



Sommaire

Le budget ASC enfin distribué aux salariés merci qui?.....1
 Immobilier à Marseille : Le Newdelec troCHOC.....2
 Bilan Social : Heures supplémentaires / Alternance / Emploi2

Le budget ASC enfin distribué aux salariés... merci qui ?

Grâce à la CFE – CGC Orange les salariés auront pour Noël 150€ de chèques cadeaux au lieu de 110€ initialement prévus. La CFE – CGC a œuvré pour qu'une partie des réserves ASC ne soit pas un levier électoral pour certaines OS mais soient redistribuées aux salariés dès maintenant.



Dans un souci permanent de gestion transparente qui œuvre en faveur des salariés, la CFE – CGC Orange a demandé que les frais de sténotypie pour la retranscription des PV de CSE soit pris en charge par la Direction (120.000€ par an). De plus, contrairement à certaines Organisations Syndicales, la CFE –

CGC Orange n'est pas favorable à ce que le CSE paye les factures téléphoniques personnelles (Mobile et Internet) des élus dans la mesure où chaque salarié Orange a un mobile professionnel fourni par Orange et qu'une prime télétravail est donnée une fois par an.

La CFE – CGC Orange souhaite qu'une rétribution maximale des budgets CSE soit faite aux salariés. Les CSE gérés par la CFE – CGC Orange reversent 97% des budgets alors qu'en DOGSE uniquement 75% des budgets bénéficient aux salariés Orange.

Immobilier à Marseille : le Newdelec troCHOC !!!

Le projet présenté repose sur le schéma directeur Immobilier à horizon 2024 sur Marseille.

Il décrit les choix d'implantation pour la période 2021-2024 : regroupement des salariés sur un site réaménagé, dans un

environnement et des espaces répondant aux besoins multiples et variés des activités, à proximité d'équipes d'autres périmètres.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC Orange a alerté la Direction sur les inquiétudes des salariés concernant l'évolution du projet Marseille Newdelec. Sans information depuis, c'est à l'occasion de la mise en œuvre du projet Scale Up que les salariés et les représentants du personnel ont eu vent d'un possible abandon pur et simple de Newdelec au profit d'un regroupement unique sur Saint Mauront.

En quoi abandonner un projet déjà bien engagé et regrouper toutes les équipes sur un site très loin de faire l'unanimité sert-il les intérêts d'Orange ? (pour rappel en 2015, la solution globale sur Saint-Mauront, perçue très négativement par la totalité des élus des CE concernés, avait été écartée).

Le juste équilibre de l'emploi entre Paris et les régions est encore une fois mis à mal. Marseille a déjà été fortement impactée par la suppression du siège de la DO Sud-Est.

Une réduction de l'espace immobilier serait-elle le prélude à de nouvelles réductions d'emplois ?

Les besoins immobiliers sont d'importance en particulier ceux d'Orange Business Services.

Un abandon du projet Newdelec compromet le rapprochement des différentes entités d'OBS actuellement réparties peu efficacement sur quatre sites distincts. La recherche d'économie et de rentabilité économique du plan Scale Up ne doit pas se faire au détriment de la sécurité et des conditions de travail des personnels.

La décision d'abandonner Nedelec aurait été prise par la direction financière sur présentation d'hypothèses biaisées au profit de St Mauront. Dans ce contexte, la CFE - CGC Orange va proposer à la Direction un projet alternatif afin que tout le PSDIT de Marseille soit reconsidéré.

Bilan social : Heures Supplémentaires / Alternance / Emploi

Analyse de la CFE-CGC

La politique sociale Orange est basée sur la baisse des effectifs, la compensation de non-remplacements des départs par l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires. Autrement dit, la charge de travail est reportée sur les effectifs en place.

La CFE – CGC Orange constate que la quasi moitié des salariés en bande C et bande D doit avoir recours aux Heures Supplémentaires pour avoir un niveau de pouvoir d'achat moyen et subvenir aux besoins de leur ménage. Plus de reconnaissance à cause de la mise en place d'ARCQ (accord dénoncé par la CFE), les NAO réduites à néant (<1%), la PVC qui baisse chaque année, autant d'éléments qui boostent le recours aux Heures Sup.

La CFE – CGC Orange ne peut que déplorer et condamner cette politique qui appauvrit ses salariés.

Les Heures Sup sont un levier pour compenser la politique sociale qui ne permet plus aux salariés de se « contenter » du salaire de base. La vocation de la DOGSE est-elle de devenir un centre de formation « gratuit » pour la concurrence ?

Concernant le bilan Alternance, la CFE – CGC Orange regrette le faible taux de conversion en CDI ainsi que celui de la féminisation.

Dans ce contexte la CFE – CGC Orange a demandé à ce que les apprentis formés dans notre DO, reçoivent une proposition de contrat CDD ou CDI en maison mère ou filiale au terme de leur contrat s'ils ne poursuivent pas leurs études.



Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement : [CFE-CGC DO Grand Sud Est](#)

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

