



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE

CAHIER Revendicatif CFDT

STRATÉGIE ORANGE 2030

Février 2023

La CFDT souhaite qu'Orange :

- Réinvestisse des activités de réseaux modernes et devienne un fournisseur de référence avec des engagements sociaux et environnementaux vis-à-vis de ses clients, de ses salariés et de ses sous-traitants.
- Innove sur ses cœurs de métier et pérennise les emplois et développe en interne les compétences clés de demain pour la maîtrise de réseaux souverains.
- Soit un opérateur de proximité présent et incarné sur tous les territoires par ses équipes.
- Considère le personnel comme une partie constituante de l'entreprise et redonne ses lettres de noblesse au dialogue social.
- Mette en œuvre une stratégie structurée autour des enjeux de responsabilité sociale de l'entreprise pour développer un modèle de Groupe résilient qui pilote ses impacts environnementaux, sociaux et sociétaux

PRÉAMBULE

STRATÉGIE GLOBALE DE L'ENTREPRISE

La CFDT revendique pour Orange :



- > L'augmentation du nombre d'administrateurs salariés (minimum 1/3 des administrateurs)
- > L'augmentation de la part d'actionariat salariés a minima à 10% du capital (pour avoir 15% des droits de vote)
- > Un socle de droit sociaux communs au niveau du groupe en France
- > Le partage de la valeur privilégié dans cet ordre de priorité : l'entreprise, les salariés et les actionnaires
- > La mise en place d'un comité de parties prenantes à haut niveau intégrant les représentants des organisations syndicales représentatives et permettant une expression libre et un débat sur l'évolution du groupe et l'intégration de la raison d'être et de la responsabilité sociale et environnementale dans le quotidien des salariés comme dans les politiques de l'entreprise
- > Le passage au statut d'entreprise à missions intégrant des enjeux de responsabilité sociale d'entreprise
- > La souveraineté des réseaux et du Cloud du Groupe
- > Le développement d'offres de service dans nos différents domaines métiers (cloud, cyber, data...)
- > La mise en place d'une véritable politique d'innovation (brevets, nouveaux usages, réseaux quantiques...) compatible avec des engagements de responsabilité sociale et avec des moyens en lien avec notre marge opérationnelle.
- > La mise en œuvre dans les actes de la raison d'être du groupe
- > Un groupe international fort de ses synergies, mais s'oppose à ce qu'Orange SA devienne une holding financière
- > Le partage de la vision stratégique globale et du projet industriel avec les organisations syndicales pour donner de la visibilité et anticiper les transformations



LES FILIALISATIONS ET LE OFFSHORING DES ACTIVITÉS



- > La **CFDT** revendique un projet industriel d'avenir pour l'activité B2B qui structure l'entreprise au plan social et au plan industriel au-delà d'un simple recours à une filialisation financière



- > La **CFDT** s'oppose aux filialisations au sein du groupe qui ne se traduisent que par du dumping social et des conditions de travail dégradées
- > La **CFDT** s'oppose à la modification unilatérale des contrats de travail des salariés et à toute mise à disposition des salariés ou transfert automatique sans consentement



LA SOUS-TRAITANCE



- > La **CFDT** refuse la sous-traitance des activités pérennes à 10 ans, ou stratégiques en termes de compétences clés, de souveraineté ou obérant la capacité d'innovation du Groupe
- > La **CFDT** s'oppose à tout arrêt d'activité pour un transfert à la sous-traitance. En dernier recours, dès lors ce type de transfert ne pourrait être empêché, la **CFDT** revendique une négociation d'accompagnement systématique pour un accompagnement optimal des salariés concernés
- > En particulier, parmi les activités visées par la sous-traitance, la **CFDT** refuse l'externalisation du service de santé au travail ou du service social
- > La **CFDT** s'oppose à de la sous-traitance en cascade défavorable aux travailleurs concernés et se résumant à un dumping social. La sous-traitance ne doit pas aller au-delà de 3 rangs et le Groupe doit s'engager dans le suivi la qualité de vie et les conditions de travail des sous-traitants



- > La **CFDT** souhaite que soit plafonné le taux des activités sous-traitées (un emploi équivalent temps plein (ETP) à la sous-traitance pour 4 ETP Orange) et que soit limité le recours à des emplois précaires : CDD ; Intérim ; contrat de chantier
- > La **CFDT** revendique des conditions de travail de qualité comparables à celles des salariés d'Orange pour tous les salariés sous-traitants du Groupe
- > La **CFDT** demande le respect de la loi sur le devoir de vigilance pour Orange, donneur d'ordres vis-à-vis de ses sous-traitants, avec une réelle association des organisations syndicales représentatives dans l'élaboration du plan de vigilance du Groupe et le suivi des signalements
- > La **CFDT** revendique la ré-internalisation des emplois sous-traités lorsqu'ils concernent des activités pérennes et au cœur du métier d'opérateur télécom, stratégiques en termes de souveraineté et/ou de capacité d'innovation du Groupe



DIALOGUE SOCIAL

La CFDT revendique :



- > Une place réaffirmée de la négociation collective comme levier de gouvernance pour faire progresser les droits des salariés et donner un cadre d'actions constructif pour les acteurs du dialogue social
- > Une BDESE Groupe (base de données économique, sociale et environnementale) accessible aux élus et mandatés syndicaux, comportant un volet environnemental complet avec notamment des bilans carbone détaillés sur les scopes 1,2 et 3, c'est-à-dire les émissions directes et indirectes
- > La négociation d'un accord de méthode au niveau Groupe sur la RSE pour inciter toutes les entités du Groupe à négocier des accords de ce type en phase avec les enjeux locaux
- > La transparence et l'anticipation pour toutes les réorganisations auprès des CSEE, y compris les micro-transformations, avec la contribution des Représentants de Proximité
- > La négociation d'accords locaux d'accompagnement pour toutes les transformations, à partir de 5 salariés

ACCOMPAGNEMENT ET MOBILITÉ SALARIÉS

La CFDT s'oppose :



- > À toute mobilité forcée notamment géographique et aux mobilités répétées à l'initiative de l'entreprise impactant le même salarié (pas plus d'une tous les 3 ans)
- > À ce qu'une mobilité professionnelle et un changement d'activité soit imposé ni aux salariés à moins de 5 ans de la retraite, ni aux porteurs de handicaps
- > À tout licenciement économique de salariés du fait des possibilités de reclassement et de reconversion existantes dans l'entreprise

La CFDT revendique :



- > Un droit au retour de 36 mois minimum dans toutes les mobilités imposées à l'initiative de l'entreprise
- > Des RH de proximité expérimentés, formés, et en proximité géographique directe des salariés
- > L'engagement d'Orange à développer l'employabilité des salariés, notamment ceux concernés par la désertification des territoires organisée par le Groupe ou par la nécessaire adaptation des compétences dont ils disposent
- > La négociation d'un accord de GEPP qui pointe notamment les métiers d'avenir en lien avec la stratégie, mais aussi qui comporte un chapitre dédié aux parcours professionnels des seniors
- > Qu'Orange s'engage à respecter sa propre GEPP en comblant les besoins en termes de force au travail
- > La non-obligation pour un salarié de rester sur son poste une durée minimale en cas de souhait de mobilité à son initiative
- > Une charge de travail adaptée au vu de l'activité à traiter dans un contexte de nombreux départs. La direction doit avec les CSSCT concernés mettre en œuvre l'accord charge de travail signé par la **CFDT**, avec une vision fine et détaillée par métiers/activités/sites.