



VOS RÉPONSES DP

1. Pouvez-vous nous dire pourquoi lors d'appel à candidature, les salariés reçoivent la réponse de façon très informelle (réponse automatique) ci-dessous le mail envoyé par la Direction :

« Nous vous remercions de l'intérêt que vous avez manifesté pour Orange en déposant votre candidature pour l'offre XXX à Nice.

Nous avons étudié votre dossier avec la plus grande attention. Cependant, d'autres candidats nous ont paru avoir un profil plus adapté au poste proposé.

Nous vous invitons à consulter régulièrement orange.jobs, des nouvelles offres étant fréquemment publiées.

Notre réponse ne remettant aucunement en question la qualité de votre candidature, nous vous souhaitons un plein succès dans vos recherches, et vous prions de bien vouloir agréer, l'expression de nos salutations les meilleures.

Signé **Votre équipe recrutement Orange** »

Direction : Suite à un entretien, chaque salarié à la possibilité de solliciter Orange Avenir pour un débrief sur son contenu

CFE-CGC : le salarié n'a jamais passé d'entretien, il a juste candidaté.

2. Pouvez-vous nous dire pourquoi toutes les sous rubriques dans l'intranet du thème « politique Sécurité Santé et environnement » ne s'ouvre pas et affichent un message d'erreur ?

Direction : Après essai, nous ne constatons pas de dysfonctionnement

3. Pouvez-vous nous dire où trouver le lien sur l'intranet pour avoir les fiches de signalement accidents/ incidents du travail ?

Direction : Le signalement peut se faire sur la base sécurité (accident/incident) par le Manager. Pour la déclaration officielle d'accident cela doit être déclaré dans Anoo par le Manager.

▪ Prime exceptionnelle dite « prime Macron »

4. 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 vingt-cinq mille euros de salaire brut annuel, et 500 euros net pour les salariés recevant entre vingt-cinq mille et trente mille euros de salaire brut annuel.

La CFE CGC avait écrit à la direction (suivie par 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 ?

Direction : Nous n'avons pas d'information du National à ce sujet.

5. Combien de salariés de notre périmètre DP par niveau de classification ont, à ce jour bénéficié de cette prime ?

Direction : Quelle est votre réclamation DP ?

CFE-CGC : Une prime qui soit étendue à l'ensemble du personnel, et non une mesure cosmétique qui divise les salariés.
Compte-tenu des bénéfices réalisés, tous salariés confondus, Orange en a les moyens.

- **Bulletin de paie : calcul assiette CSG non imposable et CSG-RDS non imposable**

6. 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% ?

Direction : Pour votre information voici le détail du calcul de l'assiette de cotisation de la CSG /CRDS :

Total de la rémunération brute x 98,25% + (part employeur prévoyance T1x 1,61 :1,66) + (part employeur prévoyance T2 x 2,05/2,15) + part employeur complémentaire santé T1 + part employeur complémentaire santé T2

De plus, s'il y a de la retraite supplémentaire, il faut également l'intégrer au calcul.

À noter que le coefficient de la part employeur T1 à changer au 1/01/2019 : 1,95/2,02. le coeff de la T2 ne change pas 2,05/2,15. En janvier 2019 il y a eu une erreur de calcul, c'est le coeff de 2018 qui a été utilisé, la régularisation sera faite sur la paie de février (faible différence).

- **Télétravail**

Processus et délai lors d'une demande de contrat de télétravail

7. Quel est le processus, et le workflow avec les validations de bout en bout ?

Direction : Le salarié effectue sa demande via Anoo. La demande est validée par le manager, puis par le service RH. Elle est accompagnée d'un protocole d'accord ou de renouvellement, signé et décrivant les modalités de télétravail. Les demandes initiales doivent impérativement se faire un mois avant la date de mise en œuvre effective du télétravail.

8. Qui valide côté RH les accords de travail des salariés du périmètre DP ?

Direction : Avec la mise en place de la nouvelle organisation RH, ce sera le pôle de conseillers RH qui validera ou pas les demandes de télétravail sous couvert du DRH adjoint.

9. Quel est le délai moyen de validation par les RH des demandes de télétravail, après validation du manager ?

Direction : Le délai de traitement est d'un mois minimum à compter du dépôt de la demande. Il dépend de l'obtention des pièces requises à savoir : une demande en ligne validée par le manager, accompagnée d'un protocole d'accord ou de renouvellement, signé par le salarié et décrivant les modalités de télétravail. Les demandes initiales doivent impérativement se faire un mois avant la date de mise en œuvre effective du télétravail.

Télétravail et obtention des Titres Restaurant

10. L'accord de télétravail dont l'inscription est formalisée dans le SI RH, permet aux salariés bénéficiaires de Titres Restaurant

À ce jour, de nombreuses demandes faites depuis plusieurs mois (initiales en 2018) et validées par le manager et la RH locale, ne sont pas enregistrées dans le Système d'Information SI RH, et privent les salariés de la possibilité de bénéficier de TR dédiés aux télétravailleurs.

Cette situation génère de l'incompréhension ainsi que de la frustration.

Les délais ou la non complétude des données étant du fait de l'employeur, comment la direction compte-t-elle compenser le nombre de TR non perçus par les salariés ?

Direction : Lorsque le processus de demande initiale ou de renouvellement de télétravail est respecté, le CSRH saisit les demandes dans le SI, ce qui déclenche la procédure d'attribution des TR. Dans le cas d'un éventuel dysfonctionnement, il convient de signaler ces situations afin d'en étudier les causes.

Amélioration du processus

11. Comment la direction peut-elle améliorer le processus de mise à jour du SI RH en informant le demandeur que sa demande de télétravail a été enregistrée dans le système d'information ou que sa demande sera traitée dans un laps de temps déterminé ?

Direction : Une remontée vers les experts RH nationaux peut être effectuée à partir de l'analyse d'un dysfonctionnement individuel constaté.

12. Ou peut-on trouver les règles ou le texte pour les congés de maladie longue durée fractionnés ?

Direction : les salariés concernés peuvent s'orienter vers leur RRH pour ce type d'information

En complément, pour le CLM ou CLD fractionné le salarié doit faire une demande appuyée d'un certificat médical établi par son médecin traitant, à minima ce certificat doit préciser :

-la quotité de travail préconisée (c'est le comité Médical qui précisera le nombre de jours d'absence par semaine en CLM/CLD)

-La durée

-Un certificat médical détaillé est conseillé pour éclairer le plus précisément possible le comité Médical sur la situation du salarié.

Cette demande est à faire par écrit auprès du manager qui transmettra le dossier au CSRH pour la création de son dossier administratif

Suite à avis du comité Médical, c'est le DRH à qui appartient la décision d'accorder la demande.

Vos Délégués(e) du
Personnel et élu au
CHSCT
CFE-CGC

Élus(e)

- Pierre Reynoud
- Claudine Foulon

Votre Déléguée
Syndical
CFE-CGC

- Béatrice Jourdan



Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :

<https://www.cfecgc-orange.org/do-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/annuaireCFE-CGC

