



## Sommaire

- 1 Campus Montpellier
- 2 Unité d'intervention : point d'étape fusion + expertise CE
- 3 Rapport 2017 situation comparée des conditions générales de l'emploi et de formations des hommes et des femmes
- 4 Rapport 2017 de l'emploi des personnes en situation de Handicap
- 5 Point d'étape ASC à mi année
- 6 Fonctionnement du CE

## Campus Montpellier

Sur ce dossier présenté, il s'agit de confirmer l'implantation du site suite avis des élus du CE recueilli en Janvier 2018 (retrouvez le dossier présenté en Janvier [ICI](#)). **A retenir** : un effort sur le nombre de places de parking, une étude en cours de la DIT pour une implantation d'un site de télétravail au Nord de Montpellier pour les salariés ayant un temps de trajet rallongé, et la création de l'ICCHSCT en Septembre.

### Un campus digital, HQE, vitrine du savoir-faire d'Orange



16 000 m<sup>2</sup> surface tertiaire

815 + 50 places parking

Surfaces de stockage UI, DISU

Showroom Clients entreprises

5 Interne Orange



- Dans un smart Campus de 28ha dynamique multi-entreprises, avec une double sécurisation (aux 2 entrées du Campus et à l'entrée du bâtiment Orange)
- 10ha d'espaces verts aménagés (tennis, parcours sportifs, piste cyclable,...)
- Espace multi-services mutualisés de 6500m<sup>2</sup> (conciergerie, plusieurs espaces de restauration dont un RIE, un business center, salle de sport, auditorium..., à l'étude : pôle santé et crèche)
- Orientation des bâtiments permettant un éclairage naturel optimal, des terrasses partagées et des coursives, des espaces végétalisés
- Un parking réservé à Orange en silo et aérien à proximité (accès couvert)
- Des niveaux de certification au-delà des normes actuelles

\* Haute Qualité Environnementale

Les élus CFE CGC s'étonnent toujours que sur un dossier long terme de cette importance, le personnel ne soit pas systématiquement questionné et qu'au final aucune synthèse des besoins et attentes ne soient analysés en amont. La CFE-CGC a obtenu qu'un sondage soit réalisé de manière à associer et recueillir les souhaits des salariés concernés. Par ailleurs, il apparaît clairement que le lieu choisi, mal desservi par les transports en commun, va obliger certains salariés à venir en voiture. Quant au temps de trajet, qui est la 1<sup>ère</sup> des préoccupations des salariés, il risque d'augmenter très significativement pour certains d'entre eux, suivie de la problématique parking. Les élus CFE-CGC seront vigilants sur les impacts directs pour les salariés.

Retrouvez les documents présentés au CE DoSud 23 Aout 2018 [cliquez ici](#)

## Unités d'intervention : Point d'étape fusion / Demande d'expertise CE

Pour faire suite à la première présentation du projet de regroupement des Unités d'Intervention Languedoc Roussillon et Midi Pyrénées, beaucoup de questions sont restées en suspens. La Direction a donc fait un point d'étape sur projet de fusion lors du CE d'Aout.

De plus, à date, l'expertise CE commandée au Cabinet Sindex et l'expertise commune CHSCT réalisée par le Cabinet Emergences sont en cours d'instruction et donc le dossier présenté n'a pas encore les rapports de ces deux expertises.

**La restitution des expertises CHSCT sera connue Semaine 38 pour avis des élus du CE en octobre.**



## Rapport 2017 situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes

---

**Effectifs :** Le taux de féminisation de l'effectif CDI est de 39,19%, en augmentation de 0,53 points par rapport à 2016.

Le taux de féminisation des CDI actifs reste stable dans les domaines réseaux et clients entre 2016 et 2017 alors que l'on constate une forte augmentation du taux de féminisation des CDD.

L'augmentation du taux de féminisation des cadres supérieurs est de 3 points entre 2016 et 2017.

Le taux de féminisation des contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, et conventions de stage est en légère baisse entre 2016 et 2017.

L'âge moyen des femmes et des hommes actifs tend à devenir identique. Sur tous les salariés actifs, il n'y a pas eu d'évolution entre 2016 et 2017. Il est de 48,36 ans. L'âge moyen des hommes des niveaux Dbis à G est supérieur à celui des femmes. Les femmes restent plus longtemps employée ou technicienne que les hommes (17,88 années vs 13,45 années).

**Embauches / Départs :** Le taux de recrutement des femmes en CDI diminue de 7,8 point entre 2016 et 2017. Le taux de recrutement de femmes en 2017 est inférieur au taux de féminisation de l'effectif (39,19%). Les taux de féminisation des recrutements en CDI des 2 UIs sont supérieurs au taux de féminisation des unités. Il y a eu 11 recrutements en CDI de femmes qui sont issus de la classe de femmes. Le taux de féminisation des recrutements en CDD est en augmentation de 15,9 points.

Le taux de féminisation des promotions pour l'année 2017 (40,73%) est supérieur au taux de féminisation de l'effectif (39,19%). Le taux de féminisation des promotions de la bande E à la bande F est inférieur au ratio de femmes dans la bande source E (18,18% vs 33,42%).

Le taux de féminisation de promotions inter bandes est supérieur au taux de féminisation de l'effectif (42,57% vs 39,19%). 10,90% des femmes à temps partiel ont été promues.

Pour les promotions inter bandes des ACO et des AFO confondues la durée pour obtenir une promotion est sensiblement identique. Pour les AFO, la durée pour obtenir une promotion est plus importante pour les femmes (10,42 années vs 9,83 années)

### **Rémunération :**

La rémunération moyenne mensuelle, hors éléments de rémunération spécifiques aux métiers techniques, entre les femmes et les hommes présente peu d'écart (3256€ vs 3411€). Un écart un peu plus important quand sont inclus les éléments de rémunération liés aux métiers techniques. Les budgets Egalité professionnelle – mesure de correction d'écart de salaire ont été dépensés.

Pour les primes exceptionnelles, le montant alloué aux femmes reste inférieur à celui des hommes pour la bande D.

### **Formation :**

Nombre toujours important de personnel n'ayant pas suivi de formation depuis plus de 3 ans (106 femmes non formées depuis plus de 3 ans / 196 hommes).

Diminution plus significative pour les femmes que pour les hommes du nombre d'heure de formation pour les formations liées au développement des compétences

**Le rapport volumineux de 128 pages à notre disposition compare de manière détaillée la politique RH Do Sud.**

**Néanmoins, la partie rémunération de ce dossier est particulièrement impossible à comparer, des tableaux inexploitable du fait que les anciennetés ne sont pas les mêmes. Nous demandons une comparaison de salaire entre les grandes villes et les villes moyennes, idem sur le taux de promotion.**

**Nous constatons que le plafond de verre est toujours aussi difficile à franchir pour les femmes à partir du niveau D pour la partie emploi. Pour conclure, la CFE CGC voit que l'entreprise fait des efforts mais insuffisants à nos yeux.**

**La CFE CGC continuera à œuvrer dans toutes les instances, et à tous les niveaux pour améliorer ces situations.**

Retrouvez les documents présentés au CE DoSud 23 Aout 2018 [cliquez ici](#)

## Rapport 2017 de l'emploi des personnes en situation de handicap

---

Orange réaffirme sa volonté d'être un acteur significatif en matière d'inclusion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap notamment grâce à l'accord triennal signé le 28 juin 2017. Le Groupe a poursuivi une politique volontariste qui a permis de dépasser le taux d'emploi légal de 6%.

En ce qui concerne la DoSud pour un effectif de 4703 salariés 355 personnes sont en situation de handicap : 167 hommes et 188 femmes, 78,2% sont âgés de 46ans et +. Ils sont répartis pour 200 dans le domaine clients, 101 domaine réseau, 53 fonctions supports et 1 systèmes d'informations. En terme de classification, on compte 149 Bande D + 132 Bande C pour 43 Dbis et 27 E F G.

**La CFE CGC regrette le peu de participants (25) aux sessions « démystifions le handicap » mais seulement 2 ont été organisées. Pour faire évoluer les regards et les mentalités il faudrait proposer des animations pendant la semaine de l'hangagement. Améliorer l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, droit fondamental pour tous.**

Retrouvez les documents présentés au CE DoSud 23 Aout 2018 [cliquez ici](#)

Pour en savoir plus : <http://handiblog.cfecgc.org/>

---

## Point d'étape ASC à mi année

### Faits marquants :

- La JCE, journée du CE, a vu des demandes de participations d' « extérieurs » en augmentation et même des extérieurs ayant participé sans avoir sollicité le CE. La JCE ne crée donc pas la convivialité espérée, puisque les OD viennent avec des « extérieurs », mais plutôt l'attrait d'un prix attractif. Il serait nécessaire d'avoir une réflexion sur cette problématique en 2019 en amont des inscriptions.
- 3 arbres et soirées de Noël auront lieu en Novembre, soit 1 mois ou plus avant Noël !

### Détails des dossiers traités :

Remboursement JCE	377
Panier Guichet remboursement	2997
Panier Guichet Chèques	689
CESU	280
Evènements Heureux	136

Plus que jamais vos élus CFE-CGC sont conscients que les salariés ne peuvent pas encore être les victimes d'une telle situation, militent pour la mise en place de notre programme ASC :

« Le Tableau Magique »

On se rend bien compte que ce qui intéresse le plus grand nombre de salariés c'est le remboursement avec le panier !

### Le Tableau Magique, c'est notre logique !

Classification	avec			
	sans enfant	1 enfant	2 enfants	3 enfants
A (I.1)	1 200 €	1 350 €	1 500 €	1 650 €
B (I.2-I.3)	1 140 €	1 290 €	1 440 €	1 590 €
C (II.1-II.2)	980 €	1 130 €	1 280 €	1 430 €
D (II.3 à III.1)	870 €	1 020 €	1 170 €	1 320 €
Dbis (III.2-III.3)	760 €	910 €	1 060 €	1 210 €
E (IV.1-IV.2)	650 €	800 €	950 €	1 100 €
F (IV.3-IV.4)	540 €	690 €	840 €	990 €
G (IV.5-IV.6)	100 €	250 €	400 €	550 €

Montants garantis du compte personnel 2017 au CE de SCE, élus CFE-CGC, après reprise du budget restauration.

Vos élus CFE CGC défendent l'adoption d'une gestion des ASC comme nous le faisons déjà dans deux CE (OFS et SCE). Cette gestion est plébiscitée par l'ensemble des salariés qui y ont goûté une fois. Elle consiste à donner à chaque salarié un budget en fonction de son grade / sa classification et du nombre d'enfants il l'utilise ensuite librement au cours de l'année en choisissant lui-même les prestations qui lui conviennent, et sans avancer l'argent ! Deux avantages : une équité retrouvée dans la redistribution, et une gestion simplifiée avec beaucoup moins de frais de gestion.

Pour en savoir plus : <https://www.lemeilleurdesce.com/>

## Fonctionnement du CE

A ce jour le dernier PV de séance validé est celui de Mars. Les sujets d'actualité en cours (Maps, UI Occitanie, Campus ....) questionnent énormément les salariés, et sans PV ils ne peuvent suivre les débats.

Retrouvez les PV ici : <https://www.ce-orange.fr/CAS/login>

Pour la CFE-CGC la Loi Rebsamen ne peut pas s'appliquer uniquement pour faire éliminer les élus DP et CE lors des dernières élections, elle s'applique aussi pour le bon fonctionnement des instances de représentation du personnel.

**La CFE CGC continuera de vous informer !**

**N'hésitez pas à prendre contact avec vos représentants pour toutes questions, Cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !**

Pour retrouver tous les documents présentés en séance accédez à  [Alfresco](#) (accès réservé à nos adhérents)

Vos représentants  
CFE-CGC Orange

Élus

- Philippe MAZAS

Représentante syndicale CE

- Laurence OURTIES



Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement :  
<https://www.cfecgc-orange.org/do-sud/>

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)  
abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](https://bit.ly/abtCFE-CGC)  
tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFECCG](https://bit.ly/annuaireCFECCG)

