



# CFE-CGC Orange

Adresse postale : 10/12, rue Saint Amand - 75015 Paris

Tél : 01 46 79 28 74

E-mail : [secretariat@cfecgc-orange.org](mailto:secretariat@cfecgc-orange.org)

---

Réf. : PS/01/04/2024-04-11

Lettre recommandée avec AR

**Orange**

111 Quai du Président Roosevelt

92130 Issy les Moulineaux

À l'attention de **Madame Christel Heydemann**  
**Directrice Générale**

Paris, le 11 avril 2024

Objet : Reconnaissance de la validité de l'accord signé par la CFE-CGC Orange le 3 avril 2024

Madame la Directrice Générale,

Monsieur Vincent Lecerf, DRH a organisé des négociations portant « les modalités d'accompagnement RH au titre des Jeux Olympiques de Paris 2024 ».

Celles-ci ont abouti à une signature de cet accord par la CFE-CGC orange, organisation syndicale disposant d'une représentativité de 53,98% sur les salariés de droit privé suite aux dernières élections CSE de novembre 2023.

**Monsieur Lecerf refuse de reconnaître la validité de l'accord** considérant que la représentativité de la CFE-CGC Orange devait être celle de la représentativité de représentation et non de négociation...

Il ouvre ainsi une grave crise au sein de notre entreprise et met en risque le bon déroulé des Jeux Olympiques.

## Un accord bénéfique aux personnels impliqués dans l'organisation des Jeux Olympiques

Cet accord définit **notamment** l'octroi aux salariés directement concernés par le déploiement et l'exploitation des infrastructures et services nécessaires au bon déroulement des Jeux Olympiques :

- d'une prime de 1100 € brut,
- d'une prime de découcher 39€/jour,
- d'une prime de sujétion de 39 euros/jour pour les personnels logés par Orange ou de 300 euros pour les personnes voyant leur temps de transport augmenter.
- de « vouchers » et de prime pour la prise en charge des repas,
- d'une prime de 100€ de frais de garde/semaine,
- de 4 jours de congés supplémentaires reportables jusqu'au 31 mai 2025,

et de l'application de disposition relatives aux travailleurs de nuit, si l'activité le nécessite et des derniers accords sur les interventions exceptionnelles en cas d'intervention non prévisible.

Il définit aussi des dispositions des salariés contribuant au bon déroulé dans le cadre de leur mission habituelle.

## **Ne pas publier les résultats est constitutif d'un délit d'entrave**

**A plusieurs reprises, depuis le 16 novembre 2023, nous avons demandé à Monsieur Lecerf la communication des résultats des dernières élections professionnelles de novembre 2023 sur l'UES Orange. En vain. Et pour cause.**

Conformément à l'article L. 2314-29 du Code du travail, après la proclamation des résultats des élections du Comité Social et Économique, l'employeur est tenu de transmettre dans les meilleurs délais, par tout moyen, une copie des procès-verbaux aux organisations syndicales de salariés ayant présenté des listes de candidats aux scrutins concernés, ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Depuis les élections de novembre 2011, la DRH fournissait non seulement les CERFA permettant la détermination des élus et de la représentativité par Etablissement Distinct de la totalité du corps social, mais aussi les résultats par Etablissement Distinct de l'Urne 1, concernant les salariés de droit privé ainsi que leur agrégation au niveau national de l'UES Orange.

Ces informations avaient été régulièrement transmises dans le cadre des précédentes élections professionnelles de 2019.

De plus la Direction d'Orange précise dans sa décision unilatérale du 16 mars 2023, portant sur la mise en place du vote électronique pour les élections CSE 2023 au sein de l'UES Orange en page 28 au paragraphe 3/ Données à fournir à l'issue de la consolidation des résultats sous paragraphe, b. Procès-verbaux des élections : *« En complément, pour le premier tour des élections CSE titulaires uniquement, il sera distingué au sein d'urnes séparées les votes des salariés de droits privés et ceux des fonctionnaires pour la représentativité calculée au niveau de la branche des télécoms. Les PV des résultats du scrutin des seuls salariés de droit privés aux élections professionnelles CSE de l'UES Orange par établissement et par collègue sera mis à disposition des membres du bureau de vote centralisateur pour signature. »*

En contradiction avec cet engagement pour l'élection des CSEE 2023, celui-ci se refuse de diffuser les résultats de l'Urne 1 et ce depuis la clôture du vote le 16 novembre 2023.

**Cette obstruction à la fourniture des résultats nous apparaît en réalité liée à l'hostilité affichée du nouveau DRH vis-à-vis de la CFE-CGC Orange. Elle est constitutive d'un délit d'entrave caractérisé, dans sa persistance et sa réitération.**

Suite aux informations transmises à la DGT (Direction Générale du Travail) et dont la CFE-CGC Orange a eu communication, il apparaît que la CGT, troisième organisation syndicale, perd sa représentativité sur les salariés de droit privé à moins de 10%, laissant la CFDT seule et derrière face à la CFE-CGC Orange. Dès lors **la CFE-CGC Orange dispose d'une représentativité recalculée de 53,98%, supérieure à 50%, faisant d'elle l'unique organisation syndicale pouvant signer seule des accords collectifs.**

## **La confusion volontaire de la représentativité constitue un deuxième délit d'entrave.**

Dans la perspective des Jeux Olympiques la Direction a engagé des négociations et soumis aux organisations syndicales représentatives un « accord sur les modalités d'accompagnement RH au titre des Jeux Olympiques de Paris 2024 ».

Bien qu'à plusieurs reprises la CFE-CGC Orange ait alerté sur le calcul de la représentativité, le DRH a continué à organiser la confusion de la représentativité de représentation (permettant de désigner des Délégués Syndicaux et de disposer des moyens dès lors que le score réalisé sur l'ensemble du personnel

est supérieur à 10%) et la représentativité de négociation, représentativité calculée sur le périmètre d'application de l'accord collectif.

A Orange, il existe de façon distincte des salariés de droit privé et des fonctionnaires de France Télécom.

Les fonctionnaires ne bénéficient jamais des dispositions relatives aux accords collectifs par la seule signature de ceux-ci à l'exception de ceux définis dans les deux Lois relatives aux changements de statut.

La Loi de privatisation a étendu aux fonctionnaires les seules dispositions du Code du Travail relatives à la représentation du personnel : élus CE, DP, CHSCT, DS, RS, etc. et non les dispositions relatives aux accords collectifs.

Ce n'est que par décision unilatérale de la Direction d'Orange que les fonctionnaires bénéficient des dispositions prévues dans les accords collectifs applicables aux salariés de droit privé. Ces décisions de la Direction peuvent être remises en cause par le Ministre de la Fonction Publique. C'est ce qui est arrivé lors des augmentations du traitement des fonctionnaires en 2022. Alors que la NAO 2022 prévoyait une augmentation de 3%, le point d'indice a été augmenté par le Ministre de 3,5% et tous les fonctionnaires de France Télécom ont vu leur traitement indiciaire augmenter de 3,5%.

Au sein d'Orange nombre de dispositions applicables aux salariés de droit privé ne s'appliquent pas aux fonctionnaires : paiement des jours de CET lors du départ à la retraite, utilisation libre du CPF, retrait proportionnel au temps de grève du traitement, montant des heures supplémentaires, etc.

Nombre de dispositions relevant d'accords de branche ne sont pas déclinés par décision unilatérale pour les fonctionnaires de France Télécom : minimum salariaux, indemnités de départ à la retraite, etc.

Nombre de dispositions relevant d'accords collectifs propres à Orange ne sont pas déclinés par décision unilatérale pour les fonctionnaires de France Télécom : prévoyance incapacité invalidité décès, prévoyance santé, etc.

Fort des différences entre les deux statuts, la DRH s'oblige même à écrire les dispositions applicables aux fonctionnaires dans les accords pour faciliter la mise en œuvre de sa décision unilatérale. Ainsi dans l'accord OARTT, les salariés travaillant à 80% sont payés 80% tandis que les fonctionnaires travaillant à 80% sont payés à 86%, le régime de décompte pour le paiement des jours travaillés n'étant pas le même dans les deux statuts.

La DRH s'est même à de nombreuses reprises refusée à appliquer les dispositions du Code du Travail aux salariés de droit privé au prétexte qu'il y avait plus de fonctionnaires que de salariés de droit privé, obligeant la CFE-CGC Orange à ester en justice. Un exemple parmi tant d'autres les indemnités de congés payés que la DRH refusait de calculer selon le Code du Travail jusqu'à ce que condamnée à répétition, elle se mette enfin à appliquer la Loi et a décidé unilatéralement que les fonctionnaires bénéficient d'une prime équivalente au surplus du calcul. Plus récemment la Direction a indiqué aux partenaires sociaux que l'« accord de rupture conventionnelle collective », puis le « plan de départ volontaire » qui n'incluait pas que des dispositions de départ d'Orange mais aussi de mobilité interne n'avait pas vocation à s'appliquer aux fonctionnaires.

**Le DRH, Monsieur Vincent Lecerf soutient opportunément en dépit de tout ce qui précède que l'ensemble des accords signés s'appliquent aux fonctionnaires du fait de la signature des organisations syndicales alors qu'en réalité, c'est manifestement la signature de la Direction qui vaut décision unilatérale pour les fonctionnaires.**

Il se prévaut d'une décision de la Cour de Cassation sur l'existence d'un corps électoral unique, qui avait cependant uniquement trait à la capacité de désignation d'acteurs syndicaux, pour leur participation à l'ensemble des processus de représentation dans l'entreprise et non à apprécier la représentativité à fins de négociation collective ; cette dernière commandant l'examen des pourcentages uniquement obtenus sur l'Urne 1.

**La confusion volontaire de ces deux aspects de la représentativité empêchant les négociations de se dérouler loyalement constitue un deuxième délit d'entrave,**

**La CFE-CGC Orange considère que l'accord signé le 3 avril 2024 est donc valablement signé et entend faire valoir ses droits en justice si la Direction persiste dans son erreur.**

**Le comportement irresponsable du DRH met en risque majeur le bon déroulé des Jeux Olympiques**

**La DRH n'est pas en mesure de procéder à une décision unilatérale dès lors que l'accord est valablement signé ou que celui-ci doit être soumis à référendum si des organisations syndicales réalisant plus de 30% l'ont signé et le demande.**

Monsieur Lecerf depuis son arrivée s'est de surcroît fait une spécialité de signer des Décisions Unilatérales (DU), toujours inférieurs aux accords non valablement signés pour essayer d'organiser la détestation des organisations syndicales non-signataires.

En refusant de reconnaître l'accord valablement signé, Monsieur Lecerf suspend durablement la mise en place des modalités financières bénéfiques aux personnels impliqués pour l'organisation des Jeux Olympiques. Il met en risque le bon déroulement de l'intervention d'Orange pendant les Jeux Olympiques.

En organisant un dialogue social violent, dont le refus de la représentativité de la CFE-CGC Orange est un nouvel exemple, Monsieur Lecerf, fait monter la tension parmi le personnel. Rien ne permet à date d'exclure que son comportement irresponsable ne conduise pas les personnels à organiser des débrayages pendant la période des Jeux Olympiques.

La fierté d'appartenir à Orange et de participer à un évènement exceptionnel ne sera pas suffisante pour empêcher l'expression d'un profond mécontentement sur l'absence de respect vis-à-vis de personnels engagés.

**Nous vous invitons fermement à faire cesser ces méthodes et à permettre l'organisation d'un dialogue social profitable à tous.**

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions d'agréer, Madame la Directrice Générale, l'expression de nos salutations distinguées.



Patrice Seurin  
Délégué Syndical Central

Copies du présent courrier et de l'accord signé :

- Inspection du Travail
- Direction Générale du Travail
- Procureur de la République de Nanterre.