

## EDITO :

Plusieurs séances du comité central se sont tenues de la mi-juin à la mi-juillet.

Evidemment, nous continuons les travaux sur les dispositifs post COVID-19 mais les dernières séances ont permis de revenir sur l'année 2019.

Bilan de la formation 2019 dans l'UES Orange, rapport sur l'apprentissage ainsi que utilisation de sa taxe, retrouvez notre analyse sur l'emploi.

Le plan stratégique Engage 2025 fait enfin son entrée au CSEC après de nombreuses demandes de la

### **CFDT**

Pour finir les élus du comité central ont pris la décision d'aider des associations via des subventions.

Bonne lecture. Bel été et rendez-vous en septembre.



**Sonia BANDERNE**  
Déléguée Syndicale  
Centrale Adjointe,  
Représentante  
Syndicale **CFDT** au  
**CSEC**

## **EMPLOI, FORMATION : DES BILANS 2019 EN BERNE**

2019 est dans la continuité des années précédentes, l'effectif actif en CDI sur le périmètre de l'UES baisse de 6,1% soit 4959 salarié(e)s en moins par rapport à 2018.

Les départs sont au nombre de 6 085 dont 5 678 en retraite pour 1 425 recrutements externes. Les DO sont les plus impactées par cette décroissance. L'inégalité entre l'Île de France et la province s'accroît. Un recrutement pour 5,8 départs sur le territoire de la DO Grand Nord Est : les élus **CFDT** tirent la sonnette d'alarme et demandent que des décisions stratégiques soient prises pour préserver l'emploi sur ces territoires.

On pourrait se féliciter de la légère amélioration du taux de féminisation à 37% mais elle s'explique par un départ plus important d'hommes. Ce taux ne peut que s'affaiblir si le taux de recrutement des femmes continue de décroître (actuellement à 28,7%).

Les élus **CFDT** ont alerté lors de précédentes consultations en CCUES sur le nombre important de salariés précaires (boutique, services clients, etc.). Cette année, il est constaté une diminution de CDD (-15%) et d'intérimaires. Cette diminution n'est pas le fruit d'une transformation de ces salariés en CDI mais de l'arrêt de ces contrats. Or cette absence de recrutement ou de palliatif impacte considérablement les conditions de travail dans les services, tant dans l'organisation des plannings, de la prise de congés, de la disponibilité pour suivre les formations et de transfert des compétences.

Le bilan formation 2019 n'est pas à la hauteur des prévisions du plan de formation. Les élus **CFDT** ont porté des points de vigilance comme les formations annulées et non reportées et demandent un suivi spécifique pour reprogrammer ces formations. La baisse des effectifs a aussi une incidence sur l'accès à la formation, le manque d'effectif ne permet pas de détacher les salariés pour les formations autres que celles indispensables aux compétences métiers ou certifications. Si les modalités de formation en présentiel et en digital sont complémentaires, les élus **CFDT** insistent sur la priorité de formations en présentiel. La présence d'un formateur est toujours plus appréciée qu'une classe virtuelle.

Les parcours de professionnalisation Futur'O disparaissent. Or ce dispositif permet un accompagnement financier sur la montée en compétences et une promotion à l'issue du programme de formation sur un nouveau métier d'avenir. La **CFDT** demande à ce que des parcours de professionnalisation soient de nouveau mis en œuvre de façon volontariste et avec une philosophie de reconnaissance identique à Futur'O. La **CFDT** est en droit de penser qu'Orange n'en fait pas un axe fort de montée en compétences de ses salariés et encore moins de reconnaissance des attendus des nouveaux métiers et des nouvelles compétences. Quelle entreprise capitalise sur les compétences de ses salariés, pour appréhender l'avenir et les nombreuses évolutions des métiers sans vouloir les reconnaître à travers une promotion ?

Le bilan sur l'accessibilité aux formations à travers les Comptes Personnels de Formation (CPF) démontre encore cette année, le peu d'appétence des salariés à les utiliser par manque d'information. Les élus **CFDT** avaient déjà interpellé la direction en 2018 sur son manque d'attractivité et d'accompagnement des collègues. Les élus **CFDT** demandent une information spécifique par push mail à l'ensemble des salariés concernant les modalités d'accès au CPF, intégrant le lien de l'application et les modalités d'inscription et de validation hiérarchique.



**Michel SALDOU**  
Président de la  
commission Emploi  
Formation Égalité  
Professionnelle  
(EFEP)



**Laurence MOREL-BERTRAND**  
Membre de la  
commission EFEP

**ORANGE 2025** 

**ÉPREUVE :**  
**LE 50 MÈTRES NAGE PLOMBÉE**





## Participation et Intéressement 2019 : Bilan

En 2019, la somme de la participation & l'intéressement est stable par rapport à l'an dernier, où un versement exceptionnel a dû être décidé pour compenser la non atteinte d'un objectif mal maîtrisé par l'entreprise, à savoir le coût d'installation de la Fibre finalement « trop bien vendue ».

Les enveloppes globales distribuées sont de 191 millions d'euros pour l'intéressement et 146 millions d'euros de la participation.

La **CFDT**, depuis toujours, défend le pouvoir d'achat immédiat des salariés lors des NAO, tout en mettant en avant la **nécessité d'une épargne de long terme** en vue de la retraite avec des

possibilités de déblocage anticipé. La **CFDT** demande que l'intéressement soit à la hauteur des efforts considérables des salariés. La **CFDT** exige la révision des critères d'attribution et une **revalorisation de l'abondement**. Orange doit mieux prendre en compte les critères de solidarité et d'écologie.

La **CFDT** se félicite d'avoir obtenu qu'au titre de l'exercice 2020, les arrêts de travail « maladie » de parents d'enfants de moins de seize ans dans l'impossibilité de continuer à travailler pour garde d'enfant en période de confinement liée à la crise COVID-19 soient assimilés à des périodes de présence pour la répartition de l'enveloppe d'intéressement. De même, les salariés placés en arrêt de travail pour cette raison verront leur salaire reconstitué comme s'ils avaient travaillé. Ce sera également le cas pour le calcul de l'enveloppe à répartir. Il en est de même pour les autorisations spéciales d'absences accordées durant la crise sanitaire COVID-19.

Hassan BENAZIZI, Élu au CSEE de SCE

## Suivi des dispositions prises dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus suite au protocole gouvernemental du 24 juin 2020

**Réouvertures de sites :** Fin Juillet, 550 sites tertiaires environ seront ouverts sur 720. Pour les sites restants, les réouvertures pourraient se faire après le 31 août.

### Retour des salariés sur site :

Alors que le 29 juin dernier, l'entreprise affirmait que le dé-confinement serait « **progressif** », la communication de l'entreprise, impulsée par des membres du COMEX eux-mêmes, est ambiguë laissant toute latitude à l'interprétation. Résultat : les salariés catégorisés C (100% compatibles télétravail), reçoivent des discours très différents d'un service à un autre, d'un manager à un autre, provoquant des inquiétudes légitimes chez un certain nombre de salariés. Certains managers demandent un retour sur site immédiat et d'autres laissent entendre que le télétravail occasionnel est encore possible jusqu'au 31 Août.

Ces consignes semblent faire fi des alertes gouvernementales et du corps médical qui rappellent tous que l'épidémie est loin d'être terminée et peut reprendre à tout moment, laissant entrevoir de nouveaux confinements par zone à l'automne.

Nous n'avons pas manqué de rappeler à l'entreprise que rien ne la contraignait aux retours sur sites forcenés, en effet le protocole national de dé-confinement du Ministère du Travail indique clairement que « Le télétravail n'est plus la norme mais qu'il reste une solution à privilégier dans le cadre d'un retour progressif à une activité présentielle, y compris alternée. »

La **CFDT** a demandé à l'entreprise de prendre en compte les craintes réelles que peuvent ressentir les salariés vis-à-vis du risque de contamination, d'autant que la moyenne d'âge des salariés d'Orange est de 47,44 ans et la majorité des décès de personnes atteintes de la Covid-19 se situe chez des patients âgés d'au moins 45 ans.

Nous avons aussi demandé que soit tenu compte de la situation des salariés à qui, il avait été annoncé qu'ils seraient en télétravail jusque fin août, et qui de ce fait, se retrouvent sans garde d'enfant ou encore n'avaient pas renouvelé leur abonnement de transport en commun.

**La CFDT revendique la poursuite du télétravail en juillet et août pour tous les salariés qui le souhaitent. Si vous rencontrez une difficulté à retourner sur site à 100 %, avisez au plus vite votre manager et le médecin du travail. Prenez contact avec un élu CFDT.**

### Le télétravail : où en est-on ?

La **CFDT** a alerté sur le fait que des salariés dont les avenants ou protocoles de télétravail régulier sont arrivés à échéance pendant la période de télétravail imposé, soient aujourd'hui en attente de pouvoir les renouveler. Il n'est pas admissible que des RH répondent à ces salariés qu'il faut attendre le nouvel accord, alors même que la négociation n'a pas commencé ! Actuellement, seul le formulaire de télétravail occasionnel est disponible.

La **CFDT** rappelle que l'accord sur le télétravail du 17 mai 2013 et son avenant du 26 septembre 2017 sont toujours valables et à durée indéterminée.

**La CFDT exige que l'entreprise applique l'accord à durée indéterminée qu'elle a signé !**

Ainsi, le formulaire de télétravail régulier doit être remis en ligne. Cela permettra d'une part de mieux appréhender la négociation annoncée par l'entreprise pour un nouvel accord en septembre et d'autre part d'éviter le retour de matériel fourni en drive si un télétravail habituel venait à être accordé ou prorogé.



Claudine PEUREUX  
Élue au CSEE DOGNE



Catherine FAUGEROUX  
Élue au CSEE DOGO



Céline MARATA  
Élue au CSEE DOGSO



David  
GIRARD  
Élu au CSEE DTSI



Jean-Paul  
LERAY  
Élu CSEE DOGO



Véronique  
LOPEZ  
Élue au CSEE TGI

## Engage 2025 : Présentation de la stratégie du Groupe, volet économique et financier

La présentation de la nouvelle stratégie du groupe Orange est traditionnellement un moment important au sein de l'instance centrale. Par le passé, notre Président Directeur Général venait présenter la stratégie en amont de sa déclinaison. Il était fait preuve d'une **certaine considération** à l'égard des élus et de l'instance en tant qu'espace de dialogue, de concertation, de construction du projet. L'absence de ce processus habituel devant les instances, et de présentation par notre PDG de la stratégie Engage 2025 est un message **extrêmement négatif** envoyé aux représentants des salariés, que ce soit nos camarades du CCUES hier ou du CSEC aujourd'hui et cela ne démontre pas la volonté d'un dialogue social de qualité. Dommage !

Est-ce une présentation sur un coin de table, car il s'agit d'un passage obligatoire ?

La **CFDT** se demande : le plan Engage 2025 a-t-il un volet sur le nouveau dialogue social au sein d'Orange ? Les élus devront-ils être informés des transformations du groupe grâce aux journalistes (ce qui est concrètement le cas depuis 18 mois) et puis, si l'occasion se présente, éventuellement au sein des instances ?

Le contrat social semble avoir vécu. Vouloir une transformation responsable de l'entreprise ne peut se faire sans dialogue social responsable et pas seulement pour enjoliver la communication de l'entreprise ! Les jolis mots **doivent se traduire** en actes et en engagements respectés !

Crise sanitaire ? Pour le moment Orange ne change ou ne modifie pas la trajectoire de la stratégie définie. Le groupe **garde des objectifs financiers très ambitieux** dans le secteur, avec une course aux économies et à la mutualisation dans les réseaux fixe et mobile afin de récupérer du cash ! La direction confirme des discussions avec des « géants » du domaine du cloud (en dehors du projet Gaia-X). La **CFDT** s'interroge sur les **risques d'utilisation de la donnée**.

Objectifs : un peu plus de 10 000 sites 5G, et 35 millions de prises FTTH en 2025 en France.

Le Ran-Sharing (mutualisation des sites mobiles) a de beaux jours devant lui, la direction confirme cette stratégie. Dans le cadre d'Engage 2025, les projets d'Orange Concessions et de TowerCo Orange vont **ouvrir le capital de ces filiales**, la direction ne répond pas aux élus sur la cible des investisseurs. Pour la **CFDT**, il est important d'avoir un partenaire **socialement responsable** et de ne pas envisager des fonds vautours.

### ORANGE 2025

ÉPREUVE :  
VISION 2025 : LE HOCKEY SUR ... (SURPRISE !)



Dans un contexte d'évolution croissante du volume des données transportées, la stratégie d'Orange est-elle réellement, au regard de sa raison d'être, d'éduquer à une consommation **responsable et différenciée** selon les terminaux, un marketing de la sobriété ou une simple stratégie « more for more » d'illimité ? La **CFDT** espère que le groupe Orange respectera ses engagements écologiques, notamment à propos de la **neutralité carbone et de l'inclusion numérique**. La **CFDT** s'inquiète des annonces économiques, en particulier, le chiffre de 1 milliard d'économies dans une entreprise qui a déjà subi de nombreux plans drastiques sur ses OPEX et ses CAPEX. Les impacts sur l'emploi et l'intensification du travail risquent d'être importants, ainsi qu'une sous-traitance toujours plus présente.

Rappelons que pour la **CFDT** le problème n'est pas la sous-traitance en soi mais bien comment Orange l'utilise et lui donne dans certains

domaines les pleins pouvoir car les compétences **n'existent plus** en interne, ce qui est gravissime ! L'objectif ne devra pas être tenu en sacrifiant l'investissement dans les réseaux, ni au détriment de l'emploi dans l'ensemble du Groupe, notamment chez Orange France.

Orange s'emballe s'orienter vers une **politique de croissance externe** sur les nouveaux métiers. La **CFDT** souhaite que le groupe s'attache à former en priorité les salariés, c'est-à-dire à préférer, quand c'est possible, une politique de MAKE au lieu de s'orienter vers du BUY.

La **CFDT** est bel et bien consciente que le monde évolue, que les entreprises doivent s'adapter, qu'une nouvelle stratégie est nécessaire et peut faire sens. Pour mettre en place une stratégie, il faut donner du sens, avant tout, aux femmes et aux hommes du groupe car ce sont eux les promoteurs d'Orange et donc de son image. La crise sanitaire a montré que, face à l'adversité, et aux changements, les salariés ont répondu présent, comme toujours, mais ce n'est pas pour autant qu'ils en sont récompensés. Pour preuve, ceux qui étaient, il y a seulement quelques jours, les héros des réseaux sont presque les zéros de la NAO. Il est temps qu'Orange se donne les moyens de ses ambitions !

### ORANGE 2025

ÉPREUVE :  
LE DIALOGUE SOCIAL À XV



Gwenaël  
SCHACK  
Élu au  
CSEE DORM



Philippe  
BOURGEON  
Élu au  
CSEE FSF



## Le coin des ASC

Changement de situation familiale en 2019 ?

Bonne nouvelle, vous pouvez, de manière dérogatoire, modifier votre QF2020 (non duplication de 2019) dans les cas suivants :

- ✓ Naissance ou adoption plénière
- ✓ Mariage, PACS, Vie Maritale ou Concubinage
- ✓ Divorce, Séparation, Dissolution de PACS, Fin de vie maritale ou Concubinage
- ✓ Décès du conjoint
- ✓ Pour les salariés de l'UES nouvellement embauchés qui n'ont pas encore effectué de déclaration fiscale, et pour les apprentis et alternants de l'UES
- ✓ Pour les salariés qui ont déclaré leurs revenus N-2 dans une déclaration commune à celle de leurs parents ou à l'un de leurs parents en tant qu'enfant restant à charge
- ✓ Nouvel arrivant ou Situation de dévaluation du QF 2019 non dupliqué en 2020
- ✓ Nouvelle déclaration d'une situation de handicap

**Frédéric HUYGHE**  
Président de la Commission  
ASC du CSEC

### Comment faire ?

1. Signalez-vous auprès de votre CSEE
2. Rendez-vous sur la page **Mon compte** dans le menu de navigation
3. Rassemblez les pièces justificatives (liste disponible sur le portail des CSEE) et déposez vos documents justificatifs
4. Cliquez sur l'onglet **Dossiers et documents**
5. Sélectionnez l'année **2020** puis sélectionnez le type de document
6. Cliquez sur **Ajouter**
7. Ajoutez ou supprimez les documents si nécessaire
8. **Informez votre CSEE** du dépôt de vos documents

## Le CSEC aide les associations

Lors de la création des IRP (Instances de Représentation du Personnel), l'accord du 13 janvier 2005 relatif aux Activités Sociales et Culturelles (ASC) indiquait que, certaines activités restaient gérées par l'entreprise, par délégation des CE dont les activités du Lien Social, de la Recherche Historique et le logement (hors Action Logement). Le nouvel accord de novembre 2019 a repris ses dispositions pour les CSEE qui souhaitent la mutualisation de ces budgets (tous sauf SCE et OFS).

Pour mémoire, l'enveloppe financière consacrée à ces différentes activités a été fixée dans l'accord précité à 4 700 000 €. Il est rappelé que ces activités sont essentiellement assurées par des associations «historiques», communes à la Poste et Orange.

Les élus du CSEC ont donc mandaté le Secrétaire pour signer les conventions pour notre nouvelle instance avec les associations suivantes :

- **AFEH**, Association des Familles d'Enfants Handicapés : l'AFEH apporte aides (juridiques, financières), écoute et soutien moral aux parents d'enfants handicapés.
- **AGEF Pays de Brive** : cette association gère une ferme loisirs à Allasac en Corrèze ainsi qu'une maison d'accueil spécialisé (MAS) à Varetz.
- **AGEF Nuits Saint Georges** : cette association gère un ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail, ex Centre d'Aide par le Travail) et une EA (Entreprise Adaptée, ex Atelier Protégé) qui proposent des activités variées.
- **ADIXIO** (Amitié La Poste Orange) : il s'agit d'une association d'aide, de prévention et de sensibilisation de l'alcoolisme, des toxicomanies et des addictions face à tous types de dépendances.
- **Don du Sang**
- **APCLD**, Association au service des personnes malades et handicapées : cette association apporte aide et soutien (moral, financier) aux grands malades grâce à un réseau bénévoles
- **ATHA**, Association des Travailleurs Handicapés et Reclassés : cette association apporte aide et soutien aux travailleurs handicapés afin de faire reconnaître leurs droits, faciliter leur insertion professionnelle et leur adaptation à la vie sociale
- **Foyer de Cachan** : la mission du Foyer est d'assurer l'accueil, l'éducation, la formation et l'insertion de jeunes en difficultés scolaires, sociales et /ou familiales via un lycée professionnel
- **UNASS**, Union des Associations de Secouristes et Sauveteurs : La vocation de l'UNASS est de former aux gestes qui sauvent et elle intervient à ce titre auprès des salariés ou retraités d'Orange et leur famille
- **FNARH**, Fédération Nationale des Associations pour la Recherche Historique : cette fédération regroupe les associations œuvrant dans le domaine de la recherche historique
- **LOGIPOSTEL** : cette Société Coopérative construit des logements en accession à la propriété en Ile de France uniquement

Retrouvez les missions et les actions des associations ainsi que leurs coordonnées via le portail de votre CSEE et n'hésitez pas à prendre contact avec votre représentant **CFDT** local pour tout renseignement !



**Pascal PELLETIER, Secrétaire du CSEC**



Retrouvez ce tract et nos informations sur l'intranet / Espace syndicats et sur internet



<http://www.f3c-cfdt.fr/orange>



<http://www.facebook.com/cfdt.orange>



[http://twitter.com/CFDT\\_Orange](http://twitter.com/CFDT_Orange)