



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE

Responsabilité Sociétale des Entreprises

*RSE, passer d'une métapolitique
à une évolution du modèle d'entreprise*



Février 2023

ÉDITO

L'annonce récente du plan stratégique « Lead the future » est un moment important pour notre entreprise et pour ses salariés. Dans un contexte global compliqué, cette stratégie était très attendue comme porteuse de sens pour les salariés comme pour notre écosystème.

Porteuse de sens cela signifie qu'elle doit forcément s'intégrer dans une logique globale vertueuse en termes d'impacts environnementaux, comme de respect des droits des salariés... À ce stade, la place de la RSE et ce nouveau du modèle d'entreprise ne sont pas visibles, notamment dans l'opérationnalité. Pourtant tout cela fait écho à 100% à

En septembre dernier, la CFDT a fait quatre propositions pour plus de RSE dans le dialogue social lors de son évènement de rentrée. Au-delà de ces quatre propositions détaillées ci-après, nous souhaitons que la RSE devienne une partie intégrante du projet de l'entreprise. À ce stade, et ne voyant pas de signaux forts dans l'annonce de la stratégie « Lead the Future », nous avons écrit le 17 février dernier à Christel Heydemann pour demander l'ouverture de la négociation d'un accord cadre RSE pour appuyer notre proposition du 26 septembre... nous attendons avec impatience sa réponse !

Nos quatre propositions portent notamment la nécessaire transition de la gouvernance de notre entreprise pour que la RSE irrigue en profondeur les process de travail, les modes de management et devienne une partie intégrante du quotidien de chacun d'entre nous. Décryptage :

Nous souhaitons la mise en place de commissions RSE dans tous les CSEE et au CSEC pour la prochaine mandature

- La négociation de l'accord dialogue social a débuté. La CFDT y demande la création de ces commissions avec des moyens dédiés car nous considérons que le dialogue autour des enjeux d'environnement et de transition du modèle d'entreprise ne sont pas abordés dans le dialogue social. Il faut que nous puissions challenger les engagements pris par l'entreprise dans tous les dossiers. Ainsi vos élus pourront discuter avec la direction des impacts sociaux et environnementaux des projets, mais aussi questionner l'engagement réel vers une transition écologique du modèle d'entreprise en termes d'emploi, de mutation des métiers, de compétences, de qualité de travail au sein de la sous-traitance, ou encore du niveau des émissions de gaz à effet de serre, de la gestion des déchets, ou du recyclage. Cela devra être accompagné de moyens afin que vos élus puissent être assistés d'experts, mais aussi se former pour pouvoir analyser des documents dont ils n'avaient pas l'habitude jusqu'à présent : le bilan carbone de l'entreprise ou la déclaration de performance extra-financière, par exemple.

Nous souhaitons l'ouverture de la négociation d'un accord cadre RSE au niveau du Groupe

- Il est temps que le Groupe Orange se dote d'un outil négocié pour suivre la mise en place de politiques RSE effectives dans le Groupe. L'intérêt d'un accord de ce type est de permettre à toutes les géographies d'avancer au regard de leurs propres enjeux. Les nécessaires transitions sont telles que de profonds changements devront être conduits dans les modes de management, la prise en charge des impacts

nos attentes en termes de RSE pour donner une place aux parties prenantes afin de mettre le cap sur 2030 avec de réelles ambitions sur le renouveau du modèle de développement.



Olivier Berducou
DS Central Adjoint
UES Orange

environnementaux des activités ou encore la transition énergétique. Avoir des lignes directrices au niveau du Groupe pour décliner localement des accords RSE de mise en œuvre ne peut que renforcer l'engagement des salariés et de leurs élus avec un accompagnement modulé en fonction de leurs réalités.

Nous souhaitons que la représentation des salariés au niveau du Groupe puisse avoir une tribune libre dans la Rapport Annuel Intégré afin d'exprimer un avis sur les engagements RSE du Groupe et leurs mises en œuvre

- Le rapport annuel intégré comporte de nombreuses des informations sur les engagements RSE de notre Groupe. Il serait pertinent de laisser un espace pour l'expression des représentants des salariés afin que ceux-ci puissent relever les aspects positifs des engagements de l'entreprise, mais aussi rappeler les éléments pour lesquels ils souhaitent plus d'éléments pour avancer. Cette tribune permettrait de responsabiliser tous les acteurs et de consacrer la capacité de notre groupe à dialoguer sur les sujets de RSE.

Nous souhaitons avoir une instance à haut niveau pour permettre une expression libre des représentants des salariés (avec d'autres parties prenantes) sur l'évolution du groupe et l'intégration de la raison d'Être et de la RSE dans le quotidien comme dans les politiques de l'entreprise

- La direction de notre Groupe doit pouvoir discuter avec ses parties prenantes et en faire un réel outil de transformation du modèle de gouvernance. Le dialogue avec les parties prenantes consiste à établir et pérenniser les conditions d'une interaction structurelle avec les interlocuteurs concernés, de manière à ce que les décisions prises puissent tenir compte des avis de chacun et bénéficier d'un soutien le plus large possible, en toute connaissance de cause. En cela, le dialogue parties prenantes va bien au-delà de la simple information ou communication. Il s'agit d'une véritable stratégie de concertation, dont les résultats viennent renforcer le caractère légitime des actions menées et leur pertinence opérationnelle.

À la CFDT, au-delà de ces quatre propositions, nous avons depuis plus de deux décennies construit une doctrine RSE structurée sur la nécessaire évolution des entreprises au regard des crises en cours (environnementale, sociale, sociétale, voire civilisationnelle), et nous continuerons sans relâche à pousser un dialogue nécessairement ouvert avec l'entreprise pour transformer en profondeur le modèle productif et replacer le travail au cœur de la mécanique collective.



Prochainement un conférence Teams sur la négociation d'un accord RSE

Si vous souhaitez qu'on y aborde un sujet en particulier n'hésitez pas à nous en faire part sur zzzcom_nat.cfdt@orange.com avant le 15 mars 2023

CFDT Orange

[Espace adhérents](#)

Cfdt-orange.org

[Pour nous écrire : com-nat.cfdt@orange.com](mailto:com-nat.cfdt@orange.com)



[LinkedIn](#)



[YouTube](#)

[Pour vous abonner à nos newsletters, je clique !](#)