



Notre priorité :

Vous défendre



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

Les CCP, à quoi ça sert ?

Les **Commissions Consultatives Paritaires (CCP)** émettent un avis sur les projets de sanctions disciplinaires autres que l'avertissement ou le blâme, le **licenciement** pour insuffisance professionnelle. Constituées d'un nombre égal de représentantes et représentants de la Direction d'Orange et de représentants et représentantes des personnels salariés **élus pour 4 ans**, elles sont, pour les salariés de droit privé, le pendant des Commissions Administratives Paritaires (CAP) des fonctionnaires.

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

Qui vote ?

À Orange SA :

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

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 CCP : [anoo](#)

En savoir + : [Commissions paritaires](#)

Des expertes et experts pour défendre les salariés

Au cours de la mandature 2018-2021, 95% des 439 dossiers examinés par les CCP portaient sur des sanctions disciplinaires. Le plus souvent, l'avis des CCP 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 droit du travail et les textes en vigueur chez

Orange. Plusieurs sont juges ou défenseurs des salariés dans un Tribunal des Prud'hommes.

Nos engagements

- ♦ Être à l'écoute des 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 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



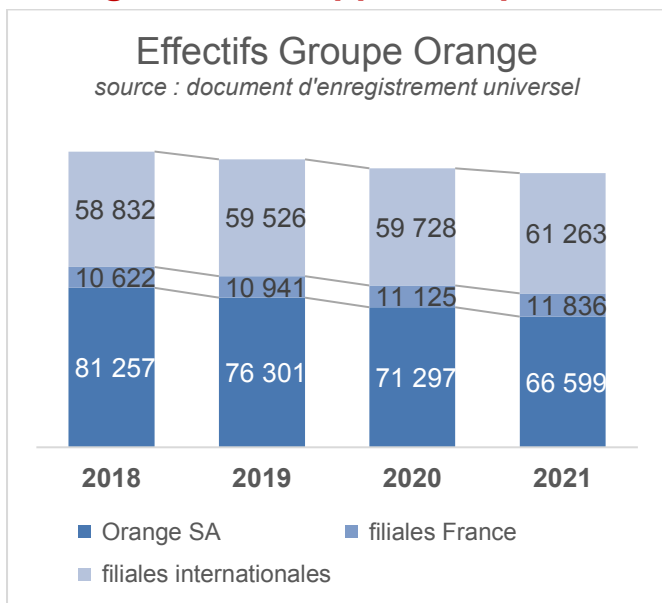
Rachel SAVOY
DO Grand Sud Est
CFTC



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

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.

La Direction cherche à accélérer les départs : [le TPS mis en place pour l'année 2022](#) ciblait plus de 8 000 départs, s'additionnant 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 personnels : il dégrade leur pension de retraite. En conséquence, les objectifs ne seront vraisemblablement pas atteints.

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

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 Direc-

tion. 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...](#)

Reconnaitre les compétences

L'Accord Reconnaissance des Compétences et des Qualifications (ARCQ), signé le 20 février 2017, était censé ouvrir des perspectives d'évolution par l'expertise, pour répondre à une baisse des effectifs plus rapide que prévue, et aux difficultés à recruter sur certains métiers.

Cet accord initialement porteur d'espoir, et désormais remplacé par une décision unilatérale (après avoir été [dénoncé par la CFE-CGC Orange](#)), a perdu toute crédibilité : les salariés ont bien compris qu'il ne s'agit plus d'évaluer leurs compétences, mais de distribuer au compte-gouttes des mesures d'augmentations enfermées dans une enveloppe contrainte.

L'une des solutions pour remettre tant soit peu l'ascenseur social en marche serait une [révision des grilles de classification](#) harmonisant la classification entre fonctionnaires et salariés de droit privé, pour permettre à chacun et chacune d'évoluer régulièrement sans plafond factice. Ce serait notamment l'occasion de transformer les Dbis (qui n'existent plus dans la convention collective des télécommunications) en E1, et de relancer ainsi leurs perspectives de promotion.

Améliorer la protection sociale

Après une longue lutte, nous avons obtenus des contrats collectifs de santé et de prévoyance alignés sur les mêmes principes entre salariés de droit privé et fonctionnaires d'Orange SA, avec une partie des cotisations prises 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 :

- ♦ 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, 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) !

- ♦ 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 ;

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

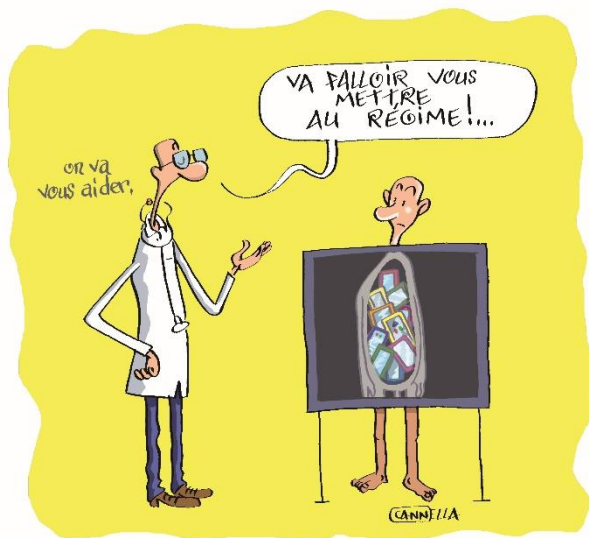
Mais au quotidien, les nouveaux outils collaboratifs, notamment Teams, sont déployés de manière précipitée, en sous-estimant les besoins d'accompagnement et de renouvellement des matériels. Compte tenu des impacts notoires sur les conditions de travail, et après plusieurs interpellations dans les instances 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 !

