



Sommaire

Rapport Perspectives Emploi Compétences : Le Mirage des perspectives !.....	1
Point fonctionnement CSE : Cash Machine !.....	2
Point Santé / COVID.....	2

Rapport Perspectives Emploi Compétences : Le Mirage des perspectives !!!

Sur le périmètre social, l'effectif en Equivalent Temps Plein a diminué en 2020 de 5,6% par rapport à 2019. Cette évolution en 2020 est cependant différente suivant les

structures d'activité et répartie, de la plus petite de +0,1% sur les Activités Transverses, à la plus forte de -9,7 % sur la Relation Client Grand Public.

Analyse de la CFE-CGC

La première richesse d'Orange est ses personnels !

Pour jouer leur rôle, les accords Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) doivent permettre à chacun de définir son projet professionnel en s'appropriant les perspectives de l'emploi et des métiers au sein de l'entreprise. Les élus CFE- CGC Orange déplorent que l'activité baisse sur le domaine GRAND Public pendant que la sous-traitance sur ce même domaine est en hausse. La Production Grand Public est pratiquement sous-traitée intégralement à la différence de la production sur le marché Entreprises qui reste internalisée à plus de 75 %. La CFE – CGC Orange serait favorable pour que sur notre périmètre soit construit un pôle regroupant, Agence Entreprises et entités d'OBS SA afin de créer de vraies synergies et développer le « business » du service aux entreprises, comme le font toutes les ESN (Entreprise de Service Numérique). La CFE CGC estime qu'au-delà de l'indispensable mise en visibilité de la stratégie de recours à la sous-traitance ou à l'achat de prestations externes, la meilleure garantie de pérennité de l'entreprise reste le maintien, chez Orange et dans notre DO, des compétences et savoir-faire.

Le recours massif à la sous-traitance est en augmentation, la filialisation des emplois se développe notamment en Agence Distribution, les départs en retraite ne sont pas remplacés, la transmission des compétences se réduit, la surcharge de travail pour les salariés restants est source de RPS. La Direction se félicite que les métiers de back office seront maintenus, mais quand on est une appétence pour le commercial quelles perspectives pour continuer à travailler dans notre entreprise sur notre territoire ?

La CFE CGC revendique les plans d'actions suivants :

Rétablir les mobilités fonctionnelles, géographiques, inter-filiales, entre filiales et DO, en travaillant sur les axes suivants :

- La publication de tous les postes disponibles accessibles à tous les personnels du groupe.
- La proposition de postes en avant-première en mode push. Ce qui suppose la connaissance des CV de l'ensemble des salariés du groupe Orange au-delà des compétences détenues sur le poste actuel.
- L'organisation de la mobilité des salariés par un dispositif ambitieux d'accompagnement financier à la hauteur des enjeux de transformation des compétences pour l'entreprise avec l'application de la Directive Générale (DG) 14 qui régit actuellement les modalités de mobilité ainsi que l'accord du 5 Mars 2010.
- L'urgence à ré-internaliser les emplois dans nos territoires.

Le cours de la bourse, la perte de confiance des investisseurs, l'innovation au point mort tant d'éléments qui sont aussi inquiétants pour l'avenir de notre entreprise.

Point fonctionnement CSE : Cash Machine

La politique sociale de la CFE – CGC Orange se fonde sur une rétrocession maximale des budgets aux salariés Orange et donc sur une optimisation des coûts de fonctionnement.

Les Organisations Syndicales en place au bureau ont une gestion qui interroge. Les frais de fonctionnement se multiplient : frais de sténotypie (plus de 120000€ annuels), augmentations salariales non validées par l'ensemble des élus du CSE, les budgets ASC dédiés aux salariés Orange utilisés pour le fonctionnement, aides financières accordées aux salariés du CSE alors que les salariés Orange ne peuvent pas y prétendre, frais d'avocats pris en charge par le CSE alors qu'il n'y a aucune justification à ce que le budget du CSE soit utilisé à ces fins etc.

La CFE – CGC Orange est pour une gestion juste, équitable. Le budget des CSE doit être dédié aux salariés Orange. Les élus CFE – CGC Orange s'inquiètent de cette envolée des dépenses, de la non maîtrise des coûts, du non-respect des règles de gestion, des largesses accordées aux salariés du CSE alors que les personnels d'Orange n'ont pas accès à tant d'avantages.



Point Santé / COVID

Pour la CFE CGC Orange, le retour sur site doit se faire de façon structurée. Il est important que les salariés puissent s'exprimer sur leurs besoins de retourner sur site ou de rester en télétravail.

L'organisation du travail ne sera plus jamais la même depuis la crise sanitaire, l'entreprise va devoir évoluer dans sa gestion du télétravail et faire preuve de flexibilité.

Les élus CFE – CGC Orange ont demandé à ce que les salariés puissent modifier leur jour de télétravail à tout moment sans avoir à attendre la date d'anniversaire de leur contrat de télétravail. Le rôle des Services Santé au Travail est primordial en ces moments d'épidémie, il est important de dialoguer avec votre médecin ou infirmier du travail.

Enfin, les élus CFE – CGC Orange ont demandé à ce que les salariés Orange puissent avoir une facilité de service pour pouvoir se faire vacciner pendant leurs heures de travail.

A compter du 2 Juillet comme indiqué par le Ministre de la Santé : « les salariés du privé ou agents publics ont le droit à une autorisation d'absence automatique de quelques heures qu'ils n'ont pas à rattraper et qui ne sera pas imputée du salaire pour pouvoir avoir une démarche de vaccination ». Si vous rencontrez un refus de votre ligne managériale, n'hésitez pas à contacter un de vos représentants du personnel CFE – CGC Orange.

N'hésitez pas à contacter vos représentants CFE – CGC Orange pour toute question ou besoin de conseils, ils sont à votre écoute. [CFE-CGC DO Grand Sud Est](#)



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous

