnelle des personnels de « la 1^{ère} entreprise digitale de France ». Nous en sommes loin ! Le numérique représente pourtant une réelle opportunité s'il est utilisé avec transparence.

Par exemple, depuis plusieurs années, la CFE-CGC Orange préconise la mise en place d'une bibliothèque numérique des CV des personnels, afin que chacun puisse être sollicité sur la base de ses compétences, où l'analyse des données des lieux d'habitations pour implanter les nouveaux bâtiments et répartir les services pour réduire les temps de transports et le bilan carbone associé.

ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Les Activités Sociales et Culturelles, restauration incluse, c'est en moyenne 2 800 euros par personne et par an chez Orange SA.

Combien pour vous ?

Le Tableau Magique : simple, équitable et généreux

Le Tableau Magique est un système simple fondé sur votre classification et le nombre d'enfants inscrits sur le livret de famille, ainsi que ceux à votre charge. Ne requérant ni votre feuille d'impôt, ni votre feuille de paie, il est plus juste et moins intrusif que le Quotient Familial (QF), il empêche la fraude, est totalement transparent, et assure le respect du budget prévisionnel.

Avec le Tableau Magique, vous savez à l'avance combien vous touchez, et vos droits sont automatiquement ouverts trimestriellement dans un compte personnel.

Si vous devez financer la garde de vos enfants ou de leurs séjours vacances, un budget complémentaire vous est alloué. Si vous ou vos enfants êtes en situation de handicap, vous bénéficiez d'un complément.

Séjours du catalogue, chèques vacances, culture et cadeaux, billets de spectacle ou de cinéma se commandent en ligne, en toute liberté et sans avancer d'argent. De même, les remboursements sur facture (vacances et loisirs) se font en quelques jours, et avec la même simplicité.

Une aide spécifique est accordée pour les animations locales. Une dotation supplémentaire accompagne les heureux événements. Et pour Noël, vous disposez d'un budget cadeau ou un événement festif pour vos enfants. Enfin, en cas de graves problèmes financiers, vous pouvez débloquer le montant annuel de votre tableau magique pour faire payer par le CSE un loyer, une facture d'énergie, une assurance..., en 48h après validation de l'assistante sociale.

Faites votre simulation personnalisée sur lemeilleurdesCSE.com

Vous saurez exactement à quoi vous aurez droit si vous donnez la majorité à la CFE-CGC lors des élections au CSE !

Classification	Sans enfant	1 enfant	2 enfants	3 enfants	enfant sup.
A (I.1)	1 500€	1 720€	1 940€	2 160€	220€
B (I.2-I.3)	1 430€	1 650€	1 870€	2 090€	220€
C (II.1-II.2)	1 280€	1 500€	1 720€	1 940€	220€
D (II.3-III.1)	1 180€	1 400€	1 620€	1 840€	220€
Dbis (III.2-III.3)	1 080€	1 300€	1 520€	1 740€	220€
E (IV.1-IV.2)	960€	1 180€	1 400€	1 620€	220€
F (IV.3-IV.4)	880€	1 100€	1 320€	1 540€	220€
G (IV.5-IV.6)	470€	690€	910€	1 130€	220€

+ jusqu'à 600 € par enfant pour les faire garder
+ jusqu'à 980 € par enfant pour les faire partir en vacances
+ une majoration « handicap » pour vous et vos enfants

+ 1 437 € pour déjeuner
6,91 € x 208 jours travaillés
(à adapter selon votre régime de travail)

Votre pouvoir d'achat pour les 4 prochaines années !

En votant pour le CSE en novembre prochain, vous choisirez les règles de gestion des Activités Sociales et Culturelles (ASC) et de la restauration, qui s'appliqueront pour 4 ans dans votre établissement.

Dans les CSE où elle est majoritaire (SCE depuis 2007, OFS depuis 2014), la CFE-CGC Orange a mis en place le Tableau Magique et repris la gestion du budget de la restauration. Notre gestion rigoureuse nous permet de redistribuer 99 % des subventions allouées par l'entreprise - versus 70% en moyenne dans les autres CSE, soit en moyenne 2 800 € de pouvoir d'achat par personne en activité et par an, restauration comprise.

1 437 € pour votre restauration !

[Aujourd'hui, tous les personnels de SCE et d'OFS disposent d'une subvention de 6,91 € par jour de travail, soit 1437 € \(pour 208 jours travaillés\) quel que soit leur site de travail \(y compris pour les jours de télétravail\).](#) Les Titres Restaurants - mode de subvention très majoritairement demandés - sont utilisables partout : restaurants, RIE, livraison, magasin d'alimentation, boulangerie (sauf dans les cantines gérées par la Direction d'Orange). **Une équité et une liberté que nous voulons pour l'ensemble des personnels !**

En cas de reste non consommé sur le budget restauration, celui-ci est reversé sur le budget général, ce qui explique les montants importants du tableau magique.

La restauration collective est une ASC. Elle doit légalement être gérée par les CSE. Chez Orange, certains CSE en délèguent par incompétence (?) la gestion à la Direction qui pour faire des économies a fermé ces dernières années plus de 40 cantines !

Lorsque la CFE-CGC a obtenu la majorité au CE de SCE (OBS) en 2007, elle a constaté que le budget confié à la Direction n'était pas entièrement redistribué aux personnels, et la Direction a été condamnée par la justice à faire passer le budget ASC & restauration de 3,75 % à 4,67 % de la masse salariale dès 2013 (près de 400 euros de plus par an), au bénéfice des personnels de TOUS les CSE d'Orange.

Plus récemment, la CFE-CGC Orange a constaté que la Direction facturait en toute illégalité des loyers pour les locaux de restauration (que le Code du Travail prévoit gratuits) et volent les personnels de 15 à 20 millions d'euros par an (200 euros par salarié) – même budget que les actions gratuites des cadres dirigeants.

La nouvelle Direction a refusé de cesser les détournements. La CFE-CGC Orange a porté plainte et un juge d'instruction a été nommé.

Choisissez ceux qui agissent

#jevoteCFECGCOrange
cfecgc-orange.org



CHOISISSEZ CEUX QUI AGISSENT !

Pour soutenir un syndicat qui cultive son expertise au bénéfice de l'intérêt général

La CFE-CGC Orange est une organisation syndicale spécifique à Orange, défendant l'intégrité de l'entreprise comme outil de travail collectif, et par conséquent, l'ensemble de ses parties prenantes (personnels, clients, actionnaires). Nous sommes convaincus que l'action syndicale responsable est le socle permettant de co-construire. Fort des compétences de nos militants et militantes, nous élaborons et étayons librement nos positions et propositions, sur la base de nos propres travaux et analyses. Notre objectif : sécuriser les personnels, tout en permettant à l'entreprise de relever les nouveaux défis.

Pour conjuguer bien-être des personnels et solidarité citoyenne

La 1ère richesse de l'entreprise, ce sont les femmes et les hommes qui la composent. Il n'y a pas de performance économique sans performance sociale. L'entreprise est résolument notre bien commun. Cette conviction façonne l'ambition, l'audace, de notre projet : la CFE-CGC lutte pour favoriser l'embauche des jeunes, réduire les fractures sociales au sein de l'entreprise. Orange se doit d'être un exemple pour les autres entreprises. Nous défendons tant les individus que le collectif. Orange est un acteur qui influe sur la transformation du monde. Sa taille lui permet d'organiser en interne les solidarités (Cf. dons de jours), mais lui impose d'accompagner les plus fragiles.

Pour protéger la pérennité d'Orange et son excellence au service de la Nation

Notre responsabilité est aussi de défendre Orange « hors les murs », en rappelant au législateur, à l'État actionnaire et aux régulateurs, que notre entreprise est un acteur clef au service de la Nation. Aménagement du territoire, infrastructures, investissements dans la fibre, emploi, implantation des boutiques, souveraineté numérique et cybersécurité sont autant de missions, en ce moment mises à mal, qui doivent aller au-delà de la simple vente d'abonnements au plus bas prix. La CFE-CGC Orange milite pour une organisation du marché et une régulation efficace et responsable, favorisant l'emploi en France dans le secteur des télécoms.



Patrice Seurin

Délégué Syndical Central CFE-CGC Orange



Fatima Hamadi

Coordinatrice Nationale Expertise Métier CFE-CGC Orange



Hélène Marcy

Vice-Présidente CFE-CGC Orange



Thierry Chatelier

Secrétaire Général CFE-CGC Orange

LES SOUTIENS DE LA CFE-CGC ORANGE



Christian Lamotte

Président d'Orange Ensemble
www.orangensemble.org

Orange Ensemble représente tous les personnels du groupe Orange, quel que soit leur statut : fonctionnaire ou salarié, employé, maîtrise ou cadre. Indépendant de tout groupement à tendance politique ou confessionnelle, il n'adhère à aucune fédération ou confédération syndicale. Il construit un collectif novateur, ouvert à tous les personnels du Groupe Orange qui souhaitent s'investir dans la défense de notre intérêt commun, tout en développant une vision porteuse d'avenir pour le Groupe, face aux défis actuels et futurs qu'il doit relever.

Osant ouvertement être un syndicat « corporate », Orange Ensemble défend les seuls intérêts des personnels d'Orange.



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

Stéphane Gouriou

Président de l'ADEAS
www.adeas.org

L'Association pour la Défense de l'Épargne et de l'Actionariat des Salariés a été créée en 2008 pour représenter les intérêts de tous les personnels actionnaires du groupe Orange (y/c les retraités). Ils sont le 2^{ème} actionnaire d'Orange avec plus de 7 % du capital, et près de 13 % des suffrages exprimés à l'AG des actionnaires. Au côté de la CFE-CGC Orange, elle défend la sauvegarde de l'entreprise et de ses emplois, et la juste répartition des bénéfices entre capital et travail. Elle prône une baisse du dividende, indispensable pour investir dans les nouveaux secteurs du numérique. La Lettre de l'Épargne et de l'Actionariat Salariés, qu'elle coédite avec la CFE-CGC, permet aux personnels de mieux gérer leur épargne issue de la participation de l'intéressement ou des ORP réservée aux personnel