



Notre priorité :  
Vous défendre



Elections du 4 au 6 décembre par vote électronique

## Les CCP, à quoi ça sert ?

Les **Commissions Consultatives Paritaires (CCP)** émettent un avis sur le licenciement pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, et sur les projets de sanctions disciplinaires autres que l'avertissement ou le blâme. Constituées d'un nombre égal de représentants et représentantes de la Direction d'Orange et de représentants et représentantes des personnels salariés, elles constituent, pour les salariés de droit privé, le pendant des Commissions Administratives Paritaires (CAP) des fonctionnaires.

Les CCP saisies sont à votre écoute et à celle de la personne qui vous défend pour faire valoir vos arguments et votre point de vue. **Elus pour 4 ans, ces instances sont importantes**, car elles obligent à sortir les conflits individuels de l'arbitraire local. En élisant vos représentants nationaux et représentantes nationales, vous œuvrez pour une égalité de traitement des différents conflits. **Plus d'une fois, l'intervention de nos représentants et représentantes a permis d'éviter des licenciements.**

➤ Pour en savoir + : [anoo](#), [DRH Corporate](#).

## Qui vote ?

Dans les entreprises Orange SA et Orange France SA :

- ♦ les salariés contractuels de droit privé (y compris les apprentis et les salariés en contrats de professionnalisation) ;
- ♦ les salariés contractuels de droit public ;
- ♦ les fonctionnaires en détachement interne sur le périmètre de l'élection (ou auto-détachés à Orange SA).

## 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](http://www.jevoteenligne.fr/orange)

Numéro Vert en cas de problème : 0 800 503 505

Modalités des élections CCP : [anoo](#)

## Des experts et expertes pour défendre les salariés

Lors de la précédente mandature (2013-2017), les élus CCP ont évité 42% de licenciements sur les 353 dossiers examinés.

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 en droit du travail, et connaissant bien les textes en vigueur à Orange.

## Nos engagements

- ♦ Être à l'écoute des personnels salariés et les accompagner pour leur permettre de faire valoir leur point de vue.
- ♦ Garantir le respect du droit du travail à chaque personne salariée 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

# 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'Etat 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 ces salariés sera la première priorité de nos élus dans les CCP.**

■ 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

## Reconnaitre les compétences

### Vers un déblocage de l'ascenseur ?

Dès 2011, la CFE-CGC Orange proposait une « grille intelligente » pour améliorer les possibilités de promotion et l'équité de traitement entre les personnels fonctionnaires et salariés. L'Accord Reconnaissance des Compétences et des Qualifications (ARCQ) signé le 20 février 2017, s'inscrivait initialement dans la même dynamique. Il était censé ouvrir des perspectives d'évolution par l'expertise, si nécessaire pour répondre à une baisse des effectifs plus rapide que prévue, et aux difficultés à recruter sur certains métiers !

ARCQ redéfinit les politiques de promotion et de recrutement, et déclare vouloir permettre à chaque membre du personnel « d'être acteur de son évolution professionnelle dans son métier et dans son parcours avec davantage de perspectives de reconnaissance dans un cadre plus lisible. » Chaque métier est transverse aux organisations, décrit par les activités et compétences attendues (5 à 7 compétences lisibles et compréhensibles), et positionné sur 4 niveaux de maîtrise.

Mais le dispositif ne permet finalement pas de reconnaître la progression professionnelle globale : dans le cadre d'une mobilité, les compétences reconnues sur un poste, ne le sont pas automatiquement sur le suivant. La Direction a donc réussi à créer un immense sentiment de frustration et de gâchis, malgré un accord initialement prometteur.



➔ Pour en savoir + : Evolution professionnelle : ce qui va changer, ARCQ : déploiement, La reconnaissance quand les budgets ne sont pas à la hauteur

## 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<sup>ère</sup> 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.



Attentives à la protection des données personnelles des collaborateurs et collaboratrices d'Orange, la CFE-CGC et la C.F.T.C. [revendiquent le respect des lois et la transparence](#), mais aussi un meilleur accompagnement à l'appropriation des outils numériques, y compris bureautiques, via des formations de qualité.

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 !

