



Sommaire

Déclaration préalable : Agence Distribution, Mobilité interne, Pouvoir d'achat	1
Mesures de délestage	2
Statut des Chargés d'affaires (CHAFF)	2
Réaménagement Orange Village	3

*CSEC : Comité Social et Economique Central

Déclaration préalable : Agence distribution, Mobilité interne, Pouvoir d'achat

Tout comme au CSEC de novembre, la CFE-CGC Orange réitère et insiste sur sa demande d'un meilleur dialogue Social qui se traduirait, entre autres, par la bonne coopération de la Direction lors des expertises décidées en CSE d'Etablissement ou en CSEC. Nous la sollicitons vivement concernant l'expertise en cours (votée au CSEC d'octobre) effectuée par ISAST sur la Distribution physique, afin qu'elle fournisse tous les documents demandés par l'expert, sachant qu'à ce jour, certains sont transmis avec retard quand pour près de la moitié, ils ne le sont pas du tout.

Mobilité interne

La mobilité interne à l'initiative des salariés est un enjeu essentiel qui permet aux personnels et en particulier à ceux des filiales, d'y poursuivre leur carrière. **A la demande de la CFE-CGC Orange, la Direction avait accepté d'ouvrir une négociation visant à l'amélioration des conditions de cette mobilité professionnelle.**

La CFE-CGC Orange a adressé un courrier à Monsieur Gervais Pellissier, Directeur Général Adjoint, People & Transformation demandant la tenue d'un référendum visant à valider l'Accord sur la mobilité interne à l'initiative des salariés au sein du Groupe Orange en France. Un accord avait été signé minoritairement le 05 octobre 2022 (Les dernières dispositions législatives rendent possible un référendum, lorsqu'un accord n'est pas signé majoritairement, mais qu'une organisation représentant plus de 30% l'a fait).

Certaine du succès de cette consultation, la Direction a préféré émettre une DU (Décision Unilatérale) entérinant la quasi-totalité des dispositions de l'accord négocié à savoir :

- 2 jours par an de découverte en filiale ou sur les métiers innovants dans le Groupe Orange,
- une prime de 600€/mois pendant 3 ans en cas de mobilité vers des postes critiques,
- un nombre d'entretiens limité à 2,
- la possibilité d'un emploi en détachement en mode projet entre 3 et 12 mois,
- le salarié pourra effectuer une mobilité dans le cadre d'une durée prédéfinie de 24 mois. A l'issue de cette période, le salarié pourra bénéficier d'un droit au retour,
- le droit au retour pourra s'exercer également dans le cas où la société d'accueil du Groupe en France serait cédée ou cesserait son activité,
- des garanties en cas de mobilité sur accord tripartite sur le salaire/prime/congés/CET/mutuelle santé prévoyance/ancienneté...
- des parcours internationaux sur des métiers qui ont des enjeux d'attractivité et de fidélisation,
- des équivalences de classifications pour plusieurs branches annexées pour faciliter la compréhension,
- la priorité aux embauches internes avec offre publiée 15 jours au préalable en interne,
- la possibilité de mobilité proactive à l'initiative du salarié au travers de l'inscription dans un vivier...

La CFE-CGC Orange se félicite de cette avancée pour les personnels mais demeure inquiète de la qualité du dialogue social car les autres organisations syndicales majoritaires ont démontré une fois encore leur irresponsabilité... Par ailleurs, la Direction n'a émis une DU que sous la menace d'un recours au suffrage populaire et son nouveau DRH a imposé une durée d'application réduite à un an seulement (au lieu de trois comme le prévoyait l'accord).

Pouvoir d'achat.

Alors qu'en septembre 2022 l'inflation est à **6,2% sur un an**, la prime de partage de la valeur ne sera versée qu'à environ **32 000 collègues** présents chez Orange avec la paie de décembre à la date de versement ; les **55 000 collègues** dont la quasi-totalité sont des cadres, devront, eux, se contenter des augmentations obtenues lors de la NAO (**Négociation Annuelle Obligatoire**) sur les salaires, en moyenne : **2,1%**.

La Direction a refusé de rouvrir une négociation sur les salaires au titre de l'année 2022 à Orange SA, alors que cela se pratique dans de nombreuses entreprises. Tout est **renvoyé à la NAO de 2023** qui devrait débuter en février.

Quant au reste des mesures exceptionnelles demandées pour toutes les sociétés :

- Augmentation du forfait « mobilités durables », (400€ maxi / an chez Orange / 800 € permis par la loi) : **renvoyée à 2023**, après bilan d'application de l'accord en cours.

- Paiement des jours de RTT non pris, monétisation de jours du Compte Epargne Temps : **cette revendication n'a pas été soutenue par les autres organisations syndicales** pour « préserver » les temps de repos. Pour la CFE-CGC, il s'agissait d'ouvrir une liberté de choix pour les personnels.

- **Déblocage exceptionnel des actions Orange détenues dans le PEG** : le remboursement de **cette épargne ne coûte rien à l'entreprise** (les fonds sont à vous, ils sont simplement bloqués à la banque), **il a donc été possible d'en obtenir sa mise en œuvre...**

Notre demande d'augmentation de la prise en charge de la prévoyance santé par l'employeur qui accroîtrait le salaire net sans cotisation sociale supplémentaire a également été renvoyée à d'hypothétiques négociations...

En parallèle, chez Orange comme dans d'autres grands groupes, la rétribution des dirigeants atteint des niveaux indécentes amenant certains à aller se justifier de façon grotesque dans les médias ou les réseaux sociaux.

La Direction use d'arguments fallacieux pour expliquer qu'il lui est impossible de donner davantage aux personnels et nous amène à constater avec indignation que nos nouveaux dirigeants sont totalement insensibles aux difficultés vécues par les personnels.

Ils semblent oublier que toute la valeur produite au sein de l'entreprise est d'abord le fruit du travail des personnels, et que sa performance économique passe par sa performance sociale.

La CFE-CGC Orange revendique la hausse du pouvoir d'achat et continue de demander :

- La possibilité de racheter les RTT entre le 1er janvier 2022 et fin 2025 et de monétiser son CET

- L'ouverture d'une vraie négociation salariale

- Des « assises de la rétribution » permettant de redistribuer les différentes sources de pouvoir d'achat

Mesures de Délestage

Jugée prématurée par la Direction en septembre dernier, la question posée par la CFE-CGC Orange sur les mesures à prendre en cas de délestage (coupure temporaire d'électricité) qui pourraient être ponctuellement décidées par les pouvoirs publics en cas de pic de consommation électrique, prend toute son ampleur aujourd'hui.

Pour répondre à la situation, l'entreprise s'appuie sur les informations officielles, notamment de RTE qui estime qu'une

coupure pourrait intervenir entre 0 et 6 jours et particulièrement en janvier avec une confirmation de délestage exprimée la veille et un délai de prévenance de 7 h.

Pour s'approprier le mode opératoire d'un délestage dans les équipes, un Kit manager fourni début décembre, préciserait que l'information serait transmise à J-3 mais sans en connaître les zones mais que la localisation serait connue à J-1. Des informations peu précises à date...

Statut des Chargés d'affaires (CHAFF)

Les CHAFF ou chargés d'affaire, un métier transverse essentiel pour l'activité du groupe mais pour lequel la Direction tient un double discours. Affirmant le revaloriser, aucune action tangible n'est pourtant constatée. Même si un passage de niveau C en D est envisagé, la revalorisation de salaire reste insuffisante. Cela se confirme dans la volonté de ne pas recruter vraiment mais de maintenir l'activité, sachant qu'une sous-traitance de

l'activité est prévue. Un mauvais calcul lorsque l'on sait le turnover assez conséquent. En effet, sur 80 recrues, 25% sont déjà partis ailleurs au bout d'un an. Une déperdition conséquente de savoir-faire et de transfert de compétences en interne sans compter le risque de dégradation de l'activité pour l'entreprise.

La CFE-CGC Orange demande des actes d'engagement forts de la part de la Direction pour assurer la pérennité de cette expertise dans le groupe.

Réaménagement d'Orange Village : vision 2023

Les séquences se suivent et se ressemblent et la Direction estime que le nécessaire est fait.

La dynamique d'un projet d'aménagement doit proposer une organisation de travail ainsi que des espaces inclusifs où tous les salariés sont traités équitablement, valorisés pour ce qu'ils sont.

Les élus CFE-CGC ont regretté qu'aucune mesure d'impact sur l'organisation et la transformation du travail n'ait été réalisée, qu'aucun REX n'ait été établi sur ces axes afin d'améliorer l'expérience salarié dans le cadre du projet d'aménagement des espaces de travail sur site d'Orange Village.

Déroulé de la séance et CR du CSEC 64 (du 06 décembre 2022) dans le dossier « [Déclarations](#) » de chaque séance

Dossiers sur Alfresco, [CSEC](#) : Dans les répertoires correspondants aux séances

Dossiers et intervention lors du CSEC N°69 (Décembre 2022) : [Décembre](#) 2022

Ils y sont à la disposition des seuls adhérents et militants. À ne pas diffuser.