



Réunion DP  
FEVRIER  
2019

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

### Réclamation 1

Pouvez-vous nous préciser les modalités et conditions d'accès des formations pour les non cadres, afin de préparer l'évolution vers un poste de cadre ?

#### Réponse 1

Les salariés sont accompagnés par leur manager ; ensuite les RRH sont aussi en soutien à la demande des salariés. Ils peuvent les accompagner dans cette démarche et ce projet d'évolution. Les équipes Orange Avenirs proposent aussi des ateliers de préparation au changement de posture avec l'atelier, « je suis, je deviens cadre chez Orange », des ateliers d'entraînement à l'entretien de regards croisés, ainsi que des ateliers de simulations aux entretiens de recrutement.

### Réclamation 2 :

Retour sur la réclamation 9 du 18 Janvier 2019 :

Pourquoi le site internet de l'AE NDF n'est plus à jour de depuis le mois de Mai, tout le monde n'a pas de compte Piazza pour voir les infos de l'AE ?

Réponse 9 : Effectivement, pour favoriser la collaboration et éviter de faire tous les articles en double, nous avons décidé de prioriser piazza. Chaque salarié peut accéder à piazza. La chargée de communication de l'AE assure les formations sur demande.

- Pour rappel Piazza n'est pas un outil obligatoire, il est basé sur le volontariat (voir la charte Orange Piazza ) ni un site institutionnel , merci de mettre à jour le site intranet de l'AE NDF.
- les pages Orange France sur Piazza et Intranet sont mises à jour simultanément.
- Pourquoi l'AE NDF a un fonctionnement différent ?

#### Réponse 2

Nous entendons vos freins et réticences, néanmoins, Piazza est un réseau social interne de partage des connaissances en constant développement. Il favorise la coopération à grande échelle, l'initiative, et permet à chaque salarié qui le souhaite de partager ses bonnes pratiques, de s'exprimer sur des articles et d'interagir. Il est simple d'usage et permet de gagner en rapidité et en efficacité. Il s'inscrit dans le sens du management collaboratif et permet en quelques sortes, de développer ses compétences. Il présente donc de nombreux avantages pour le collectif. Il ne se substitue pas aux sharepoints et outils officiels que vous utilisez déjà et qui restent des référentiels incontournables, validés par les experts concernés. Ces différents outils

sont complémentaires. En revanche, l'AE ne va pas, au même titre que d'autres entités qui procèdent de la même façon, continuer à publier et maintenir une information identique sur 2 supports différents. De plus, les articles publiés intègrent souvent des liens sur l'intranet, sur anoo, sur Orange France par exemple. Une nouvelle fois, nous vous précisons que la chargée de communication de l'AE peut assurer des formations et un soutien sur demande si vous avez notamment des difficultés d'accès à piazza.

### 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.

### Réclamation 4 :

- En Mars 2018 a eu lieu une restitution d'une analyse verticale (Audit interne par OGSB) réalisé au CP-NATIONAL DEF. Suite à cette restitution, des préconisations ont été donné avec des plans d'actions correctives à court, moyen et long terme.

- Où en sommes-nous dans la mise en place de ces actions correctives ? Peut-on déjà en mesurer les effets ?

(Exemple : Harmonisation des processus, SI simplifié, redéfinition des rôles de chacun dans le processus de production ...)

### Réponse 4

Nous allons solliciter le CP NAT en vue de partager ces éléments.

### Réclamation 5 :

- Concernant l'utilisation des extincteurs, nous rappelons notre demande de formations pour l'ensemble du personnel de l'AE NDF sur l'ensemble des sites.

A ce jour, quelle est votre proposition de planning sur la mise en place de ces formations ?

### Réponse 5

Il n'est pas envisageable de former l'ensemble du personnel à l'utilisation des extincteurs. La consigne en matière d'incendie est de donner l'alerte, prévenir les secours se mettre en sécurité en suivant les consignes d'évacuation. Rien ne contraint l'agence à former l'ensemble de son personnel à l'utilisation des extincteurs. Pour autant, 5 personnes de l'AE (dont 2 membres du CHSCT) ont suivi une formation le 12 octobre 2018 dispensée par Préventique avec le SCO. En fonction des places disponibles, nous proposerons ces formations. N'hésitez pas à nous faire remonter des volontaires.

### Réclamation 6 :

- Suite aux conditions Météorologiques récentes, nous avons pu constater que des sites de l'AE NDF n'avaient pas de chemin dégagé au niveau des sites (ex : Boitelle, Cambrai ...) à l'intérieur de ceux-ci et à l'extérieur (trottoir).
- Pouvez-vous rappeler aux services concernés l'obligation de sécuriser les accès aux bâtiments Orange (Interne et externe) et particulièrement quand les évènements sont prévisibles.

### Réponse 6

Voici la réponse du DSSO :

« Tout savoir sur le déneigement de nos sites » 1-Orange à un contrat avec un sous-traitant en charge du déneigement de nos sites et parkings, 2-Cette société à délégation 5 fois par an en autonomie suite à un déclenchement d'alerte par la préfecture 3-Dans ce contrat il est stipulé que la société n'intervient qu'une fois par semaine 4- En dehors de ses 5 fois, c'est une prestation payante supplémentaire .Les 5 fois sont issues d'une analyse des Alerte des années antérieures .Pour cette semaine L'alerte «verglas» a été déclenché lundi 21/01 par la préfecture du Nord (Regle 2) .La société est bien intervenue sabler lundi 21/01 vers 5h , comme il a pu être vérifié grâce aux enregistrements vidéo .Nous avons ensuite décidé de déclencher cette nuit-là une intervention supplémentaire sur l'ensemble de nos sites. Nous n'avons pas en charge l'entretien des trottoirs de la voie publique. Les préventeurs du bâtiment ont eu plusieurs échanges avec les DSSO de façon que le sablage des escaliers et abords du bâtiment soient mieux anticipés.

### 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.

### Réclamation 8

- Concernant le Télétravail occasionnel ou récurrent. Dans le cas où les personnes répondent aux critères d'autonomie et de compétence, existe-t-il une restriction en fonction du grade des personnels (indices ou bande)?

### Réponse 8

**Non, les critères d'attributions n'ont pas de rapport avec la classification.**

### Réclamation 9

- Nous constatons que sur le site de Bezannes, il n'y a pas de PC portable de Pool permettant à des salariés de faire du télétravail occasionnel.

- Pouvez-vous prévoir la possibilité d'avoir au moins 1 ou plusieurs PC portable de Pool ?

## Réponse 9

Le PC de pool n'est pas une préconisation DISU, le matériel doit être régulièrement sur le réseau pour des raisons de sécurité et attaché nominativement à un salarié car lié à la responsabilité individuelle sur les accès et connexions, y compris l'archivage et les mises à jour des données sur le matériel. La principale préconisation est de fournir un équipement par utilisateur. Il y a toujours la possibilité de changer le matériel par un poste nomade, la validation reste à la main du manager qui doit être actée par le DAE pour valider le transfert.

## Réclamation 10

- En Décembre 2018 (pendant les vacances scolaires), nous avons constaté qu'un salarié s'est retrouvé seul sur son plateau ! Les Managers peuvent t'ils veiller à ne pas avoir de travailleurs isolés dans les services ! (En cas de malaise, d'incendie....)
- Pouvez-vous faire un rappel auprès des managers ?

## Réponse 10

- Oui, un rappel managérial sera fait au CODIR du 19 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 confcall RH managers.

## Réclamation 12 :

- Depuis quelques semaines, nous rencontrons des difficultés à la cantine de la Poste de Lille pour le site de BOITELLE.
- Une demande de la CFE-CGC vers le CE DO NORD va être remontée pour améliorer le service de ce RIE et renégocier le minimum plateau.
- Nous constatons une dégradation du service et une perte de temps lors du passage en caisse, ce qui occasionne des perturbations de prise de service pour les salariés concernés et des remarques de la part des managers.
- Pouvez-vous demander aux manager d'exercer une tolérance face à cette problématique ?

## Réponse 12

Oui, le message sera passé aux managers.

## Réclamation 13 :

- Pouvez-vous faire un rappel aux Managers sur la pose dans ANOO systématique de toutes heures supplémentaires ?

## Réponse 13

Oui, cela sera rappelé au CODIR du 19 février 2019.

Pour rappel, les heures supplémentaires sont sur demande managériale. Vous trouverez toute l'information sur anoo : Temps de travail, heures supplémentaires et c'est de la responsabilité du salarié de déposer dans anoo les heures supplémentaires. Toutefois, un rappel sera également fait aux managers lors d'une prochaine confcall managers et dans un « Essentielles de l'AE ».

#### Réclamation 14

- Suite aux accords ARCQ est-il prévu de mettre à jour l'intitulé des postes sur la fiche de Paie ?

#### Réponse 14

Non, car c'est le code fonction qui apparaît sur le bulletin de paie et qui malheureusement n'évoluera pas avec ARCQ. Le poste indiqué sur le bulletin de salaire correspond au code fonction et pas au code emploi en conformité avec les agents de la fonction publique. Concernant les salariés de droits privés, l'intitulé du poste contractuel est stipulé sur les avenants de contrats et ou contrat de travail initial. De même les agents fonctionnaires peuvent retrouver l'intitulé du poste exercé sur les décisions suite au changement de grade ou prises de postes. Cette problématique a déjà été remontée nationalement.

#### Réclamation 15 :

- Malgré le crash programmes nous constatons à ce jour des taux d'échec de production (TEP) global à 42% au S3 2018.

- L'objectif de l'AE NDF est de descendre à un TEP Global de 24%.

- Hors actuellement la charge de travail des salariés et des problèmes rencontrés au niveau du SI sont un frein à la réalisation des objectifs.

- Nous demandons à la direction de revoir la charge individuelle de chacun et de lancer un plan d'action pour résoudre les dysfonctionnements du SI.

- Nous vous alertons sur la montée des risques psychosociaux et du mal être dû au fait d'avoir le sentiment de ne pas avoir le temps nécessaire à la réalisation d'un travail de qualité malgré toute la bonne volonté des salariés. Pour information le même sentiment est perçu par les salariés des techniciens en UI à qui on ne laisse pas le temps de finaliser proprement leurs dossiers.

- Quand la direction va prendre en compte la souffrance des salariés ?

#### Réponse 15

Les problématiques SI ont bien été identifiées et sont connues des interlocuteurs nationaux en charge de la commande livraison. Mais après analyse, nous constatons aussi que des échecs sont liés à des erreurs humaines de saisie d'informations, de problèmes d'adresse, de dessertes non réalisées, de routeurs pas ou mal configurés, de défaut d'accès. Certaines AE et UI ont un taux d'échecs de production inférieur à 10%, et ont mis en place des actions de rappels client à J-4 pour s'assurer des bonnes coordonnées et présence de l'interlocuteur client, de sensibilisation à la réalisation de la desserte interne, de facturation du déplacement du technicien si le client est absent....

Le principe est bien de faire de la pédagogie sur le sujet pour limiter la réitération de rendez-vous et favoriser la réussite de l'installation dès le premier rendez-vous, sans oublier les actions qui ne sont pas à notre main.

#### Réclamation 16 :

- Concernant l'âge de départ à la retraite des fonctionnaires

- L'âge limite de départ à la retraite des fonctionnaires est de 65 ans. Cependant des dérogations permettent aux AFO d'aller au-delà de 65 ans.

- Quelles sont ces dérogations ?

#### Réponse 16

Voici les éléments de réponse L'âge limite de départ en retraite pour les fonctionnaires « sédentaires » est maintenant à 67 ans depuis que l'âge minimum légal de la retraite est à 62 ans. Les dérogations possibles sont :  
Carrière incomplète : Le fonctionnaire ou l'agent contractuel peut travailler au-delà de sa limite d'âge s'il ne justifie pas du nombre de trimestres suffisant pour bénéficier d'une pension de retraite aux taux plein. Ainsi, le fonctionnaire ou l'agent contractuel peut poursuivre son activité :

□ jusqu'à ce qu'il justifie du nombre de trimestres exigé pour bénéficier d'une retraite à taux plein,

□ dans la limite de 10 trimestres au maximum.

**Le maintien en activité est possible sous réserve :**

▫ de l'aptitude physique de l'agent, ▫ et de l'intérêt du service. L'employeur n'est pas tenu de répondre favorablement à une demande de maintien en activité pour ce motif.

**Enfant à charge :** Si le fonctionnaire ou l'agent contractuel a encore un ou plusieurs enfants à charge lorsqu'il atteint sa limite d'âge, il peut poursuivre son activité à raison d'un an supplémentaire par enfant, dans la limite de 3 ans. L'employeur ne peut pas refuser le maintien en activité pour ce motif. Cette dérogation pour enfant(s) à charge est cumulable avec la dérogation prévue pour l'agent parent d'au moins 3 enfants vivants à son 50ème anniversaire dont 1, invalide à au moins 80 %, ou bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

**Parent d'au moins 3 enfants lors du 50ème anniversaire :** Le fonctionnaire ou l'agent contractuel peut poursuivre son activité professionnelle une année au-delà de sa limite d'âge, s'il était parent d'au moins 3 enfants vivants à la date de son 50e anniversaire. L'entreprise ne peut pas refuser le maintien en activité pour ce motif. Cette dérogation est cumulable avec la dérogation prévue pour l'agent ayant encore un ou plusieurs enfants à charge lorsqu'il atteint sa limite d'âge si l'un des enfants à charge est invalide à au moins 80 % ou perçoit l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

**Emplois de direction :** Dans les fonctions publiques d'État et territoriale, une dérogation est possible sur certains emplois supérieurs dans l'intérêt du service (emplois sur lesquels la nomination relève du gouvernement, directeur général des services en collectivité territoriale, directeur général adjoint des services des départements et des régions, etc.).

Toute l'information figure dans le site des retraites de l'Etat <https://retraitesdeletat.gouv.fr/actif/lage-de-depart/la-limite-dage#vous-pouvez-obtenir-un-recul-de-limite-dage>

**Nous préconisons que le-s salarié-s concerné-s se rapproche-nt de leur RRH.**

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 DE FRANCE

UNE PREOCCUPATION ?

UNE QUESTION ?

VOS PORTE – PAROLE

AU QUOTIDIEN

Chers collègues ;

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

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 .