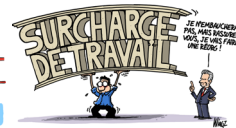
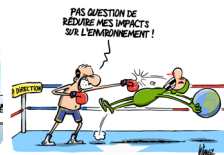
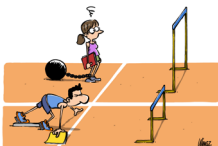
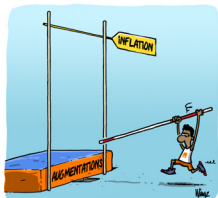


Cfdt:

COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE

GUIDE 2023 DE L'ÉLECTION CSE CHEZ ORANGE

LES JEUX D'ORANGE



SOMMAIRE

Le dialogue social à XV.....	3
Le saut de salaire à la perche.....	4
Le tir à l'ARCQ sur objectifs vagues.....	5
La voile en solitaire.....	8
La boxe avec impact environnemental.....	10
Le (re)port de charge de travail.....	12
Le sprint en mode flex office.....	15
L'E-sport des relations humaines.....	16
La course aux objectifs sans moyens.....	18
Le plongeon dans le référentiel métier.....	19
Le 110 mètres haies mixte.....	20
Le 50 mètres nage plombée : handicap et discrimination.....	21
Le rugby à 7... degrés de réchauffement climatique.....	22

UNE ÉLECTION POUR PESER PENDANT 4 ANS SUR VOS DROITS ET VOS ACQUIS !

Depuis 2019 et la mise en œuvre des ordonnances Macron, le nombre de représentants du personnel a été divisé par deux chez Orange !

Du 13 au 16 novembre 2023, salariés de droit privé et fonctionnaires seront de nouveau appelés par vote électronique à élire leurs représentants dans les 15 CSEE (Comité Social et Économique d'Établissement). Cette élection permettra de désigner vos Représentants de Proximité (RP), Délégués Syndicaux (DS) et membres de commissions qui agiront au quotidien pour défendre vos droits.

Un accord, pour être valable, doit recueillir 50% du poids électoral des signataires. Toutefois, une organisation signataire qui pèserait plus de 30% peut demander seule l'organisation d'un référendum qui permettrait l'application de l'accord. L'audience de chaque syndicat se mesurera pour 4 ans, lors du 1er tour de cette élection.

La CFDT est la 1^{er} Organisation Syndicale en France. Voter CFDT, c'est donner du poids à une organisation qui défend vos droits et en obtient de nouveaux.

La CFDT chez Orange est présente partout, pour tous !

LES JEUX D'ORANGE 

**ÉPREUVE :
LE DIALOGUE SOCIAL À XV**

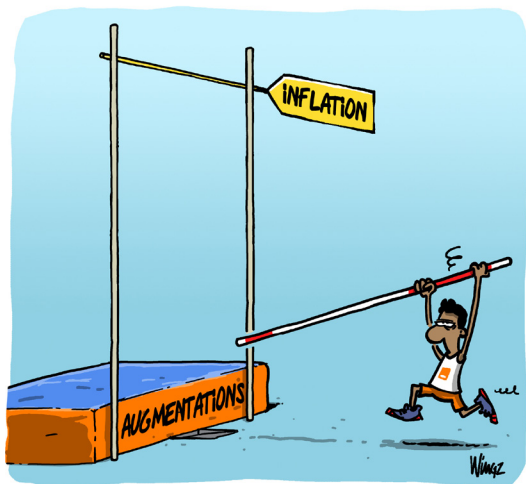


PARTAGE DE LA VALEUR

Le partage de la valeur désigne les dispositifs permettant d'associer les personnels à la performance et au capital de leur entreprise. Le fruit de la richesse créée doit être reparti équitablement entre l'entreprise, les personnels et les actionnaires. Pour la CFDT, cela doit se faire sur la base d'un dialogue social constructif, loyal et responsable en respectant les parties prenantes dont la première d'entre elles, le personnel !

Pour la CFDT, il est primordial que les personnels puissent s'impliquer dans les choix stratégiques de l'entreprise. Cela passe par la détention d'une partie du capital. Grâce à son action, la CFDT contribue à renforcer l'actionnariat salarié qui, avec 7% du capital détenu, pèse dans les décisions prises.

ÉPREUVE : LE SAUT DE SALAIRE À LA PERCHE



POUVOIR D'ACHAT

Défendre votre pouvoir d'achat passe d'abord par la revalorisation de votre salaire. Le sens de l'engagement de la CFDT est de négocier des accords qui améliorent votre pouvoir d'achat.

Pour la CFDT, l'accord salarial annuel doit concerner tous les personnels sans différenciation de grade ou de statut. Afin de défendre le pouvoir d'achat pour tous, la CFDT souhaite préserver le principe des augmentations collectives. La CFDT veille également à une meilleure revalorisation des premiers niveaux de salaire.

Dans un contexte inflationniste, la CFDT se doit d'être exigeante. En 2023, la CFDT a œuvré pour aboutir à une solution innovante par seuil.

La CFDT a obtenu des augmentations salariales simples et transparentes pour tous :

- 1 500 € pour les salaires en dessous de 33 000 €
- 1 300 € pour les salaires entre 33 000 € et 55 000 €
- 1 100 € pour salaires supérieurs à 55 000 (excepté bande G)

Malgré l'insistance de la CFDT nous déplorons le refus catégorique de l'entreprise d'intégrer les fonctionnaires non-cadres dans ces seuils. Face à ce refus, la CFDT a toutefois obtenu 850 € dans le complément salarial, indépendamment de la revalorisation du point d'indice de la fonction publique.

L'implication de la CFDT dans votre pouvoir d'achat, c'est aussi :

- La stabilité des primes d'intéressement contrairement à OBS SA qui a eu 0 € d'intéressement au titre de 2022.
- Des primes de participation dix fois plus élevées que ce que prévoit la loi.
- La revalorisation de 80 % des abondements dans le cadre de votre épargne salariale soit 1250 € obtenus pour 900 € versés.
- La monétisation possible de 10 jours de CET dans votre PERCOL.
- Le versement de 400 € en actions lors du plan Together.
- Le maintien de votre crédit VOD de 120€ avec une nouvelle formule en 2023
- La mutuelle et la prévoyance pour tous les personnels avec des restes à charge minimales.

Ces dispositifs sont complétés par les décisions unilatérales de l'entreprise relatives aux rémunérations variables : part variable managériale / part variable commerciale / LTIP (actions gratuites pour les hauts dirigeants de l'entreprise). La CFDT continue à revendiquer l'ouverture de négociations sur ces sujets.

La CFDT s'engage, négocie et prend en compte toutes les composantes du pouvoir d'achat pour faire des propositions justes et innovantes. La CFDT assume ses responsabilités en signant des accords favorables aux personnels.

RECONNAISSANCE DE COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS (RCQ)

L'accord RCQ, signé en février 2017, puis contesté juridiquement par la CFDT pour application déloyale de l'entreprise, a fini de produire ses effets à la fin de l'année 2021.

Depuis, enrichir ses compétences ou changer de métier ne permet plus de bénéficier automatiquement d'une augmentation de salaire. Dans les faits, la contribution des personnels à la productivité et au chiffre d'affaires de l'entreprise n'a jamais été reconnue à sa juste mesure.

**ÉPREUVE :
LE TIR À L'ARC SUR OBJECTIF VAGUE**



RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE (RSE)

La RSE est souvent perçue comme l'addition de mesures superficielles qui n'engagent en rien un changement de modèle. Ce n'est pas la vision développée depuis 20 ans par la CFDT et portée par tous nos collectifs. La CFDT est convaincue du nécessaire changement de posture inhérent à la RSE, principe que nous nous appliquons dans nos nombreux combats syndicaux.

Ce que la RSE n'est pas :

- Une litanie de mesurètes servant à saupoudrer le modèle productiviste à fort impact environnemental de solutions clefs en mains pour alimenter le greenwashing de la communication et du marketing.
- Des engagements non suivis de pilotage avec des indicateurs d'impacts et d'objectifs cibles chiffrés.
- Un département dédié qui n'est pas en lien structurel avec la stratégie et le business model.
- Des décisions prises unilatéralement sans concertation, sans débat.
- Une politique hors sol sans incidence sur le quotidien des personnels.

POUR LA CFDT, C'EST TOUT LE CONTRAIRE !

Depuis plus de 20 ans, nos militants, en toute modestie, mais avec une grande responsabilité portent l'espoir d'un développement plus soutenable, plus sobre et plus inclusif. En ce sens, nous portons avant tout l'idée d'une RSE promesse d'un renouveau de l'entreprise :

- La prise en compte des enjeux environnementaux et sociaux au même niveau que les enjeux financiers.
- Une gouvernance en central comme en local qui soit plus collégiale, plus ouverte avec de véritables prises en compte des positions de chacun.
- Un dialogue social renouvelé qui laisse une place réelle à la concertation et aux constructions de compromis gages concrets de responsabilité et d'intelligence collective.

La RSE, c'est avant tout un nouveau modèle de prise de décisions avec deux incontournables :

- Une capacité à décider localement, en disposant de moyens de mise en œuvre.
- Une concertation de tous les acteurs concernés pour éviter ou limiter les impacts négatifs et maximiser les impacts positifs.

C'est pour ces raisons qu'à la CFDT, nous revendiquons :

- L'intégration de critères pour des transformations écologiquement et socialement justes pour tous les projets avec une phase pilote de mise au point sur une dizaine de projets de différentes ampleurs.
- La négociation d'un accord RSE Groupe France, prémices d'un accord Groupe.
- L'engagement vers le statut d'entreprise à missions afin de décider d'ancrer durablement la fin des totems EBITDAAL, résultat net d'exploitation et autres cash-flow organique comme seules boussoles d'évolution de notre Groupe. La mise en place d'un comité de mission intégrant des représentants des organisations syndicales représentatives entre autres parties prenantes.
- Des commissions RSE/environnement dans les CSEE.
- L'ouverture d'une tribune dans la Rapport Annuel Intégré pour la représentation internationale des personnels Orange qui permette à vos représentants d'exprimer un avis sur la politique RSE du Groupe.

ÉPREUVE : LA VOILE EN SOLITAIRE OU EN COLLECTIF



ENVIRONNEMENT

La prise en compte des impacts environnementaux n'est plus une option chez Orange. Notre entreprise fait partie d'un secteur qui représente près de 4% des émissions de gaz à effets de serre et la croissance de ces émissions de 6% par an est plus qu'inquiétante. L'incitation à la consommation croissante de mobiles et de tablettes poussée par nos offres ne sont plus adaptée à la sobriété que nous devons collectivement adopter.

Les impacts environnementaux de nos activités doivent devenir des indicateurs clefs de notre modèle de développement ! Il ne s'agit pas de seulement de s'engager sur les émissions carbone ou gaz à effet de serre, mais bien de suivre dans toute leur complexité tous les impacts de nos activités sur l'environnement. En ce sens, nous jouerons notre rôle d'acteurs engagés dans un dialogue environnemental à construire.

La CFDT s'est engagée dans cette voie avec la création en 2020 des Sentinelles Vertes, véritables référents environnements. Chez Orange, nos sentinelles CFDT sensibilisent, forment et animent la dimension environnementale notamment au travers de différentes fresques : la fresque du climat, la fresque du numérique ou encore la fresque de la mobilité.

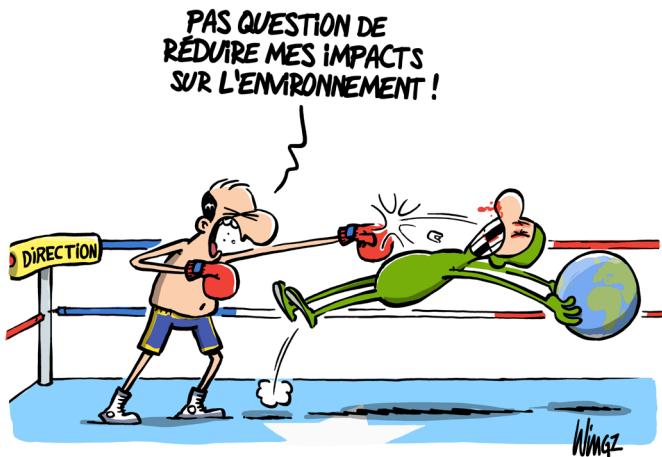
À la CFDT, nous sommes prêts à prendre toute la place qui devrait être la nôtre dans un dialogue environnemental.

Par exemple, la CFDT a introduit un indicateur de performance environnementale dans le calcul de l'intéressement d'Orange ou encore signé l'accord de Plan de Déplacement Mobilité (PDM) qui a permis à tous les personnels de pouvoir toucher jusqu'à 400 euros par an de forfait mobilité durable ! Ce sont plusieurs tonnes de CO2 non émises !

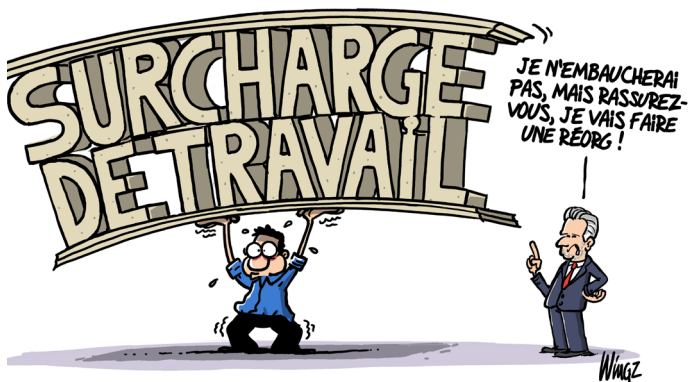
Pour résumer, la CFDT revendique :

- des commissions RSE/environnement dans les CSEE ;
- la sensibilisation et la formation des personnels aux enjeux environnementaux de l'entreprise ;
- la redirection écologique des métiers pour minimiser les conséquences environnementales : développeurs, marketeurs, (...) ; et le déploiement de nouveaux métiers comme les analystes des cycles de vie des produits et services ;
- une vraie place pour le dialogue environnemental, y compris dans les négociations ;
- des indicateurs d'impacts environnementaux, accompagnés d'objectifs ambitieux, qui fassent l'objet de concertations et soient déclinés et adaptés au niveau de la stratégie globale, comme au niveau des projets locaux.

ÉPREUVE : LA BOXE EN COMBAT DÉLOYALE



ÉPREUVE :
LE REPORT DE CHARGE À BOUT DE BRAS



CONDITIONS DE TRAVAIL

La CFDT agit pour que la préservation de la santé au travail soit une réalité quotidienne en veillant au respect des lois, des accords et à la prise en compte de l'humain dans la stratégie d'entreprise.

Les changements induits par les technologies et les transformations conduites par Orange génèrent des risques professionnels et trop souvent des risques psychosociaux (RPS).

La CFDT a œuvré tout au long de la procédure pénale à l'encontre de France Télécom et de ses dirigeants, complices de l'époque de la crise sociale. La CFDT reste mobilisée pour que les accords post crise soient toujours respectés et que les personnels d'Orange ne vivent plus jamais cela !

La CFDT s'appuie au quotidien sur les résultats de l'enquête triennale du CNPS (Comité National de Prévention du Stress) pour contraindre les Directions locales et nationale à prévenir systématiquement les RPS dans leurs projets. L'objectif pour la CFDT est qu'à l'avenir les projets soient en priorité motivés par l'amélioration des conditions de travail des personnels. La CFDT prend également en compte les rapports de la médecine du travail et les remontées de vos représentants de proximité.

Transformations de l'entreprise, réorganisations simultanées, délocalisations, départs de pans complets d'activités vers des filiales ou la sous-traitance, PDV, PSE, pression plus marquée sur les objectifs dans un contexte concurrentiel difficile... conduisent à **la démotivation et à la perte de sens !**

Pour la CFDT, c'est l'expression des personnels, qui connaissent la réalité de leur travail, qui est à prendre en compte. Elle permet par exemple de rendre visible une problématique de charge de travail. Un accord signé par la CFDT redéfinit les entretiens annuels et rend désormais obligatoire un réel moment d'échange sur la charge de travail entre chaque salarié et son manager. Il permet également d'alerter en cas de sous-charge ou de surcharge d'activité. Rapprochez-vous de vos représentants CFDT !

ÉPREUVE : LE SPRINT EN MODE FLEX-OFFICE !



ORGANISATION DU TRAVAIL

LIEU DE TRAVAIL ET LIEU DE VIE

Les campus se sont développés sur tout le territoire et nous sommes aujourd'hui confrontés à une problématique de densification des espaces de travail. Systématiquement, ceux-ci s'accompagnent de projets d'open space, bureaux nomades, Flex-office, bureaux partagés, etc. La CFDT réaffirme que les postes de travail individuels doivent rester la norme. Les locaux de travail doivent convenir à l'activité métier des personnels. La CFDT milite pour que l'optimisation immobilière ne soit pas systématique et ne réponde pas seulement à des objectifs financiers. Les projets, dès leur conception, doivent se faire avec vous, pour vous et avec vos représentants. La CFDT alerte les dirigeants lorsqu'elle considère que le « bien travailler » ensemble est menacé par des aménagements d'espace de travail sous-dimensionnés ou inadaptés.

Pour la CFDT, l'organisation du travail doit être compatible avec l'environnement physique de travail.

Les localisations d'activités doivent aussi intégrer les aspects de la vie personnelle des salariés : logement, transports et coût de la vie dans les grandes métropoles doivent être étudiés.

La garantie VISALE sert de caution accordée par Action Logement au locataire pour prendre en charge le paiement du loyer et des charges locatives de sa résidence principale dans le parc privé en cas de défaillance. Action Logement propose différentes solutions aux personnels d'Orange pour leur faciliter l'accès ou le maintien dans le logement : louer, acheter, faire des travaux, accompagner la mobilité et aider dans les situations d'urgence.

Vos représentants CFDT sont attentifs aux solutions proposées dans les situations d'urgence et veillent à développer une relation de proximité pour les personnels en attente.

La CFDT encourage Orange à agir auprès d'Action Logement pour construire plus et mieux, en garantissant l'équité de traitement entre les organismes du logement social, prioritairement dans les territoires tendus, là où les besoins en logements abordables sont les plus importants.

TEMPS DE TRAVAIL ET SEMAINE DE QUATRE JOURS :

Le sujet du temps au travail, au travers notamment de la semaine de quatre jours, doit faire l'objet d'un débat puis d'une négociation au sein d'Orange. La CFDT en défendra le principe en veillant à ce que ce ne soit pas au détriment de la qualité des conditions de travail et de l'alourdissement de la charge de travail.

TÉLÉTRAVAIL ET TRAVAIL À DISTANCE

Chez Orange, le télétravail est encadré par un accord depuis 2009.

Il a permis à Orange de traverser la crise sanitaire en permettant à 57 000 salariés de pratiquer le télétravail du jour au lendemain.

La négociation d'un nouvel avenant en 2022 s'est soldée par un échec du fait du refus d'Orange de revaloriser l'indemnité de compensation des frais des télétravailleurs. Il était, pour la CFDT, indispensable de compenser au mieux les coûts du fait de l'inflation ainsi que les gains de 440 millions d'euros réalisés depuis 2019 par Orange grâce au télétravail.

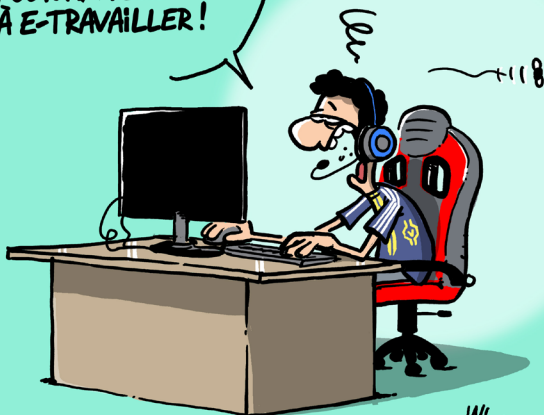
Pour la CFDT, il importe de suivre de près l'application des dispositions de l'accord télétravail, plus particulièrement les points suivants qui ne sont pas toujours respectés par l'entreprise :

- Le télétravail fait l'objet d'un avenant au contrat de travail ou d'un protocole pour les fonctionnaires. Il s'agit donc d'un contrat bipartite entre Orange (représenté par le N+1 du salarié) et le salarié.
- Chaque reconduction doit faire systématiquement l'objet d'un nouvel avenant ou protocole.
- Toute demande (initiale et renouvellement) doit être envoyée via le SI (@ noo) à son manager. Les DRH finalisent la validation.
- La réponse (acceptation et refus) est adressée dans un délai maximum d'un mois.
- Le refus fera l'objet d'une réponse écrite et motivée.
- L'entreprise s'engage à rendre effectif le télétravail dans un délais maximum de deux mois.
- Tous les personnels peuvent par principe être éligibles au télétravail dès lors que l'exercice des activités est compatible et le salarié autonome sur celui-ci.
- Tous les personnels même à temps partiels, peuvent bénéficier du télétravail, dès lors que le nombre de deux jours minimums de présence sur site est respecté.

Face aux dérives d'application de l'accord télétravail dans certaines entités, les personnels ne doivent pas rester seuls. Sollicitez vos représentants CFDT sur ce sujet d'organisation du travail.

ÉPREUVE : L'E-SPORT DES RELATIONS HUMAINES

JE FAIS DU E-LEARNING
POUR APPRENDRE
À E-TRAVAILLER !



WINGZ

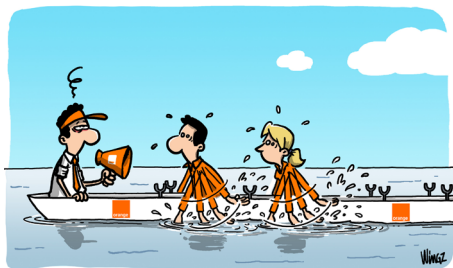
EMPLOI, COMPÉTENCES, TERRITOIRE :

Pour la CFDT, tous les personnels d'Orange doivent accéder à un emploi de qualité et bénéficier d'un parcours professionnel dans chaque région y compris les outre-mer. L'entreprise concentre les emplois sur les grands sites de métropoles. La CFDT s'exprime régulièrement sur le rééquilibrage des emplois sur l'ensemble du territoire. Depuis plus de 40 ans, la CFDT porte la revendication « vivre et travailler au pays » !

Pour la CFDT, la valeur d'Orange est constituée des personnels, leurs compétences et la diversité de leurs métiers. La CFDT refuse la sous-traitance des activités pérennes ou stratégiques en termes de compétences clefs, de souveraineté ou obérant la capacité à innover. La gestion des emplois et des parcours professionnels doit garantir le maintien des compétences vitales pour l'entreprise. Orange a fait le choix de filialiser de nombreuses activités. Pour la CFDT, il est donc nécessaire que les avantages sociaux soient les mêmes pour toutes et tous en France, en filiale comme en maison-mère !

L'accord intergénérationnel signé par la CFDT en 2021 a confirmé le dispositif Temps Partiel Seniors et Temps Partiel Aidé. Cet accord garantit la présence dans l'entreprise de 3500 alternants par an et a ouvert la porte du Groupe Orange à 8000 nouveaux recrutements externes sur la période 2022-2024.

ÉPREUVE : LA COURSE AUX OBJECTIFS AVEC MANAGER ET SANS MOYENS



La direction a diminué de façon drastique et sans concertation le nombre des métiers. Cela a pour effet négatif de réduire les possibilités de parcours professionnels des personnels et bien trop souvent, l'accompagnement financier.

La CFDT revendique que la polyvalence, la polycompétence, et les changements de métier donnent lieu à des augmentations de salaire, selon un processus transparent et équitable.

ÉPREUVE : LE PLONGEUR DANS LE RÉFÉRENTIEL MÉTIER ORANGE



Temps de respiration :

Pour la première fois, la CFDT a revendiqué et obtenu un « Temps de respiration » de 3 mois à 12 mois. Les personnels souhaitant « respirer » pendant leur carrière ont la possibilité de le faire en prenant ou en donnant des cours, en apportant leur aide à une action humanitaire ou sociale, ou encore en développant leurs compétences dans une start-up.

ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE/VIE PROFESSIONNELLE

Lors d'une naissance ou de l'accueil d'un enfant, les parents bénéficient du télétravail occasionnel pendant les 6 premiers mois. Une Autorisation Spéciale d'Absence d'une demi-journée est mise en place pour la rentrée scolaire.

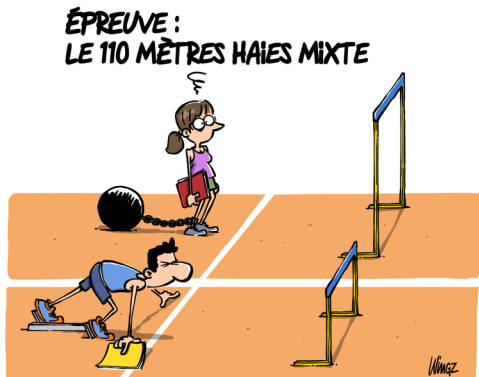
Si vous aidez un proche malade, une plateforme d'aide aux démarches administratives est proposée sur « Anoo » et vous avez accès aux journées de congés offertes par vos collègues dans un fond de solidarité (don de jours).

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

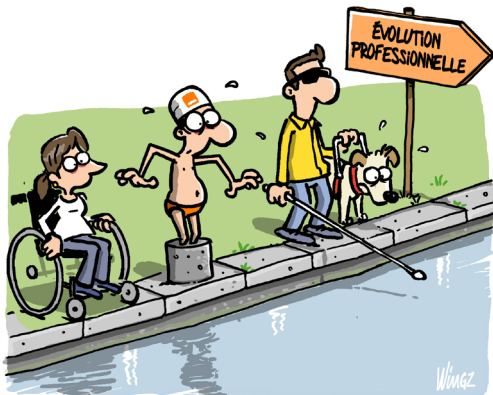
Grâce à l'action de la CFDT, les salaires et les promotions font l'objet d'un suivi particulier et objectivé par genre. Par exemple, la proportion de promotions de femmes sur un niveau de classification ne peut pas être inférieure à la proportion de femmes sur ce niveau de classification. Des budgets de « rattrapage salarial » et « d'évolution professionnelle » sont dédiés aux situations particulières.

Les personnels du groupe doivent bénéficier des mêmes opportunités de carrière qu'ils soient hommes ou femmes. Des progrès restent à faire en termes d'évolution professionnelle, de volume de promotions et de féminisation des fonctions à responsabilité, dans les Comités de Direction comme ailleurs.

La CFDT reste vigilante sur le respect des engagements liés aux accords !



ÉPREUVE : LE 50 MÈTRES NAGE PLOMBÉE



HANDICAP ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

En février 2021, la CFDT a signé un nouveau accord triennal garantissant un soutien accru et permettant le maintien dans l'emploi, ainsi que la construction du parcours professionnel des personnes en situation de handicap.

Un accompagnement spécifique doit permettre de trouver localement les solutions en matière d'accessibilité, d'aménagement de poste ou d'organisation du travail, notamment le télétravail ou la télé-activité.

Cet accord maintient le dispositif TPS Handicap, des objectifs quantitatifs de recrutements, d'accueil d'alternants et de stagiaires en situation de handicap. Il prévoit également des cursus de formation adaptés.

DISCRIMINATIONS EN ENTREPRISE

Pour renforcer la lutte contre toute forme de discrimination, la CFDT a introduit de nouveaux indicateurs de suivi tels que l'âge, le handicap, le genre, l'engagement syndical. Dans la continuité de l'accord cadre Monde portant sur l'égalité professionnelle et la lutte contre toute forme de discrimination, un groupe comme Orange dont la diversité est une richesse, doit, pour la CFDT, être exemplaire.

GOVERNANCE / STRATÉGIE D'ENTREPRISE

La vision stratégique, c'est l'adaptation de la fin et des moyens, c'est la partition qui permet aux personnels de travailler sereinement, c'est le cœur du projet collectif qui constitue l'entreprise. A la CFDT, nous portons une vision de ce que devrait être Orange en 2030 avec la conviction que ce n'est qu'en anticipant les injonctions des crises actuelles et notamment environnementales, que notre groupe et son personnel s'inscriront dans un futur souhaitable et durable.

Pour la CFDT, il est nécessaire de peser toujours plus dans la gouvernance de l'entreprise, chasse gardée des exécutifs et du Conseil d'Administration (CA). Nous devons sans relâche éclairer les membres du CA via notre administrateur salarié sur la réalité vécue par le personnel et au-delà, apporter nos réflexions sur les grands sujets d'évolution de l'entreprise. Les sacro-saintes analyses de benchmark qu'utilisent en permanence les directions des grandes entreprises ne les conduisent qu'à un mimétisme mortifère qui les éloigne des solutions pragmatiques et réalistes.

Aussi à la CFDT, nous revendiquons :

- Un conseil d'administration composé a minima d'un tiers de représentants des personnels pour réellement peser dans les votes et les orientations.
- La création d'un comité de parties prenantes auprès de la direction générale, comportant des représentants des organisations syndicales représentatives afin de permettre une expression libre et un débat sur l'évolution du groupe ainsi que l'intégration de la raison d'Être et de la RSE.
- L'évolution à terme d'Orange vers un statut d'entreprise à missions.
- Une place majeure pour le dialogue social tant dans la partie négociations que dans la partie instances représentatives. C'est une chance donnée à l'intelligence collective, à la confrontation des idées et à la construction de compromis porteurs de mieux-disants sociaux et environnementaux partout et pour tous.

Pour être un opérateur de réseaux souverains, Orange doit nécessairement s'appuyer sur des éléments structurants et une vision industrielle dans sa stratégie pour 2030 excluant une vision seulement financière. Pour la CFDT, cette stratégie doit comporter un certain nombre d'impératifs :

- Avoir une vision industrielle à l'échelle nationale et internationale, sur le marché grand public comme sur le B2B.
- Investir dans l'innovation, notamment pour développer des solutions à faible impact environnemental.
- Développer les compétences internes pour conserver une souveraineté et accompagner les personnels dans les mutations technologiques.

La CFDT sera attentive à ce que la stratégie 2030 soit en phase avec nos réflexions. C'est avec l'ensemble des parties prenantes que nous prendrons notre place d'organisation syndicale responsable et incontournable pour qu'Orange en 2030 soit un leader de la transition du numérique vers un modèle résilient, employeur exemplaire, ayant intégré les limites planétaires et porteur d'une vision d'avenir.

ÉPREUVE : LE RUGBY À SEPT DEGRÉS DE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE

**ARRÊTEZ VOTRE
GREENWASHING ET
CHANGEZ VRAIMENT
LE MODÈLE DE
DÉVELOPPEMENT**



Cfdt:

**PARTOUT
POUR TOUS**

COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE

**JE VOTE
CFDT !**

Cfdt:

**1^{er} SYNDICAT
EN FRANCE**

**PREMIER GRÂCE À VOUS,
ENGAGÉS AVEC VOUS**

MERCI



com-nat.cfdt@orange.com

