



**COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE**

#CCUES

L'information de vos représentants CFDT au CCUES d'Orange

N° 1

S'ENGAGER POUR CHACUN, AGIR POUR TOUS



Qu'est-ce qu'un Secrétaire ?

La **CFDT** étant la **première organisation syndicale** dans l'UES Orange depuis cette nouvelle mandature (2014-2017), j'ai été élu Secrétaire du CCUES.

J'assume avec **détermination, enthousiasme et énergie** ce rôle qui m'incombe depuis janvier 2015.

J'ai pu en évaluer tous les contours, les responsabilités et les engagements lors de la mandature précédente où j'étais Secrétaire adjoint.

Mes activités couvrent un champ d'actions multiples et la **capacité à coordonner** et gérer différentes tâches en parallèle est la principale qualité requise. Ce rôle demande **de la rigueur, du sang-froid, de l'écoute**, de la tempérance, une agilité certaine à assurer le suivi des dossiers et à pointer les éventuels manquements de la Direction. De la diplomatie, bien entendu, et de la finesse dans les échanges humains et dans le respect de chacun. Trois années de mandature ne seront pas de trop pour développer davantage ces compétences.

L'impartialité est une qualité indispensable. Si je défends sans faille **les valeurs de la CFDT**, en tant que Secrétaire, je me dois aussi d'être au-dessus des « partis » pour fédérer les actions (résolutions, expertises, justice...) et représenter devant la direction (et aussi au CA d'Orange) l'ensemble des élus et sensibilités du CCUES.

Un secrétaire d'un comité central se pose également en véritable relais et chef d'orchestre vis-à-vis des comités d'établissements, notamment des 19 CE d'Orange.

**Francis DIEULOIS, élu au CE IMTW,
Secrétaire du CCUES**



Le CCUES c'est quoi ? A quoi ça sert ?

Ce sont des questions que grand nombre de salariés nous posent quand nous les rencontrons.

Vous informer de ce qu'il s'y passe, c'est l'objectif de ce numéro 1 du « **#CCUES** ».

Le **collectif CFDT** du CCUES souhaite donc partager avec vous les **travaux réalisés** par les représentants du personnel CFDT au sein du CCUES.

Les élus de cette instance le sont également **dans vos CE** et consacrent une partie de leur activité aux travaux nationaux.

J'en profite pour les remercier d'être, à chaque séance, présents à mes côtés pour défendre vos intérêts dans les grands projets de transformation de l'entreprise à horizon 2020.

Bonne lecture !

**Sonia BANDERNE
Représentante Syndicale CFDT au CCUES
Déléguée Centrale adjointe de l'UES Orange**



Projet d'accord préparatoire à l'accord de substitution dans le cadre de la fusion d'Orange Réunion dans Orange SA

Le projet d'intégration ORESA dans OSA suit son cours.

La CFDT s'est montrée **favorable** au projet d'accord préparatoire à l'intégration d'Orange Réunion SA au sein d'Orange SA. Plusieurs

points de vigilance ont toutefois été posés. Sur des sujets traitant de la performance économique et financière de la filiale, des impacts sur la rémunération des salariés. Sur des sujets mettant en exergue la nécessité de disposer d'une capacité d'investissement suffisante dans un marché des télécommunications en contraction. Des dispositions légales laissent planer des menaces sur **la pérennité des activités futures**. A ce sujet, **la CFDT** a demandé des garanties sur les emplois et métiers existants quels que soient les types de contrat.

La CFDT a rendu **un avis favorable** sur ce projet

**Pierre CLAIN,
Elu au CE de la DO Réunion Mayotte, membre de la commission DOM**



Projets de rapports 2014 de situation comparée égalité professionnelle femmes / hommes (à Orange SA et Orange réunion SA)

L'ensemble des organisations s'est déclaré **insatisfait** des indicateurs relatifs à la politique d'égalité H/F malgré le satisfecit sur certains items de la part de l'entreprise.

Déséquilibres en matière de rémunération, de reconnaissance (promotions), dans le % de l'encadrement, de recrutements.

La direction explique que s'agissant des recrutements, les faibles taux de féminisation résultent de la nature des postes proposés principalement dans le domaine technique.

Pour la CFDT, le taux de féminisation des embauches est le **plus bas depuis 3 ans**, et sur cette même période, les femmes apprenties et en contrats de professionnalisation sont **toujours moins nombreuses**. Concernant les rémunérations et les promotions, le bilan est très mitigé. Quant à la **Part Variable Commerciale**, des écarts existent au détriment des femmes. Enfin, les femmes sont peu présentes dans les niveaux supérieurs et les CoDir sont très peu féminisés.

Bien que reconnaissant l'implication et le travail fourni par les intervenants de l'Entreprise, **les chiffres sont têtus**, nous restons sur un... peut mieux faire et avons rendu un avis négatif sur le rapport 2014.

Philippe SCHULTZ, élu au CE de la DO Est, Président de la commission Orange France



Présentation aux élus du CCUES du bilan emploi T2 / 2015

Dans ce bilan de l'emploi du T2 / 2015, le compte n'y est pas. Il y a une différence importante dans tous les domaines (recrutements en CDI, conversions d'alternants en CDI) entre le constaté depuis 2013 et les engagements pris par l'entreprise.

Pour la CFDT, ce constat est très grave : les engagements risquent de ne pas être tenus et la CFDT lance aujourd'hui une alerte.

S'ajoute à ce retard chiffré, la saisonnalité des recrutements. Les embauches se font souvent au second semestre mais les départs sont, pour leur part, repartis à peu près linéairement sur toute l'année.

Si on tient compte de la nécessaire formation et/ou adaptation au poste des nouveaux arrivants, les quelques départs remplacés (moins de 1 pour 4), le sont, opérationnellement, avec un an de décalage.

Pour la CFDT, Orange doit comprendre que les effectifs atteignent à présent un seuil qui ne donne plus de marge de manœuvre et qu'elle prend un risque social important à mener cette politique.

L'augmentation, au T2/2015, de près de 10% du petit absentéisme en jours/salarié, doit être surveillé car c'est généralement révélateur du mal-être au travail et précurseur des RPS.

La CFDT demande donc aujourd'hui à l'entreprise d'embaucher rapidement pour, au moins dans un premier temps, respecter ses engagements triennaux d'ici à la fin de l'année.

Parallèlement, les mobilités internes augmentent de 18% en tout, par rapport à la même période de 2014.

La CFDT demande qu'une analyse plus fine soit fournie, pour mettre en lumière notamment les mobilités effectuées vers les métiers futur'O.

Pascal THIERY, élu au CE de la DO Sud, Membre de la commission Emploi Formation



Retrouvez le courrier envoyé par la CFDT à Bruno METTLING, demandant un rendez-vous emploi, sur l'intranet CFDT (espace syndicats)



Information annuelle des élus du CCUES sur la politique RSE de l'entreprise

La RSE peut se définir comme l'intégration de données économiques, sociales, éthiques et environnementales dans la stratégie de l'entreprise afin qu'elle adopte un **comportement responsable**. Notre entreprise comme toutes les entreprises du CAC 40 a obligation à éditer un rapport annuel de développement durable.

Sept domaines essentiels sont retenus dans la mise en place de la RSE au sein de l'entreprise. Il s'agit des droits de l'Homme - de l'Environnement – du respect du consommateur – des territoires et du développement local – de la loyauté des pratiques – de la gouvernance de l'entreprise et des relations et conditions de travail.

La présentation de toutes les déclinaisons, de l'éthique et anti-corruption au respect des droits de l'homme, une démarche nourrie par le dialogue en France et dans tous les pays où l'entreprise mais aussi ses sous-traitants sont présents, des principes d'achats responsables, **concilier la performance sociale et performance économique**, préparer l'avenir du Groupe, promouvoir la diversité au travail, accompagner les familles vers des usages sûrs et responsables des nouvelles technologies, répondre aux interrogations sur les ondes radio, lutter contre les fractures numériques, soutenir le développement local, une politique environnementale ambitieuse, contribuer à la lutte contre le changement climatique, les domaines d'actions sont donc larges et **la CFDT** a demandé une formation des élus du CCUES (voire des IRP) pour en appréhender tous les tenants.

Orange participe activement à la COP 21 qui débute le 30 novembre pour continuer sur l'année 2016 car Paris aura à porter les suites de la cop 21 où Orange souhaite un rôle sur le changement climatique.

Laurence MOREL, élue CE de la DO Nord, Présidente de la commission Logement

Présentation aux élus du CCUES de l'expertise annuelle sur les comptes 2014 et prévisionnel 2015.

(par l'expert APEX mandaté par le CCUES – parties 2 et 3 volet social et volet économique France)

2014, dans la lignée de 2012 et 2013, est encore une année de déclin : déclin commercial avec les reculs du chiffre d'affaires, des ARPU, et des parcs clients. Il y a une absence patente de relais de croissance : la fibre est en phase de lancement, et le Cloud, Eldorado de conquêtes 2015 est bien loin des ambitions affichées. Les volumes d'investissements réseau, cœur de notre activité sont heureusement préservés.

La recherche effrénée de réduction de coût s'accroît : réduction massive des frais de personnel et donc des effectifs, réduction des coûts commerciaux entraînant un grand nombre de fermetures de boutiques, abandon de réseaux de distribution non propriétaires, restructuration de l'immobilier groupe.

Le plan Essentiels2020 présenté en début d'année a pour objectif un arrêt de ce déclin avec **un retour pour 2020** à des résultats d'exploitation comparables à ceux de 2014. Espérons que les relais de croissance envisagés (objets connectés, Mobile Banking) soient au rendez-vous et que nous ne soyons pas confrontés à un nouveau choc concurrentiel ou réglementaire.

Sur le plan social nous sommes aussi en phase de déclin : déclin des effectifs et de la force au travail interne, mais surtout risque de pertes des compétences. Les trois prochaines années 2015 à 2017 verront **les plus forts volumes de départs**. Cependant le taux de décroissance des effectifs restera fort au-delà à près de 5%. De nombreux services sont à flux tendus et les marges de manœuvre sont de plus en plus étroites.

A défaut d'un **plan d'embauche plus ambitieux** pour combler ces manques, de nombreux pans supplémentaires de nos activités seront externalisés. La sous-traitance représente déjà **20%** de la force au travail. Où est la limite acceptable ? Comment peut-on garantir de bout en bout une expérience client incomparable et de haut niveau ?

La réussite de la transformation de l'entreprise ne se fera pas sans les salariés. Les changements de relation au travail, d'organisations du travail, la transformation des métiers nécessitent des engagements forts de la part de l'entreprise. Engagements en termes de formation où chacun, quelque soit son âge, son expérience, ses compétences, son lieu de travail puisse bénéficier de modalités pédagogiques diversifiées et adaptées à ses capacités. La digitalisation dans ce domaine ne pourra se faire sans une véritable éducation au numérique.

Pour la CFDT, la facilitation et la sécurisation des parcours professionnels sont des **enjeux majeurs** pour accompagner les salariés dans l'évolution de nos métiers. La transformation ou la disparition d'activités jusqu'alors traditionnelles peuvent engendrer des ruptures de compétences et ainsi entraîner des souffrances au travail. L'anticipation des besoins, la lisibilité des compétences et savoir-faire exigibles dans les métiers porteurs, le renforcement des dynamiques territoriales notamment des sites moyens sont des enjeux majeurs.

La reconnaissance au travail doit faire l'objet d'un engagement clair et valorisant pour les salariés qui ont déjà fait preuve d'une grande adaptabilité et souhaitent pouvoir bénéficier au sein de leur entreprise de niveaux de qualification en adéquation avec l'exigence d'expertise qu'impose l'évolution de nos métiers et de nos activités.

La Chrysalide grossit, grossit, à quand l'envol du joli papillon ?
Gageons que ce ne soit pas un Ephémère...

Philippe BOURGEON,
Elu au CE Fonctions Supports et Finance,
Membre de la commission économique



Michel SALDOU
élu au CE
DO Ile de France

Rémunération
et pouvoir d'achat



Adaptation de la Part Variable Commerciale (PVC)

L'entreprise nous a présenté son projet d'adaptation de la PVC.

Ce dernier donne **plus d'importance à l'expérience client** en augmentant les indicateurs qualité au détriment des indicateurs business (donc un nouvel équilibre valo / SAM).

Un test sera effectué dans chaque DO, sur différentes boutiques et équipes du SCO y compris les responsables.

Pour suivre les tests en cours la **commission Orange France**, dont **la CFDT** a la Présidence, a été mandatée.

Les élus CFDT en ont profité pour alerter la direction sur le sujet **la multiplication des challenges** qui parfois dégrade les conditions de travail (pression, iniquité entre salariés...).

Début des tests en janvier, passage dans vos instances locales dès le mois d'octobre.

A suivre...



Information des élus du CCUES sur la finalisation de la transaction Jazztel

Acquisition de la société Jazztel en Espagne par le Groupe Orange : **c'est fait !**

Un an après l'information au CCUES et CGE de son intention de l'acquérir, la direction nous a informé que la vente a été conclue et que depuis fin août 2015, Jazztel lui appartient de plein droit.

Déjà présent, en 2^{ème} position, dans le pays avec Orange Espagne pour le mobile, cette acquisition permettra au Groupe Orange de se renforcer face à Telefonica, N°1 sur le marché des télécommunications en Espagne. Désormais, avec Orange Espagne + Jazztel, **le groupe pourra renforcer son ancrage** en Espagne, de même que sa base client, aussi bien sur le mobile que sur le fixe en développant par la suite des offres convergentes et le développement de la fibre prévue jusqu'à la prise du client là où les autres concurrents ne sont pas présents.

Se pose désormais la question de la fusion juridique entre les deux sociétés Orange Espagne et Jazztel ; et la menace qui plane sur 400 emplois redondants. La direction, concernant ce point du volet social, préfère réserver ce sujet pour une présentation au Comité de Groupe Européen (CGE), en présence des représentants espagnols. **La CFDT y est favorable** et revendiquera, notamment, lors de cette séance le maintien de l'emploi dans la nouvelle entité et des initiatives fortes sur le niveau de l'actionnariat salarié, en France comme en Espagne

Christelle CHEVALIN, élue au CE Orange Caraïbes, membre de la commission logement



Les brèves du CCUES

Le système de rétrocession du budget de fonctionnement du CCUES est basé sur **trois éléments** : l'accord de l'architecture des IRP de 2005, la loi (qui oblige les CE à financer les CCE qui ne disposent pas de ressource propre), une résolution votée chaque début d'année au CCUES demandant aux CE le **reversement** d'entre 4 et 11% de leurs budgets de fonctionnement en fonction de leur masse salariale. Le budget de fonctionnement du CCUES permet de **financer la gestion** des Activités Economiques et Professionnelles (commissions, expertises,...) nécessaire à la bonne prise en compte des dossiers qui concernent toute l'entreprise.

Les CE doivent prendre toute la mesure du rôle crucial du CCUES en la matière. Or, il souffle depuis peu un vent de rébellion dans deux CE. SCE et OFS ont fait part de leur velléité de dénoncer la convention portant sur la rétrocession liée au budget de fonctionnement du CCUES.

Sans moyens, le CCUES serait dans l'**impossibilité** d'assumer ses missions et de se poser en relais désormais incontournable entre Direction et CE. Le CCUES **ne peut tolérer** pareille attitude contre-productive et inconséquente. Aussi, le 14 octobre dernier, le CCUES a décidé d'ester en justice contre le CE SCE, et ne doute pas d'une issue favorable, ce pour récupérer les sommes dues pour l'année 2015.

Recours juridique des salariés du CE d'Orange France Siège :

Depuis sa création en 2005, le CCUES s'est toujours mobilisé pour **soutenir les causes justes**, comme l'action des sept salariés du C.E. ex-VMF, devenu OFS fin 2014 à la suite d'une modification de périmètres d'Orange. Le CCUES se réjouit de la récente décision de justice du Conseil des Prud'hommes de Créteil qui rend obligatoire le transfert des salariés de VMF à OFS. Ce Comité d'Etablissement est donc finalement condamné à verser les salaires des sept salariés depuis juillet 2015, mais aussi à les rebaucher, n'en déplaise à l'organisation syndicale majoritaire en charge de ce C.E. qui a une drôle vision de ce qu'est la défense des salariés !

Dans nos prochains numéros vous ferez la connaissance de vos autres représentants CFDT au CCUES :



Gisèle Blandinières
Elue au CE de la DO
Centre Est
Présidente de la
Commission Emploi
Formation du CCUES



Richard Sayet
Elu au CE DTSI

Trésorier adjoint
du CCUES



Jean-Paul Hatterer
Elu au CE Fonctions
Supports et Finances
Membre de la
Commission des
Marchés du CCUES

Retrouvez ce tract et nos informations CFDT sur Intr@noo / Espace syndicats

Et sur Internet:

<http://cfdt-ftorange.fr>

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

http://twitter.com/CFDT_FTOrange



Avec notre Webzine, retrouvez le point de vue CFDT sur l'actualité d'Orange
Inscrivez-vous ! contact@cfdt-orange.fr