



Réunion DP
MARS 2019

TOUS LES MOIS , VIA CE COMPTE – RENDU , VOUS SEREZ INFORMES
DES REPONSES DE LA DIRECTION A VOS QUESTIONS

Réclamation 1

- Retour sur la réclamation 3 du 8 février 2019 :
 - Réclamation 3 :
 - Suite à la réponse 14 de la réunion DP du 18/01/19 « Dans la perspective du départ de plusieurs unités sur le site Lille2020, nous réfléchissons à un réaménagement complet des équipes de l'AE sur le site de BOITELLE. » - Peut-on anticiper les différents scénarios envisagés, pour le réaménagement des équipes de l'AE sur le site de BOITELLE en y associant les personnels concernés ? Réponse 3 Une réflexion globale du réaménagement des équipes de L'AE sur le site de Boitelle va être lancée prochainement. L'ensemble des managers du site seront associés à cette réflexion en lien avec la DISASS. Dans tous les cas, nous sommes dans l'obligation d'attendre le départ des équipes UAT et UI du site de Boitelle avant d'envisager le moindre mouvement.
- Pouvez-vous préciser les différents points qui seront pris en compte lors de la consultation des personnels (cantine, parking, hygiène et sécurité)

Réponse 1

Le Directeur de la Performance et du contrôle de Gestion a programmé une réunion la semaine prochaine (S12) avec les managers du site de Boitelle pour échanger sur ces questions. Les managers concernés seront bien associés à la réflexion. A ce stade, l'objectif est de commencer à réfléchir et à partager les différents scénarios possibles. Concernant la climatisation, des climatiseurs mobiles sont envisagés dans des salles de formation dans un premier temps, en attendant une étude de climatisation plus globale. NB : Le principe est, comme indiqué lors de la précédente DP, de ne pas déménager avant le mouvement des équipes UI et UAT. La question de la cantine ne se pose pas.

Réclamation 2 :

- Concernant le site de Lille Boitelle, est-il possible de trouver un partenariat avec une entreprise gérant des Parkings (exemple Vinci, Zénith ou autres) comme cela est le cas sur le projet Lille 2020 où Orange prendra en charge les places de Parking.

Réponse 2

Un partenariat avec une entreprise gérant des parkings à proximité n'est plus envisagé. En revanche, des négociations entre la DIT (Direction Immobilière Territoriale), la MEL (Métropole Européenne de Lille), la Préfecture et la Mairie de Lille ont démarré en vue de récupérer la partie du parking en schiste qui ne nous appartient pas devant le bâtiment. C'est aujourd'hui cette solution qui est privilégiée. Ce type de démarche administrative prend toujours du temps mais l'ensemble des interlocuteurs Orange est mobilisé sur le sujet.

A ce stade nous sommes confiants. Le moment venu, nous communiquerons vers les salariés.

-Réclamation 3 :

- Concernant le site de Lille Boitelle, nous vous avons alerté sur le fait que l'affichage des Guides files et serres files, des secouristes n'étaient pas à jour. Cet affichage n'est toujours pas mis à jour, merci de faire le nécessaire.

Réponse 3

Merci pour ce rappel. Le Préventeur y travaille avec le GSSO. C'est de son ressort de mettre à jour ces affichages et il est parfois compliqué de le faire avec les changements de personnels. Pour autant, lors du dernier exercice d'évacuation du site de Lille Boitelle il n'a pas été remonté de dysfonctionnement. C'est bien là le plus important.

Réclamation 4 :

- Retour sur la réclamation 7 du 8 février 2019 :

- Réclamation 7 : Retour à la réclamation du 1 de Novembre 2018 : Réponse 1 : le bilan du pilote télétravail a été présenté au CHSCT du T3 2018, le 28 Septembre. Pour votre information, ce bilan est positif. Le pilote télétravail sur les activités plateau ACE et Delivery est reconduit jusqu'au 31 Décembre 2018 aux mêmes conditions. - Pouvez-vous nous confirmer la fin de la phase pilote et la généralisation du Télétravail au sein de l'AE ?

- réponse 7 Oui, l'ensemble des métiers de l'AE vont pouvoir effectuer une demande de télétravail. Les modalités seront présentées par les managers et Directeurs de départements sur les mêmes critères que le pilote ACE-Delivery (autonomie sur le poste, possibilité technique comme le groupement et renvoi d'appels...). Le télétravail sera possible à raison d'une journée par semaine ou 4 jours mensuels. Un bilan et suites à donner au pilote ACE-Delivery sera présenté au CHSCT du 1er mars 2019.

- Pouvez-vous nous confirmer que l'on peut effectuer dès maintenant une demande de télétravail sur AE NDF.

Réponse 4

Une présentation du bilan du pilote et suites à donner a été faite en CHSCT le 1er mars 2019. Cela a valeur d'engagement. Nous sommes bien dans une phase de généralisation sur la base des critères présentés en CHSCT AE NDF. Les salariés intéressés par le télétravail peuvent d'ores et déjà en parler à leur manager. La seule réserve restante porte sur le métier d'ASCOM où une étude est en cours sur la contrainte technique du groupement d'appels pour conserver le fonctionnement actuel et le lien collaboratif. Même sur ce dernier sujet nos avançons. Nous envisageons actuellement une solution PC portable + B2GaaS que nous testerons dès que possible.

Réclamation 5 :

Pouvez-vous mettre à jour les plannings des différents services où le télétravail est en place, afin que l'on puisse clairement identifier les personnes en télétravail et le jour concerné.

Réponse 5

Les collaborateurs en télétravail n'ont pas à faire l'objet d'un signalement particulier dans le planning. Ils travaillent normalement et doivent être joignables normalement, qu'ils soient physiquement présents ou pas. Si le télétravail devait impacter le service (c'est-à-dire le fonctionnement de l'équipe) ou la façon de travailler des collègues cela serait un problème. Et cela ne serait pas acceptable.

Les personnes en télétravail peuvent éventuellement se signaler sur skype. Ce point peut être ajouté à la charte d'engagement.

Réclamation 6

Actuellement nous avons un jour fixe pour le télétravail par service (DELIVERY le mercredi, ACE le jeudi), est-il envisageable d'avoir la possibilité de modifier ce jour fixe, entre le mardi, mercredi et jeudi ?

Réponse 6

Non, ce n'est pas possible, Comme présenté et discuté en CHSCT, l'Agence souhaite maintenir un collectif de travail efficace, favoriser la bonne organisation des services, de l'activité et de la vie de l'équipe : réunions, formations, voire moments de convivialité,...

Ces points ont déjà été précisés et expliqués en réunions DP et en CHSCT.

Réclamation 7 :

Concernant le télétravail, est-il envisageable à court terme de passer d'une journée à deux jours ?

Réponse 7

Non. Nous avons déjà répondu à cette question. Ceci n'est pas prévu dans l'immédiat, toujours pour les raisons précisées en réponse à la question qui précède (6). Nous voulons conserver la proximité collaborateurs / soutiens sur lesquels nous avons particulièrement investi, éviter des plateaux clairsemés, prévenir les risques d'isolement de ceux qui sont en télétravail et ceux qui ne le sont pas. Notre politique est plutôt d'étendre le télétravail aux autres métiers de plateau.

Réclamation 8

- Retour sur la réclamation 11 du 8 Février 2019 :
- Réclamation 11 : - Pouvez-vous faire un rappel concernant le fait que tous les salariés peuvent faire un don de JTL ou CA pour les salariés aidants (parents enfants handicapés, ascendants descendant malades) et préciser à l'ensemble des salariés qu'il y a un pot commun qui leur est dédié ?
- Réponse 11 Vous trouverez toute l'information sur Anoo : temps de travail congés, don de jours de congé ou de repos <https://portailrh.sso.infra.ftgroup/don-de-jours-de-conge-ou-de-repos>
- En résumé, suite à la signature de l'accord portant sur l'égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre vie privé-vie professionnelle au sein d'Orange SA signé le 29 janvier 2018, chacun peut faire don de jours de congés à des collègues devant s'occuper, d'une personne proche gravement malade, handicapée, victime d'un accident d'une particulière gravité Ou atteinte d'une perte d'autonomie rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Afin de garantir le volontariat et l'anonymat et veiller au bon usage des dons réalisés dans ce cadre, ces jours sont versés et utilisés dans le cadre d'un fond de solidarité. Dons des CA et/ou des JTL : dans la limite totale et annuelle de 5 jours Dons des RC (par tranche de 7 heures) Un rappel sera fait lors d'une prochaine conf call RH managers.

Pouvez-vous demander aux managers de communiquer à leur équipe cette possibilité d'avoir des jours de congés supplémentaires en situation d'aidant?

Car nous constatons qu'un nombre croissant de personnes éligibles, ne sont pas au courant de cette mesure !

Réponse 8

Nous ferons d'ici la fin mars une communication par pushmail ou dans les Essentielles de l'AE, en renvoyant sur le lien Anoo associé, afin que tous les salariés soient informés.

<https://portailrh.sso.infra.ftgroup/don-de-jours-de-conge-ou-de-repos>

Par ailleurs lors des calls RH/Managers de décembre 2018, un rappel sur le dispositif de dons de jours a été fait dans le cadre de la présentation du dispositif « Mes Proches et Moi »

<https://portailrh.sso.infra.ftgroup/mes-proches-et-moi-un-service-d-accompagnement>

Réclamation 9 :

- Concernant la prime exceptionnelle dite « MACRON »
 - L'entreprise avait annoncé en novembre dernier le versement d'une prime exceptionnelle à tous ses salariés en France dont le salaire brut annuel est inférieur à trente mille euros. Celle-ci se montait à 1000 euros net pour les salariés ayant moins de 25000 euros de salaire brut annuel, et 500 euros net pour les salariés recevant entre 25000 et 30000 euros de salaire brut annuel.
 - La CFE CGC avait écrit à la direction (suivie d'autres OS) pour évoquer le « caractère discriminatoire » vis-à-vis des autres catégories de salariés, privés du bénéfice de cette prime.
- Quelles sont les mesures prises par la direction pour corriger l'effet discriminatoire de cette décision ?

Réponse 9

Cette question n'est pas de notre responsabilité, mais s'inscrit dans le cadre de la politique du Groupe. A noter toutefois qu'Orange a souhaité répondre à l'appel du Président de la République en s'engageant concrètement, et dans un délai court, en faveur du pouvoir d'achat de ses salariés les plus modestes (environ 20 000 salariés). Il s'agit d'une mesure d'urgence. Elle n'était en rien une obligation pour notre Entreprise et de nombreuses grandes entreprises n'ont pas versé de prime.

Réclamation 10 :

Bulletin de paie : calcul assiette CSG non imposable et CSG-RDS non imposable.
Depuis Janvier 2018, sur les bulletins de paie, le montant de l'assiette CSG et CSG-RDS prise en compte est supérieure à 100% du « total rémunération brute totale», alors qu'auparavant il était de 98,25%. Or en principe l'assiette de calcul de la CSG et CSG-RDS devrait se baser sur 98,25% du total de la rémunération brute, si le montant ne dépasse pas 162 096€, et 100% au-delà.
Dans ANOO, l'explication du bulletin de paie, ne permet pas de retrouver précisément les éléments de calcul. <https://portailrh.sso.infra.ftgroup/static/96588422/bs/afo.html#>
Pouvez-vous nous indiquer la raison du calcul d'assiette supérieur à 100% ?

Réponse 10

Les éléments soumis à la CSG et à la CRDS sont pris en compte pour leur montant brut, diminué de 1,75 % pour frais professionnels. Toutefois, certains revenus ne bénéficient pas de l'abattement de 1,75 %. Sont notamment concernées les contributions patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire.

Le site de l'URSSAF reprend toutes ces informations :

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/la-base-de-calcul/assiette-csg-crds.html> La formule de calcul de l'assiette CSG est la suivante:

Rémunération brute moins un abattement de 1.75% plus les cotisations patronales d'incapacité, invalidité, décès avec un coefficient correcteur, plus les cotisations patronales de complémentaire santé.

Réclamation 11 :

- Lors de l'EI un sondage, questionnaire a concerné le ressenti et attente du salarié sur l'activité, le service, équipe et le manager.
- Un retour est-il de prévu aux salariés ?

Réponse 11

Merci de préciser la question. Nous ne savons pas à quel sondage vous faites référence.

Réclamation 12 :

- Concernant le site de Lille Boitelle :
- Durant 3 jours, la subvention Orange de 8,62 euros est passée à 7,12 euros suite une baisse des frais d'exploitation du restaurant de 0,34 euros, celle-ci a été réévaluée depuis à 8,12 euros.
- La différence soustrait durant les 3 jours va-t-elle être recrédité aux salariés ?
- Est-il possible d'avoir un état récapitulatif des subventions en fonction des différents critères (majoré, majoré +) et le nombre de points minimum exigés pour bénéficier de la subvention?

Réponse 12 :

Notre correspondant restauration de la DO nous a indiqué que la différence ne pourrait techniquement pas être re-créditée aux salariés.

Pour rappel, l'activité de restauration est gérée par Orange, par délégation du CE, dans le cadre de l'accord d'entreprise signé en 2005. En ce qui concerne les subventions, le lien Anoo ci-dessous apporte toutes les précisions. <https://portailrh.sso.infra.ftgroup/web/guest/la-restauration-collective#section-1>
Sont notamment rappelés les seuils de SGB concernés.

Ce qui est indiqué sur Anoo : Quelle est la participation d'Orange au coût du repas ?

Concernant le périmètre de la gestion mutualisée, la politique de subvention peut être actualisée chaque année. Au 1er novembre 2018, elle se décline en 3 niveaux de subvention :

☑ la subvention « Orange simple » est attribuée à tout salarié dont le Salaire Global de Base (SGB) brut annuel est supérieur ou égal au plafond fixé à 45 000 €.

☑ la subvention « Orange majorée », soit 1,10 € de participation supplémentaire par rapport à la subvention simple, est attribuée à tout salarié dont le Salaire Global de Base (SGB) brut annuel est compris entre 35 000 € (inclus) et 45 000 € (exclus).

☑ la subvention « Orange majorée Plus », soit 1 € de participation supplémentaire par rapport à la subvention « Orange majorée », est attribuée aux salariés dont le Salaire Global de Base brut annuel est inférieur à 35 000 €.

De plus, 10 centimes supplémentaires sur les repas (quel que soit le niveau de subvention) sont également pris en charge à compter du 1er novembre 2018.

Les droits à subvention sont actualisés annuellement sur la base du Salaire Global de Base au 31 décembre de l'année précédente.

Réclamation 13 :

- Lors d'une formation locale d'une journée, ou de plusieurs jours.
- Quelles sont les horaires du salarié ?
- Le salarié terminant habituellement plus tard que la formation, est-il tenu de reprendre son service ?
- Peut-il prétendre à une récupération (si demande du manager).

Réponse 13

Lorsque la formation se déroule sur le lieu de travail, le salarié est tenu d'effectuer ses horaires de travail habituels. Lorsque les horaires de formation (avec trajet) dépassent les horaires habituels, les salariés non CEA peuvent prétendre à des heures supplémentaires (ou heures complémentaires s'ils travaillent à temps partiel). Par contre, le temps de trajet habituel domicile/bureau doit être déduit du temps de trajet.

Réclamation 14 :

- Suite une diffusion de mise en ligne des formations du 1er semestre par la direction à l'ensemble des salariés
- Est-ce au choix du salarié à s'inscrire dans e-learning (avec validation du manager), ou au manager d'inscrire des salariés sans concertation préalable ?

Réponse 14

Merci de préciser cette question. De quel type de formations s'agit-il ? « Qu'entendez-vous par « E – Learning ? » Est-ce Orange Learning ou des formations non présentielles ?

Voici un éclairage plus général sur la formation :

L'entreprise a l'obligation de rédiger un plan de formation chaque année et a un devoir d'accompagner ses salariés dans leur montée en compétence. Cet exercice s'effectue pour toutes les unités à travers le plan de formation.

Si l'on se réfère au code du travail : * l'employeur doit assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leurs capacités à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution

des emplois, des technologies et des organisations. (Code du travail, art. L. 6321-1). Si l'employeur prévoit la formation de ses salariés dans le cadre du plan de formation, pendant le temps de travail, cela constitue une modalité d'exécution du contrat de travail. L'employeur la finance et l'estime nécessaire à l'exercice de l'emploi. Le salarié ne peut alors pas la refuser. Le salarié qui refuse sans motif légitime de suivre une formation décidée par l'employeur peut être sanctionné.

Les E-learning sur Orange Learning sont des « Ressources libres », et non « en présentiel ». Elles sont en accès libre pour tous les salariés. On est dans la démarche d'être acteur de sa montée en compétences.

Toutefois:

pour autant que ces ressources soient en accès libre côté apprenant, toute formation sur le temps de travail, doit faire l'objet d'une validation managériale avec la prise en compte de la continuité de service et l'intérêt du contenu de la formation pour le collaborateur et pour l'entreprise.

Ainsi, si le salarié veut suivre une formation sur son temps de travail il doit demander l'aval de son manager et Correspondant Local de Formation qui valident ou non le suivi de cette formation. En effet, il est normal de vérifier la cohérence de la formation avec l'activité du salarié. Il existe dans le cas contraire le CPF (Compte Personnel de Formation) hors temps de travail.

Si le manager impose une formation à son salarié : en amont le discours manager-salarié est un intérêt pour les 2 parties, et donc une démarche de concertation nécessaire et utile pour engager le salarié dans sa montée en compétences.

Réclamation 15 :

Peut-on faire un rappel à l'ensemble des salariés (Boitelle) concernant la prise de repas du midi sur place, car il a été constaté des restes de repas dans une salle de formation (poubelle débordante et renversée).

Réponse 15

L'information a été communiquée aux directeurs de Département et managers.

VIRGINIE PODEVIN

CORINNE OURIAGHLI

JEAN CLAUDE CATALAN

EMMANUEL ANGLOT

ALAIN LECLERE

FRANCOIS -XAVIER SALENGRO

MARC LEPIN

ALEXANDRE DEL PRATO

Vos représentants

CFE – CGC ORANGE
AE NORD – FRANCE

UNE PREOCCUPATION ?

UNE QUESTION ?

VOS PORTE – PAROLE

AU QUOTIDIEN

Cher(e)s collègues ;

Si vous recevez cette lettre ,
c'est que vous nous avez
autorisés à vous envoyer nos
publication.

Si vous connaissez des
collègues souhaitant la recevoir
merci de les diriger vers les
représentants ci-contre .

En revanche si vous ne
souhaitez plus la recevoir merci
de nous l'indiquer par mail .