



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE  
ORANGE

Vos représentants  
CFDT du CGE-CGM\*



Isabel Lejeune TO



Olivier Berducou



Anita Iriart-Sorhondo



Éric Carbonnier



Nadia Zak-Calvet



David Margirier

\*CGE : Comité Groupe Européen  
\*CGM : Comité Groupe Monde

Fédération F3C  
47/49 rue Simon Bolivar  
75019 PARIS

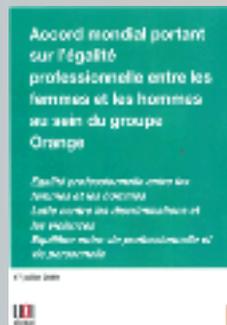


Après deux années de crise COVID et la suspension des trajets à l'international, malgré des échanges en mode dégradé, 2022 signe le retour des rencontres internationales à Paris et à Casablanca.

Cela a permis de recenser les attentes et de faire un tour d'horizon des différents pays du groupe.

Trois thématiques fortes ressortent des différents échanges :

- ✚ L'éternelle attente sur un partage de la valeur au niveau groupe par introduction d'une prime monde.
- ✚ La mise en œuvre de l'accord cadre monde relatif à l'égalité professionnelle femme homme au sein du groupe avec :
  - ✓ Un focus sur la réduction des écarts salariaux à situation comparable
  - ✓ La prise en compte des nouveaux modes d'organisation du travail
  - ✓ La lutte contre les discriminations et les violences.



**Prime monde : l'éternel serpent de mer**

Pour renforcer le sentiment d'appartenance des 140 000 salariés du groupe, depuis 2012, nous demandons un partage de la valeur au niveau international par l'instauration d'une prime monde. Certes, sous le prétexte des contraintes légales des différentes filiales et du poids des minoritaires, Orange a répondu dans le passé par le mécanisme des ORP\* à destination de tous les salariés du groupe avec la création du Fonds Commun de Placement Orange Ambition international. Mais il ne s'agit pas d'une prime ou d'intéressement monde !

Malgré la crise inflationniste à deux chiffres dans nos géographies d'implantation, la valeur partagée au niveau du groupe est toujours un sujet d'actualité à instruire. Les augmentations salariales sont désormais impératives, #PartoutPourTous, pour compenser la baisse effective du pouvoir d'achat sans oublier notre prime monde...

\*ORP : Offre Réservée au Personnel

**Égalité professionnelle : un boost nécessaire**

Pour atteindre ces objectifs en 2025, l'entreprise va devoir mettre le turbo en matière de recrutement et de construction des parcours professionnels des femmes pour briser le plafond de verre, mais surtout ouvrir les cordons de sa bourse pour réduire les écarts salariaux.

Nous vous invitons à parcourir les différents plans actions et réalisations en œuvre (cf. supports : [Accord signé égalité professionnelle](#), [Indicators by Country](#), [Le déploiement de l'accord mondial Orange égalité professionnelle femmes-hommes 1ère partie](#), [2ème partie](#)).

Paradoxalement, la situation hétérogène des différents pays du groupe peut aussi être une source d'espoir à la lecture de ces documents.

**Le travail hybride : le télétravail, un mal nécessaire, oui mais**

Prenant en compte les exigences règlementaires ou légales hétérogènes entre pays, il n'en demeure pas moins qu'un accord cadre faciliterait le dialogue social au sein des différentes filiales. En 2022, nous n'avons pas de visibilité au niveau du groupe sur ces modes d'organisation hybride avec comme axe de revendication forte la compensation des coûts supportés par le télétravailleur, dossier à suivre...



Juillet 2019 -Négociateurs CFDT /UNI / Direction



Négociateurs ALLIANCE ORANGE UNI/Direction

Pour aller plus loin, discuter, poser une question, recevoir les tracts sous forme électronique : [com-nat.cfdt@orange.com](mailto: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](#)

