



## Notre priorité :

## Vous défendre



**Vote électronique du lundi 5 décembre à 14h au jeudi 8 décembre 2022 à 17h**

## 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**, notamment les questions d'ordre disciplinaire. Constituées d'un nombre égal de représentants de la Direction d'Orange et de représentants et représentantes des personnels fonctionnaires **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 Conseil médical en formation plénière pour les questions relatives à la santé en lien avec le service (notamment accident, maladie professionnelle et retraite invalidité).

Les voix obtenues dans les CAP déterminent le nombre de représentants de chaque organisation syndicale au Conseil des Questions Statutaire d'Orange (CQSO), chargé de donner un avis sur les textes relatifs aux statuts des fonctionnaires d'Orange.

## Qui vote ?

- ♦ L'ensemble des fonctionnaires d'Orange SA, y compris les détachés en interne
- ♦ Les fonctionnaires détachés dans les filiales

## Comment voter ?

Le vote se déroule **par voie électronique**, du lundi 5 décembre 14h au jeudi 8 décembre 17h (heure de Paris).

Site de vote : <https://orange.vote.voxaly.com>

Assistance du lundi au vendredi de 9h à 18h :

0800 503 505 – depuis l'étranger : +33 (0)1 44 30 05 69

Modalités des élections CAP : [anooc](#)

**En savoir + :** [Commissions paritaires](#),  
[Conseil des Questions Statutaires d'Orange](#)

## Des expertes et experts pour défendre les fonctionnaires

**Au cours de la mandature 2018-2021, 51% des 121 dossiers examinés par les CAP portaient sur des sanctions disciplinaires. Le plus souvent, l'avis des CAP est suivi par la Direction, ce qui permet d'alléger les sanctions appliquées.**

La CFE-CGC et la CFTC unissent à nouveau leurs forces pour présenter des candidates et candidats expérimentés,

connaissant bien le statut des fonctionnaires, ainsi que les textes en vigueur chez Orange.

## Nos engagements

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

## Parmi nos candidates et candidats CAP et CCP



**Sébastien CROZIER**  
SCE – Ile de France  
Président  
CFE-CGC Orange



**Valérie VINCENT**  
AE Occitanie  
CFE-CGC Orange



**Eric BIDAULT**  
DO Grand Nord Est  
CFTC



**Rachel SAVOY**  
DO Grand Sud Est  
CFTC



**Christophe NDI**  
FS&F – Ile de France  
La Communauté  
des Zagrums  
CFE-CGC Orange

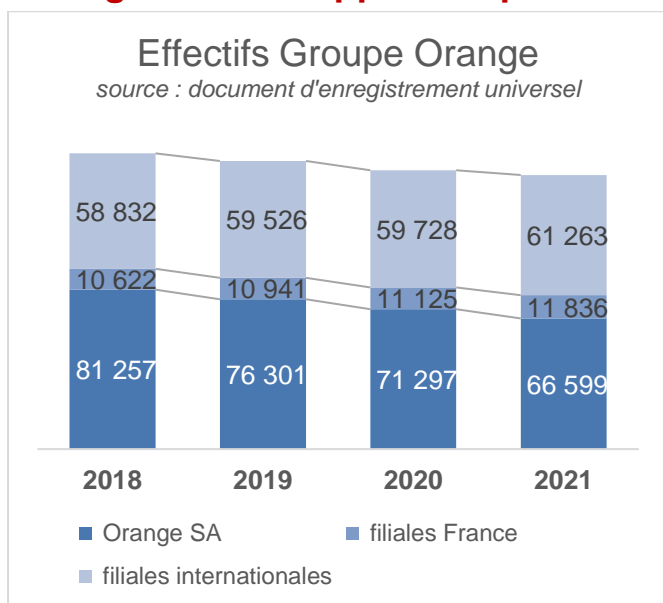
# L'élection des CAP conditionne votre représentation

## Au Conseil des Questions Statutaires d'Orange (CQSO)

Le Conseil des Questions Statutaires est capital : la Direction rédige elle-même les décrets qui s'appliquent aux fonctionnaires de l'entreprise, avant validation par le Ministère. La CFE-CGC et la CFTC dénoncent ce fonctionnement, qui constitue une atteinte à un principe fondamental du droit : nul ne devrait être à la fois juge et partie. Nos deux organisations s'y sont battues ensemble sur la réforme indiciariaire (cf. § dédié).

## Ce que nous défendons

### Protéger et développer l'emploi



Entre 2018 et 2021, les effectifs d'Orange SA ont continué de diminuer : près de 15 000 postes ont disparu, dont environ 12 000 fonctionnaires, qui ne représentent plus que le tiers des effectifs de la maison mère fin 2021 (40% en 2018).

La Direction cherche à accélérer les départs : [le TPS mis en place pour l'année 2022](#) ciblait plus de 8 000 départs, s'ajoutant aux départs en retraite, au risque d'aboutir à des conditions de travail insupportables pour celles et ceux qui restent. Cependant, le dispositif TPS en place n'est pas adapté aux fonctionnaires : il dégrade leur pension de retraite. En conséquence, les objectifs ne seront vraisemblablement pas atteints.

**Défendre les fonctionnaires concernés sera la priorité de nos élus.**

La CFE-CGC et la CFTC 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 ;
- ♦ une [Gestion Prévisionnelle de l'emploi et des Compétences](#) (GPEC) qui protège l'emploi et les compétences clefs pour le Groupe. Elle doit fournir la visibilité et l'accompagnement nécessaires pour permettre à chacune et chacun de construire son projet professionnel ;
- ♦ la relocalisation de l'emploi en région, l'arrêt de la fermeture des boutiques et du recours croissant à la sous-traitance dans les unités techniques. Le tout [afin d'offrir une réelle mobilité à l'ensemble des personnels](#), et d'assurer

L'attribution des sièges des organisations syndicales 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 conditionne la représentativité de la CFE-CGC et de la CFTC dans la fonction publique.

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

un service de proximité réellement qualitatif à l'ensemble de nos clients et clientes (voir [les analyses et propositions portées avec les élus du CSE d'OFS pour la Distribution Grand Public](#)) ;

- ♦ 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 (voir par ex. [nos questions et propositions concernant la sous-traitance des déploiements Fibre](#)).

### Conditions de travail et santé au travail

Conséquence des baisses d'effectifs, de la sous-traitance et des incessantes réorganisations au sein du Groupe, les conditions de travail se dégradent chez Orange, en particulier pour les équipes commerciales et techniques, qui sont pourtant particulièrement précieuses pour l'entreprise : ce sont sur elles que repose le chiffre d'affaires du Groupe.

**Pour la CFE-CGC Orange et la CFTC, de bonnes conditions de travail sont le préalable à la réussite économique de l'entreprise.**

La nouvelle loi [Santé au travail](#) est entrée en vigueur en avril 2022. Elle vise à renforcer la prévention en entreprise, à prévenir la désinsertion professionnelle et à améliorer le suivi individuel et médical des salariés. Nous veillerons à sa bonne mise en application.

## Sécuriser les parcours professionnels, les carrières, les rémunérations et la retraite

### Réforme indiciariaire 2020 : un goût d'inachevé

Les mesures indiciariaires et d'amélioration des fins de carrière pour les fonctionnaires d'Orange ont été mises en place en décembre 2020, un an après la Fonction Publique d'État... et en laissant de côté les statuts de fonction (IV.3 et au-delà).

La CFE-CGC Orange et la CFTC continuent de se battre pour obtenir un alignement sur les grilles de la Fonction Publique d'État, plus favorables.

Pour les statuts de fonction, nous revendiquons :

- ♦ des grilles avec changement d'indice automatique, gages de transparence et d'équité, comme cela se fait déjà à La Poste (tandis que chez Orange, vous changez d'indice au bon vouloir de la Direction, tous les 1, 2, 3 ou 4 ans) ;

- ◆ que les indices utilisés pour calculer le traitement indiciaire le soient également pour les pensions de retraite (actuellement, l'indice pris en compte est celui que vous auriez par ancienneté sur la grille IV.2). Nous avons déjà avancé sur l'attribution automatique du 2<sup>ème</sup> échelon fonctionnel dès l'obtention des conditions requises.

Actuellement, beaucoup de fonctionnaires sont contraints de travailler au-delà de 62 ans pour obtenir une retraite décente.

Nous militons pour :

- ◆ le maintien de l'âge de départ à 62 ans ;
- ◆ la revalorisation régulière du point d'indice, qui améliore le financement des pensions de retraites pour les fonctionnaires.

Si une prochaine réforme des retraites devait harmoniser le calcul des pensions de retraite des fonctionnaires et des salariés de droit privé, nous demanderions que l'assiette des cotisations inclue le complément salarial des fonctionnaires, actuellement non pris en compte.

**En savoir + :** [Conseil des questions statutaires d'Orange, Grilles indiciaires sur anoo.](#)

## Garantir les droits afférents au statut des fonctionnaires

La CFE-CGC et la CFTC défendent le maintien des dispositions prévues par la [loi de 2003](#), qui garantit à l'ensemble des fonctionnaires d'Orange qu'ils et elles garderont leur statut jusqu'à la fin de leur activité.

## Valoriser le travail

En 2022, pour la troisième année consécutive (et après plusieurs années de modération salariale qui ont à peine maintenu le pouvoir d'achat des personnels), la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires s'est terminée par une décision unilatérale de l'employeur. Cette année, elle est de surcroît moins-disante que la dernière proposition présentée aux organisations syndicales, qui l'ont unanimement jugée insuffisante. La Direction d'Orange est-elle si attachée à la qualité du dialogue social qu'elle le prétend ?



L'obsession idéologique est la réduction des coûts, dont la masse salariale... mais pas pour tout le monde ! À l'occasion du changement de gouvernance du Groupe mi-2022, la rétribution des dirigeants a substantiellement augmenté. En année pleine, +70% au global (si les objectifs permettant de délivrer les parts variables et les actions gratuites sont atteints) pour le nouveau duo Président et Directrice générale qui remplacent notre ancien PDG et +40% pour les administrateurs d'Orange. En parallèle, un nouveau plan d'actions gratuites est mis en

place chaque année pour les cadres dirigeants. Enfin, le niveau du dividende ne baisse pas, quels que soient les résultats du Groupe, ce qui obère nos capacités à constituer un « trésor de guerre » permettant d'investir dans des projets porteurs de croissance et d'emplois.

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

La CFE-CGC Orange et la CFTC, qui réclament la [réouverture de négociations sur la rémunération et le pouvoir d'achat](#) dès cette fin d'année, ne manqueront pas de le rappeler à la Direction. Nous voulons notamment que la question du pouvoir d'achat soit traitée dans sa globalité et de manière pérenne, en privilégiant le salaire fixe, mais aussi en harmonisant et simplifiant tous les avantages monétaires pour qu'ils distribuent davantage de pouvoir d'achat dans une meilleure équité (cf. nos propositions sur la protection sociale).

**En savoir + :** [NAO 2022 : la baisse, c'est la hausse ! Mesures salariales 2022 : une inflation qui galope...](#)

## Améliorer la protection sociale

Après une longue lutte, nous avons obtenu pour les fonctionnaires la mise en place d'un contrat collectif de [couverture santé en 2017](#), de [prévoyance en 2021](#), avec des principes alignés sur ceux qui s'appliquent pour les salariés de droit privé chez Orange, notamment en ce qui concerne la partie prise en charge par l'employeur.

Il reste cependant du chemin à faire pour que cette protection sociale soit parfaitement équitable. La CFE-CGC Orange et la CFTC continueront donc de militer pour :

- ◆ la mise en place d'un contrat unique pour les fonctionnaires et les salariés de droit privé, tant pour la santé que pour la prévoyance, afin de garantir une solidarité inter-générationnelle entre les cotisants ;
- ◆ un taux de cotisation unique et s'appliquant à la totalité du salaire (déplafonnement), qui permettrait à la fois une baisse du taux global de cotisation pour tous les personnels et une vraie solidarité entre hauts et bas salaires.

L'actuel « découpage en tranches » des taux de cotisation conduit à l'organisation d'un ruissellement vers le haut : les bas salaires et les fonctionnaires, plus vigilants, atteignent rarement les plafonds de remboursement et cotisent en conséquence plus qu'ils ne dépensent... à l'inverse des plus aisés (dont les représentants de l'employeur qui négocient les accords d'entreprise sur ces thèmes) !

## Défendre l'équité

### Non à toute forme de discrimination !

La CFE-CGC et la CFTC 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 :

- ◆ La suppression des écarts de salaire toujours réels en défaveur des femmes ;
- ◆ La prise en charges des carrières des femmes pour leur permettre d'accéder à des postes de hautes responsabilités (Loi Rixain) ;
- ◆ Le développement de mesures adaptées pour pallier les difficultés des familles monoparentales (et [mieux gérer la parentalité en général](#)) ;

- ♦ La poursuite des actions pour lutter contre le harcèlement et les agissements sexistes.

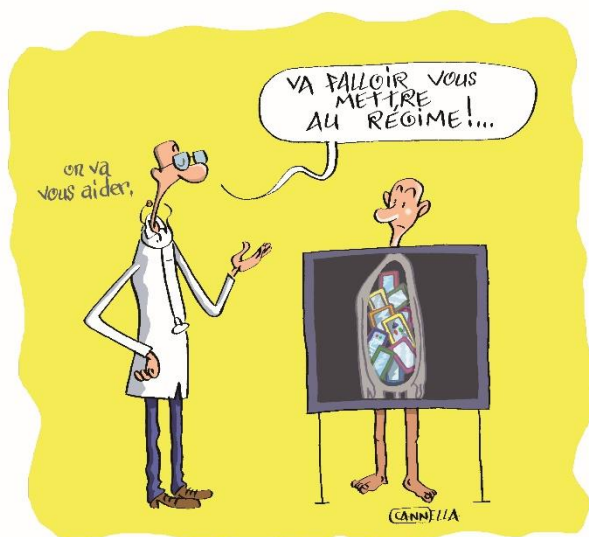
## Déployer un numérique raisonné au service de l'humain

Depuis 2019, la raison d'être Orange est affichée partout : « Orange est l'acteur de confiance qui donne à chacune et à chacun les clés d'un monde numérique responsable ».

### Accompagner les personnels

Mais au quotidien, les nouveaux outils collaboratifs, notamment Teams, sont déployés de manière précipitée, en sous-estimant les besoins d'accompagnement et de renouvellement des matériels. Compte tenu des impacts notoires sur les conditions de travail, et après plusieurs interpellations dans les instances de prévention des risques professionnels, nous avons [adressé un courrier](#) à la Direction pour lui rappeler ses responsabilités d'employeur.

Attentives à la protection des données personnelles des collaborateurs et collaboratrices d'Orange, la CFE-CGC Orange et la CFTC revendiquent le respect des lois, la transparence, et un meilleur accompagnement à l'appropriation des outils numériques, y compris bureautiques, via des formations de qualité.



### Non au télétravail instrumentalisé

L'usage des outils numériques facilite également le télétravail. Mais s'il est désormais largement répandu dans les équipes où il est possible, c'est surtout parce que les personnels en activité tertiaire et en espace de vente sont presque tous aujourd'hui en espace de travail flexible, dans des open-spaces où il est impossible de se concentrer, sur des campus excentrés et difficiles d'accès.

C'est pourquoi, la CFE-CGC et la CFTC militent pour une organisation du travail adaptée, dans des locaux plus accessibles et plus confortables. Au lieu de généraliser le télétravail pour des questions de coûts, installons des espaces de travail et des boutiques où il fait bon vivre et travailler en collectif !

### Responsabilité sociale et environnementale

La sobriété énergétique est désormais ardemment prônée par tous nos dirigeants.

Chez Orange, la première source de consommation électrique, ce sont les réseaux, en particulier le cuivre et la 2G. Il faut faire évoluer la régulation sur ce point : tout déploiement d'une nouvelle technologie devrait s'accompagner, dès le départ, d'un plan de décommissionnement des plus anciennes.

Par ailleurs, la sobriété ne doit pas s'instaurer au détriment des personnels, mais se concevoir dans une approche globale permettant aux équipes, mais aussi à nos clients, de maîtriser et limiter leur empreinte environnementale (et pas seulement énergétique, même si c'est l'urgence du moment). Cela implique :

- ♦ le partage avec tous les publics concernés, dont les personnels, d'indicateurs objectifs permettant de mesurer les impacts ;
- ♦ la formation de toutes et tous aux enjeux et aux méthodes permettant de réduire l'empreinte du numérique ;
- ♦ l'association réelle des personnels à la mise en place de produits, services, technologies et processus de travail répondant à cet objectif et aux vrais besoins des utilisateurs.

Pour la CFE-CGC Orange et la CFTC, le numérique doit être au service de l'humain et d'une planète habitable.



Du 5 au 8 décembre avant 17h, votez pour vous protéger

*Vous pouvez compter sur nous !*

