



Notre priorité : Vous défendre



Elections du 4 au 6 décembre par vote électronique

Les CAP, à quoi ça sert ?

Les **Commissions Administratives Paritaires (CAP)** s'occupent exclusivement des **fonctionnaires d'Orange**. Elles traitent les **dossiers individuels des collègues en litige** sur des questions telles que l'avancement, la notation, la mutation dans l'intérêt du service, la révocation, le temps partiel...

Constituées d'un nombre égal de représentants et représentantes de la Direction d'Orange et de représentants et représentantes des personnels salariés **élus pour 4 ans**, les CAP se réunissent :

- ♦ en Conseil de discipline pour donner un avis circonstancié sur les sanctions demandées par les lignes managériales ;
- ♦ en Commission de réforme pour toutes les questions relatives à la santé en lien avec le service (notamment accident et maladie professionnelle) ;
- ♦ en Commission d'avancement pour contrôler le respect du statut dans le déroulement des carrières.

Le nombre de voix obtenues dans les CAP détermine le nombre de représentants et de représentantes de chaque organisation syndicale au Conseil Paritaire, qui est chargé de donner un avis sur les textes relatifs aux statuts des fonctionnaires d'Orange.

➔ **Pour en savoir +** : [anoo](#), [DRH Corporate](#), [Conseil Paritaire](#).

Qui vote ?

- ♦ L'ensemble des fonctionnaires des entreprises Orange SA, et Orange France SA.
- ♦ Les fonctionnaires auto-détachés en interne.
- ♦ Les fonctionnaires détachés dans les filiales.
- ♦ Les fonctionnaires en mission ou en prêt de compétence.

Comment voter ?

Le vote se déroulera **uniquement par voie électronique**, du mardi 4 décembre à 8 heures au jeudi 6 décembre à 17 heures (heure de Paris).

Site de vote : www.jevoteenligne.fr/orange

Numéro Vert : 0 800 503 505

Modalités des élections CAP : [anoo](#)

Des experts et expertes défendant les fonctionnaires

Lors de la précédente mandature (2013-2017), **58% des 163 dossiers examinés par les CAP portaient sur des sanctions, dont 71% de menaces de révocation !**

C'est pourquoi, la CFE-CGC et la C.F.T.C. unissent à nouveau leurs forces pour présenter des candidates et des candidats expérimentés, connaissant bien le statut des fonctionnaires, ainsi que les textes en vigueur à Orange.

Nos engagements

- ♦ Être à l'écoute des personnels fonctionnaires et les accompagner pour leur permettre de faire valoir leur point de vue.
- ♦ Garantir le respect du droit du statut de chaque personne fonctionnaire menacée de sanction ou de licenciement.

Parmi nos candidats et candidates CAP et CCP



Sébastien Crozier
SCE – Ile de France
Président
CFE-CGC Orange



Rachel Savoy
DOSE – Sud-Est
C.F.T.C.



Christophe N'di
DISU – Ile de France
Créateur du groupe
Facebook TSQTBCOQ
CFE-CGC Orange



Isabelle Leprêtre
DTSI – Centre-Est
CFE-CGC Orange



Denis Boudon
DSEC – Ile de France
C.F.T.C.



Farida Milcent
DEF – Sud-Ouest
CFE-CGC Orange

L'élection des CAP conditionne votre représentation

Au Conseil des Questions Statutaires d'Orange (CQSO)

Depuis 2015, le Conseil des Questions Statutaires remplace le Conseil Paritaire, qui traitait de toutes les questions collectives relatives au statut des fonctionnaires et à la réglementation qui leur est applicable à Orange.

Le Conseil des Questions Statutaires est d'autant plus capital que la Direction a le pouvoir de rédiger elle-même les décrets qui s'appliquent aux fonctionnaires de l'entreprise... La CFE-CGC et la C.F.T.C. dénoncent ce fonctionnement, qui constitue une atteinte à l'un des principes fondamentaux du droit : nul ne devrait être à la fois juge et partie. L'attribution des sièges au CQSO est définie en fonction des résultats aux élections CAP.

Au Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'État (CSFPE)

L'élection des CAP d'Orange est consolidée avec celle des Comités Techniques des Administrations, pour déterminer votre représentation au CSFPE.

➔ Pour en savoir + : [Le Conseil des Questions Statutaires d'Orange](#), [Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'État](#)

Nos représentants et représentantes s'engagent à

Protéger et développer l'emploi

Priorité à l'interne et aux régions !

Entre 2015 et 2017, Orange SA a perdu plus de 7 000 emplois en France, les effectifs ayant diminué de 3 500 personnes (en équivalents temps plein) pour la seule année 2017. Parallèlement, les départs en temps libéré se poursuivent. Or la masse de travail ne diminue pas, et la pression ne cesse d'augmenter pour celles et ceux qui restent, tout spécialement dans les équipes commerciales et de production.

Dans le même temps, la concurrence accrue et le possible basculement d'Orange dans la sphère privée (l'État ne détient plus que 23 % du capital d'Orange) accroissent les tensions des collaborateurs et collaboratrices et, partant, les risques d'incidents avec les clients et clientes. **C'est pourquoi, défendre les fonctionnaires concernés sera la première priorité de nos élus dans les CAP.**

■ DEMANDES DE PLUS EN PLUS COMPLEXES,
EFFECTIFS EN BAISSSE, STRESS.....



La CFE-CGC et la C.F.T.C. militent activement pour :

- ♦ l'exercice d'une régulation efficace sur le marché français des télécoms, afin de développer l'emploi et les perspectives d'évolution professionnelle (sur les 60 pages de son [Observatoire des marchés 2017](#), l'Arcep ne consacre que trois lignes, un tableau et un graphique, à l'analyse de l'évolution des emplois dans le secteur des télécoms...);
- ♦ la [relocalisation de l'emploi en région](#) ainsi que [l'arrêt de la fermeture des boutiques](#) et des unités techniques, afin d'offrir une réelle mobilité à l'ensemble des personnels, de permettre à l'entreprise de mieux maîtriser ses coûts immobiliers, et d'assurer un service de proximité réellement « incomparable » à l'ensemble de nos clients et clientes ([80% des médecins du travail en charge des boutiques estiment que la situation s'y est dégradée en 2017](#)) ;
- ♦ la [ré-internalisation des activités](#) qui portent la qualité de l'expérience client ([pilotage des développements SI](#), déploiement des réseaux haut débit, assistance client...), et dont les compétences sont essentielles et gage d'efficacité.

➔ Pour en savoir + : [Bilan 2017 de l'emploi Orange en France](#), [CCUES 05 2018 - Politique sociale de l'entreprise](#), [L'intervention sous haute tension](#)

Sécuriser les parcours professionnels, les carrières, et les rémunérations (accord PPCR)

Orange a gagné du temps

La première partie de cette réforme a été achevée en 2017, avec un accord signé par la CFE-CGC qui a permis le transfert

d'une partie de l'indemnitaire vers le traitement indiciaire, améliorant ainsi les retraites des fonctionnaires d'Orange.

La deuxième étape, débutée en 2018, prévoit d'améliorer les grilles indiciaires de fins de carrières jusqu'au niveau 4.2. La CFE-CGC et la C.F.T.C. vont continuer de se battre pour obtenir des gains comparables à ce qui se fait dans la Fonction Publique, y compris pour les statuts de fonction qui sont les grands oubliés de la direction.



➔ Pour en savoir + : [PPCR à Orange : Halte au feu ! Arrêtez le massacre !](#), [PPCR : Les propositions de grilles du syndicat CFE-CGC](#)

Garantir les droits afférents au statut des fonctionnaires

Nous prêtons nos voix à la loi

La [loi de 2003](#) stipule que les conditions d'emploi des fonctionnaires de France Télécom « feront l'objet d'une évaluation au 1er janvier 2019 en vue, le cas échéant, d'adapter [leurs] conditions d'emploi à la situation de l'entreprise et aux exigences d'une bonne gestion des corps auxquels ils appartiennent ». La même loi garantit à l'ensemble de [ces] fonctionnaires qu'ils & elles garderont leur statut jusqu'à la fin de leur activité.

La CFE-CGC et la C.F.T.C. défendent le maintien de cette garantie, et cherchent toujours à obtenir pour l'ensemble des personnels, fonctionnaires et salariés, les dispositions les plus favorables du droit et des accords d'entreprise.

Valoriser le travail

À quand un vrai partage de la valeur ajoutée ?

« L'Accord » Salarial 2018 traduit la vision tristement réductrice de la Direction, qui considère le personnel comme un centre de coût, et non comme le poumon du profit qu'il est en réalité ! De fait, une fois retraitée de l'inflation, la [proposition](#) de la Direction maintient à peine le pouvoir d'achat direct des personnels. Dans le même temps, intéressement, participation, abondements de l'entreprise, et avantages aux personnels stagnent ou diminuent, tandis que

la distribution de 26 millions d'actions gratuites creuse l'inégalité entre les cadres dirigeants et les autres.

Or, l'équilibre dans le partage de la richesse constitue un élément clef de cohésion sociale et donc de succès pérenne pour l'entreprise.

S'obstiner ainsi à ne pas partager la valeur ajoutée quand les résultats sont en hausse, que les effectifs baissent et que l'inflation reprend, est contraire au bon sens, et contredit le label « Top Employeur », acheté tous les ans par une Direction plus soucieuse de son affichage social que de l'équité en son sein !

➔ Pour en savoir + : [Comprendre & Agir Spécial Rétribution, Nouvelle baisse du pouvoir d'achat en 2018](#)

Défendre l'égalité et l'équilibre

Sus à toute forme de discrimination !

La CFE-CGC et la C.F.T.C. sont attentives à ce que l'égalité professionnelle prévale dans toutes les formes de mixités : genre, statut, [orientation sexuelle](#), [situation de handicap](#)... Nos organisations se battent en particulier pour :

- ♦ [des mesures de rattrapage salarial](#) effectives :
- ♦ la réduction des écarts de salaires, toujours réels dans certaines DO et Divisions ;
- ♦ la progression de la [féminisation des embauches](#).



Alors même que le droit du travail est remis en question, nos organisations défendent les garanties sociales des personnels d'Orange.

De fait, améliorer la vie de nos collaborateurs et collaboratrices, par exemple au travers de [dons de jours](#) de congés et de repos, c'est contribuer activement à la solidarité citoyenne, et positionner notre entreprise comme acteur majeur des évolutions sociétales.

Nos représentants et représentantes accompagnent les femmes qui souhaitent se battre pour obtenir les promotions et rémunérations auxquelles elles ont droit, ainsi que toute personne victime de discrimination.

➔ Pour en savoir + : [L'égalité, une question d'équilibre \(et vice versa\)](#), [Lutte contre les discriminations : vrai sujet, réels engagements ?](#), [Handicap et discriminations](#)

Humaniser le digital

Oui au numérique ! Non à son diktat !

Dans « la 1^{ère} entreprise digitale de France », les outils numériques devraient être au service de meilleures conditions de travail pour les personnels, et non facteurs d'astreinte, d'alourdissement de la charge de travail, ou de surveillance.

Or nous en sommes loin ! Nombre d'applications imposent des parcours peu ergonomiques et sont plus chronophages que facilitantes. L'échec du projet Piazza semble ainsi proportionnel à son budget pharaonique. Parallèlement, le groupe privé Facebook TSQTBCOQ rencontre un succès spectaculaire, stimulant l'entraide et la convivialité au quotidien, malgré une grande économie de moyens.

Quant au télétravail, pour lequel nos organisations se sont battues, et qui aurait pu permettre une localisation de l'emploi en région, il est en train d'être instrumentalisé par l'entreprise dans le cadre de ses grands projets immobiliers (24 grands

projets en cours recensés en 2018, dont une douzaine bien avancés, près de 30% des personnels d'Orange concernés).

Ainsi, pour réduire les coûts, les personnels sont de plus en plus regroupés dans des campus excentrés et difficiles d'accès, ce qui débouche sur un recours accru au télétravail, et des bureaux de plus en plus vides. Nos organisations ont signé les accords sur le télétravail pour protéger les personnels de l'allongement des temps de trajet, et des [open spaces où il est impossible de se concentrer](#).

Mais en réalité, l'accroissement du recours au télétravail révèle l'échec de la politique immobilière. Car la Direction réfléchit désormais à des espaces de travail flexibles, comprenant moins de postes de travail que de collaborateurs et collaboratrices ! Une rationalisation outrancière qui fait l'impasse sur l'humain, détruit les collectifs de travail, et décuple l'isolement. L'ensemble est résolument nuisible à l'équilibre personnel des collaborateurs et collaboratrices, ainsi qu'à l'esprit d'équipe, qui se construit en grande partie dans les échanges informels (20% du temps passé dans l'entreprise).

C'est pourquoi, la CFE-CGC et la C.F.T.C. militent pour une organisation du travail adaptée (horaires et nomadisme), dans des locaux plus accessibles et plus confortables.

Au lieu de généraliser le télétravail pour des questions de coûts, aménageons des espaces de travail et des boutiques où il fait bon vivre !

➔ Pour en savoir + : [Les principaux enseignements des grands projets immobiliers](#), [Nouvel Environnement Travail](#), [Environnement d'un espace de travail dynamique Flex desk](#)



du 4 au 6 décembre avant 17h, votez pour vous protéger

vous pouvez compter sur nous !

