



**COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE**



Bilan 2022, perspectives 2023

Vos représentants CFDT du CGE-CGM*



Isabel Lejeune To



Olivier Berducou



Anita Iriart-Sorhondo



Éric Carbonnier



Nadia Zak-Calvet



David Margirier

Dans l'attente de l'annonce de la stratégie du groupe pour relever tous les défis à venir, il était important de vous faire une rétrospective synthétique sur l'activité internationale du groupe au travers du fonctionnement des différentes instances internationales en 2022 (cf. newsletter internationale juin 2022 « AGIR à l'international pour obtenir de nouveaux droits #PartoutPourTous »).

La multiplication des informations-consultations notamment au niveau du CGE* témoigne de l'intensité des restructurations en cours notamment pour renforcer le marché BTB avant même de dévoiler la stratégie globale du groupe ! En effet, le Comité Groupe Européen s'est réuni 9 fois au lieu de 3 comme initialement prévu pour des dossiers impactant notamment le personnel, ou pour des acquisitions externes permettant de renforcer des compétences rares.

La transformation en Europe est déjà en marche...

Au niveau du Comité Groupe Monde (CGM), nous suivons les enjeux sociétaux du groupe et la cohérence de la conduite des affaires à travers les différents pays du groupe.

L'accord cadre monde relatif à l'égalité professionnelle ainsi qu'à l'équilibre vie privée vie professionnelle signé par la **CFDT** dans le cadre de l'alliance UNI appelle notre vigilance pour s'assurer de l'atteinte des objectifs fixés en 2025 pour les 140000 salariés du groupe répartis sur 26 PAYS.

2022 aura marqué le retour à des rencontres physiques d'interruption facilitant le dialogue et les échanges après une période de pandémie mondiale.

À l'aune de cette nouvelle année, l'équipe internationale de la **CFDT** vous souhaite le meilleur pour 2023 et vous propose de découvrir les différents articles révélateurs de la stratégie à venir...

Orange et sa stratégie de transformation en Europe...

OBS : d'un modèle d'opérateur à un modèle ESN

Le succès d'OBS s'est bâti sur un modèle opérateur d'infrastructure Télécom avec une pérennité des ressources y travaillant. Depuis quelques années, la Direction d'OBS souhaite se transformer en modèle ESN. Ce modèle est bien différent...

[Je clique pour lire la suite...](#)



Image libre de droit : Geralt pour pixabay

À défaut de TPS, on licencie.

Ce qui se passe chez OBS Europe (International Business) est très grave. À la recherche « d'économies » financières rapides, la Direction a décidé de licencier. En prétextant une inadaptabilité des salariés aux besoins des marchés B2B. Les erreurs stratégiques et l'absence d'anticipation de la Direction sont payées cash par les salariés.

[Je clique pour lire la suite...](#)



Image libre de droit : Mohamed Hassan pour pixabay

*CGE Comité Groupe Européen
*CGM: Comité Groupe Monde

Les enjeux sociétaux au niveau du Groupe Orange... Entre mythe et réalité, espérons que nous ne serons pas condamnés comme Sisyphe !



Question à Vincent Gimeno, administrateur salarié au CA :

Dans l'attente de l'annonce de la stratégie du groupe, il est important de comprendre comment le Conseil d'Administration appréhende la dimension internationale de notre entreprise.

[Je clique pour lire la suite...](#)



Image libre de droit : Hienanabipen pour pixabay

Égalité professionnelle où en est-on à mi-étape ?

Bien que l'accord cadre monde signé en 2019 comporte trois volets, la **CFDT** s'intéresse plus particulièrement à l'ambition portée par le groupe sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour la première fois, l'entreprise s'est engagée à des objectifs quantitatifs sur 2025.

Égalité professionnelle femmes – hommes axes prioritaires et objectifs 2025

<h4 style="margin: 0;">Axes prioritaires</h4> <ol style="list-style-type: none"> <li style="margin-bottom: 10px;">1 Mixité femmes-hommes dans tous les métiers, notamment les métiers techniques et du numérique <li style="margin-bottom: 10px;">2 Accès des femmes aux postes à responsabilité et à tous les niveaux de management <li style="margin-bottom: 10px;">3 Égalité salariale entre les femmes et les hommes <li style="margin-bottom: 10px;">4 Équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle <li style="margin-bottom: 10px;">5 Lutte contre le sexisme, le harcèlement et les violences 	<h4 style="margin: 0;">Objectifs 2025</h4> <div style="margin-bottom: 10px;"> 25% de femmes dans les métiers techniques et du numérique </div> <div style="margin-bottom: 10px;"> 35% de femmes dans les postes à responsabilité </div> <div> 0 écart salarial femmes - hommes à situation comparable </div>
--	---

Déploiement de l'accord mondial égalité professionnelle dans tous les pays

Certification GEEIS et GEEIS Diversity dans **26** entités

Support Orange_ Gender Equality Agreement _CGM_ 28 September 2022

Pour rappel, votre administrateur Vincent Gimeno s'est engagé à se faire l'écho de vos attentes et de veiller à placer le personnel au centre de la future stratégie. Pour ce faire en décembre 2022, il vous a sollicité via un sondage et a construit des ateliers pour renforcer cette écoute. Très prochainement vous aurez une restitution sur cette interaction fort utile pour sensibiliser le conseil avant la validation définitive de la stratégie qui sera annoncé par Chrystelle Heydemann mi-février 2023

Nous vous proposons de suivre l'état d'avancement de cette ambition et de nos attentes sur ce dossier. [Je clique pour lire la suite...](#)

En attendant au regard de 2022, les cordons de la bourse restent toujours serrés pour réduire les écarts salariaux. Éternel dilemme des entreprises responsables...

État d'avancement S2 2022* sur Égalité professionnelle femmes – hommes axes prioritaires et objectifs 2025					
Division /Groupe	EUROPE	MEA	OBS	UES	GRUPE
Proportion des femmes dans l'effectif en 2022	42%	33%	28%		35,95%
AXES PRIORITAIRES					
Mixité femmes-hommes dans tous les métiers, notamment les métiers techniques et du numérique	18,9%	15,7%	20,8%		20,94%
Acces des femmes : à tous les niveaux de management aux postes à responsabilité "executive board"	34,19%	27,30%	23,50%		31,49%
	34,50%	32,70%	NC		28,57%
Égalité salariale 2021 entre les femmes et les hommes	situation comparable ,écart situé entre "-4% et -10%" "+3% à -3%" "+1,1% à -8%"				NC
					0€ écart salarial femmes - hommes à situation comparable

* visibilité uniquement sur 49787 effectifs sur un total groupe à 140000 effectifs soit 35,56% des effectifs

Équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle : Accepte-t-on vraiment le travail hybride ?

La pandémie mondiale a accéléré la digitalisation et numérisation de nos habitudes de vie tant professionnelles que fonctionnelles. Les modes d'organisation du travail sont en pleine évolution. Désormais, les entreprises doivent trouver un équilibre acceptable pour les salariés. Facteur clé de réussite, leur autonomie a permis la continuité du business en période de crise majeure grâce au télétravail. De retour dans les bureaux, le management souhaite retrouver du collectif pour susciter des synergies créatrices, rappelant le lien de dépendance managériale parfois contre-productif... la technique du balancier est en route même si le travail hybride s'impose dans les évolutions du travailler autrement !

Dans le cadre de l'alliance UNI pour 2023, nous souhaitons obtenir un point d'étape sur les négociations locales par pays sur les modes d'organisations à distance.

Pour la **CFDT**, un accord cadre monde sur le télétravail notamment pour stabiliser les droits et les contreparties serait un mieux disant social.

Un accord cadre mondial portant sur 3 thèmes majeurs

Égalité
professionnelle
entre les femmes
et les hommes

Équilibre
entre vie
professionnelle
et vie personnelle

Lutte
contre les
discriminations
et les violences

Accord à durée indéterminée / Application dans toutes les filiales consolidées

- Définition d'un cadre commun d'action à adapter au niveau local
- Démarche participative impliquant tous les acteurs
- Dialogue social innovant avec la création de comités locaux dédiés
- Création d'un réseau de correspondants dans les filiales
- État des lieux et plans d'actions locaux



février / juillet
2019
6 séances de
négociation

le 17 juillet
2019
signature à
Paris

depuis octobre
2019
déploiement

Support Orange_ Gender Equality Agreement _CGM_ 28 September 2022

AGENDA 2023 CGE

11 janvier : CGE exceptionnel : Dossier TOM
9 mars : CGE exceptionnel : Dossier TOM
12 avril : CGE ordinaire : sur la stratégie (Groupe et OBS), résultats financiers d'Orange et dossier TOTEM
7 juin : CGE ordinaire : Baromètre social, dossier TOTEM
13 décembre : CGE ordinaire : suivi ENO3

AGENDA CGM /Alliance UNI

26 janvier : comité restreint Alliance UNI/Orange
5 avril : Comité Groupe Monde
Septembre : rencontre syndicats affiliés à UNI et Orange

Fédération F3C

47/49 rue Simon Bolivar
75019 PARIS

Pour aller plus loin, discuter, poser une question, recevoir les tracts sous forme électronique : com-nat.cfdt@orange.com

Si vous recevez ce courrier électronique parce que vous êtes abonné à notre Newsletter **CFDT**, vous pouvez vous désinscrire en cliquant sur ce lien : [se désabonner](#)

