



Sommaire

La PVM.....	1
L'accord intergénérationnel.....	2
Le télétravail.....	2
Plan d'attribution gratuite d'actions.....	3
Les questions spécifiques à nos collègues fonctionnaires.....	3

Ce document est une synthèse des réclamations de tous les périmètres DP de l'établissement Fonctions Support & Finances



Vos ÉLUS DP vous défendent au quotidien.

Ils sont vos PORTE-VOIX auprès de la Direction pour garantir l'application juste et loyale des dispositions qui s'appliquent dans votre établissement en matière de droit du travail et des fonctionnaires, conventions collectives, accords d'entreprise.

Vos DP interviennent sur des questions essentielles comme la rémunération, la durée du travail, les conditions de travail et la santé des personnels. Chaque fois que nécessaire, ils portent vos réclamations individuelles et collectives, auxquelles la Direction est tenue de répondre par écrit lors des réunions mensuelles des DP.

La PVM

Le calcul de la PVM

Le calcul de la PVM s'effectue entre autre sur la base du SGB versé au semestre S-1. Son versement est effectué sur le semestre S (en théorie mars et septembre). Un salarié partant à la retraite en tout début de semestre reçoit-il bien le versement de sa PVM au titre du semestre S-1. Si oui, comment ?

Réponse de la Direction

Un salarié, éligible à la PVM, qui a quitté l'entreprise au cours du semestre demeure éligible à la PVM pour la partie du semestre où il était présent.

Une notification lui est adressé directement à son domicile et le versement de la PVM sur son compte bancaire génère une fiche de paie.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC se bat sur tous les fronts, y compris judiciaires, concernant les éléments de votre rémunération, que ce soit

pour vos augmentations individuelles et collectives, l'intéressement et la participation mais aussi sur une partie mal connue : l'Indemnité de Congés Payés. C'est grâce à la CFE-CGC que la part variable a été intégrée dans son calcul, en 2015, après une longue bataille débutée en 2005.

Ainsi, fin 2012, la CFE-CGC a proposé aux salariés concernés de coordonner une action en justice pour leur permettre d'obtenir l'intégration de leur part variable dans le calcul de l'ICP, soit environ 10% des parts variables qu'ils perçoivent. 200 salariés se sont joints à cette procédure. Fin 2014, le Tribunal des Prud'hommes a donné gain de cause aux 200 salariés soutenus par la CFE-CGC, qui récupèrent globalement plus d'un million d'euros.

Après 10 ans de lutte syndicale et judiciaire, la CFE-CGC a obtenu enfin gain de cause, au profit de tous les personnels d'Orange.

► retrouvez tous nos articles sur le [sujet de la rémunération](#)

L'accord intergénérationnel

Mise en œuvre de l'accord

Question 1 :

Le chapitre 3 stipule que chaque salarié peut entrer dans une démarche de transmission, qu'Orange développe une formation à la pédagogie de transmission, que des modules de formation par Orange Campus accompagnent les managers

Quelle communication a été faite sur ces dispositifs ?
Combien de salariés/managers ont suivi la formation ?

Question 2 :

L'article 221 prévoit qu'une attention particulière sera apportée aux salariés de + de 45 ans qui n'ont pas progressé d'au moins un niveau au cours de leur carrière professionnelle... Ce dernier à sa demande bénéficiera d'un accompagnement personnalisé sur un projet professionnel permettant d'atteindre son objectif d'évolution.

Quel est le nombre de demandes de promotion dans le cadre des EEP + 45 ans ? Ainsi que celui des promotions accordées ?

Réponses de la Direction

1 Dans la phase pilote du projet, le dispositif « Share, votre expérience se partage », visait à décliner opérationnellement la partie décrivant la démarche de transmission telle que décrite dans le chapitre 3 de l'accord intergénérationnel.

Un espace Piazza (<https://piazza.orange.com/groups/share>) a été créé sur le sujet afin de partager les bonnes pratiques mises en œuvre dans l'ensemble des unités d'Orange en France.

Des conférences téléphones ont été organisées à destination des managers afin d'expliquer la démarche du dispositif ... et Orange Campus a lancé la mise en place de formation spécifique sur ce sujet pour les managers, nous n'avons pas, à ce jour, le nombre de salariés ayant suivi cette formation.

2 L'Entretien d'Évolution Professionnelle est un dispositif mis en place suite à la loi de mars 2014 pour les salariés contractuels. Cet entretien a vocation de permettre aux salariés, tous les 2 ans, de réaliser, sur demande, un point consacré notamment à ses perspectives d'évolution professionnelle, précisément en termes de qualifications et d'emplois. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié aussi la gestion des promotions n'est pas réalisée dans ce cadre. Il doit permettre au salarié de définir les compétences et qualifications qu'ils souhaitent développer et de projeter cette vision dans la cartographie des métiers et des besoins du Groupe.

Analyse de la CFE-CGC

L'accord intergénérationnel signé le 23 décembre 2015, intègre les dispositions précédemment réparties entre 3 accords (emploi des seniors et mesures 2ème partie de carrière, alternance et stages, contrat intergénérationnel).

La CFE-CGC souhaitait mettre l'accent sur l'embauche des jeunes et la transmission des savoirs... mais la Direction a préféré se focaliser sur le départ des seniors...

La CFE-CGC a donc tiré le signal d'alarme sur la dégradation des conditions de travail, évidemment contraire aux principes du plan Essentiels2020, et préjudiciable à l'implication des personnels et à la qualité du service rendu à nos clients.

Avec cet accord intergénérationnel, Orange a rempli son obligation légale, négociant les sujets en silo... d'abord les « vieux » et le TPS (5 séances sur 8), ensuite les « jeunes » (alternances et stages), enfin transmission des savoirs, survolée en 2 heures parce que la négociation obligatoire l'exige, démontrant ainsi l'absence de motivation de la Direction ! Une fois de plus, la valeur de l'expérience a été niée, et les personnels considérés comme des pions interchangeables. Les réponses de la Direction n'invalident pas notre analyse.

► voir notre lettre [Comprendre et Agir](#)

Le télétravail

Le télétravail

Le télétravail est convenu pour une durée. Que se passe-t-il à la date de fin de celle-ci ? Qui a l'initiative de la reconduction ? La Direction qui envoie un rappel lors de l'expiration ?

Y-a-t-il des conditions pour que le télétravail soit accepté par le manager ?

Réponse de la Direction

Le télétravail initial est pour une durée maximale d'un an. Par contre, à l'issue d'une première période de télétravail de 12 mois, le salarié peut formuler une nouvelle demande soit d'une durée de 12 mois, soit d'une durée de 24 mois.

L'outil permet donc de demander d'en bénéficier pour une durée plus courte.

Le manager reçoit un message d'alerte quelques semaines avant l'échéance prévue : il convient que le salarié suive aussi cette échéance afin qu'il soit à l'initiative d'une éventuelle

demande de renouvellement, après en avoir discuté auparavant avec son manager.

Le renouvellement n'est pas de droit que ce soit au titre de pouvoir en bénéficier ou pas, d'avoir la même durée renouvelée ou sur les jours accordés.

L'accord sur le télétravail définit les conditions générales pour en bénéficier (autonomie dans la tenue du poste, confiance établie entre manager et collaborateur).

Les conditions d'acceptation

- ♦ L'autonomie du salarié (la maîtrise du poste, des outils de travail associés et la capacité à s'organiser) ;
- ♦ La relation de confiance entre collaborateur et manager ;
- ♦ Le double volontariat ;
- ♦ Une activité compatible avec cette forme de travail ;

- ◆ *Un espace approprié à l'exercice de l'activité professionnelle, dans les mêmes conditions que si elle était exercée dans l'entreprise ;*
- ◆ *Des conditions techniques adéquates à l'exercice de l'activité professionnelle et sécurisées.*
- ◆ *Des conditions circonstancielles (par exemple : nouvelle organisation en cours de mise en place, nouveau poste, nouvelles missions dans un poste connu ...) peuvent intervenir dans la décision de mettre en place ou pas et dans quelles conditions un télétravail.*

Afin de faciliter les relations de travail dans une équipe, il est recommandé que les personnes en télétravail (managers ou collaborateurs) en informent leurs collègues directs.

Analyse de la CFE-CGC

Pour réduire les coûts, les personnels sont de plus en plus regroupés dans des campus excentrés et difficiles d'accès. Résultat : un recours accru au télétravail, et des bureaux de plus en plus vides.

La CFE-CGC Orange a signé les accords sur le télétravail pour protéger les personnels de l'allongement des temps de trajet, et des open spaces où il est impossible de se concentrer.

Mais la Direction réfléchit désormais à des locaux sans bureaux personnellement affectés à ceux qui bénéficient du télétravail ! Une rationalisation outrancière qui fait l'impasse sur l'humain, détruisant les collectifs de travail et renvoyant chacun à l'isolement. C'est nuisible à l'équilibre personnel des collaborateurs comme à l'esprit d'équipe, qui se construit en grande partie dans les échanges informels (20% du temps passé dans l'entreprise).

La CFE-CGC Orange milite pour une organisation du travail souple (horaires et nomadisme), dans des locaux plus accessibles et plus confortables : plutôt que de généraliser le télétravail, aménageons des espaces de travail où il fait bon vivre.

- ▶ voir notre [article sur le sujet](#)
- ▶ et écouter [l'interview de Sébastien Crozier](#)

Plan d'attribution gratuite d'actions

Plan d'attribution gratuite d'actions Orange Vision 2020

Une des conditions à l'attribution gratuite des actions est d'avoir été en activité au sein du groupe pendant au moins 50% de la période allant du 1er septembre 2017 au 31 décembre 2019.

Pour un salarié en TPS, la période de temps partiel en temps libéré est-elle comptabilisée comme en activité au même titre que des congés payés ?

Réponse de la Direction

Les TPS gardent un lien contractuel avec l'entreprise même en période de temps libéré. Cette période est donc prise en compte au même titre que celle d'un salarié hors TPS.

Analyse de la CFE-CGC

La Direction d'Orange a souhaité mettre en place une opération d'Attribution Gratuite d'Actions (AGA) à tous les personnels du Groupe, pour l'équivalent de 1 000 € par personne. Les principes généraux en ont été validés par l'Assemblée Générale des actionnaires le 1er juin 2017.

La CFE-CGC Orange et l'ADEAS ont permis que certains aspects problématiques soient corrigés, meilleure attribution individuelle, élargissement des personnels éligibles...

Malgré tout, les critères d'attribution de ces actions restent potentiellement délétères : le cash-flow opérationnel est meilleur quand les investissements sont faibles, tandis que les objectifs d'EBITDA ajusté sont actuellement tenus à raison d'une sévère compression des effectifs français. Deux éléments de risque pour la pérennité de l'entreprise, le maintien de l'emploi et les conditions de travail du personnel.

- ▶ voir notre lettre : [de l'or pour les braves](#)

Les questions spécifiques à nos collègues fonctionnaires

Fonctionnaires et emplois

La loi n° 2003-1365 du 31 décembre 2003 relative aux obligations de service public des télécommunications et à France Télécom indique dans son Article 9V -VI. - Les conditions d'exécution du titre II feront l'objet d'une évaluation au 1er janvier 2019 en vue, le cas échéant, d'adapter les conditions d'emploi des fonctionnaires de France Télécom à la situation de l'entreprise et aux exigences d'une bonne gestion des corps auxquels ils appartiennent.

En quoi consiste l'évaluation sur les conditions d'emploi des fonctionnaires chez ORANGE prévu avant le 1er janvier 2019 ; y-a-t-il un calendrier pour faire cette évaluation et qui y participera ?

Réponse de la Direction

Orange ne projette pas de modification des conditions d'emploi des fonctionnaires. Les fonctionnaires d'Orange avec leur statut actuel n'ont pas de crainte à avoir quant à leur avenir au sein d'Orange jusqu'à leur retraite.

L'évaluation prévue par l'article 9, alinéa VI de la loi 2003-1365 du 31 décembre 2003 est de la responsabilité du Gouvernement

Jour de carence

Le jour carence pour les fonctionnaires chez Orange est en application depuis le 01/01/2018 ?

Quelle est la position d'Orange en sachant que dans le passé il avait été compensé ?

Réponse de la Direction

2 Le gouvernement a annoncé le rétablissement du jour de carence dans la fonction publique.

S'agissant de la mise en œuvre du jour de carence fonctionnaire à Orange, nous sommes dans l'attente d'une circulaire d'application fonction publique. Le sujet est à l'étude au niveau national pour sa mise en œuvre au niveau opérationnel. À ce jour, et tant que le décret n'est pas publié, il n'y a aucun jour de carence appliqué pour les fonctionnaires.

CET

Pour les fonctionnaires, le décret 2009-1065 du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique, permet de reverser les jours de CET excédentaires dans un fond d'épargne retraite complémentaire. Sur la base de ce décret, un fonctionnaire peut-il reporter tous ses jours de CET dans un dispositif de retraite complémentaire ? Dans l'affirmative, pourquoi cette disposition n'est-elle pas documentée dans le portail salariés anoo ?

Réponse de la Direction

3 L'article 2 du décret 2002-634 définit ainsi son champ d'application : "les agents titulaires et non titulaires, qui exercent leurs fonctions au sein des administrations et des établissements publics à caractère administratif de l'État ou dans les établissements publics locaux d'enseignement".

Les fonctionnaires exerçant leurs fonctions à Orange ne sont donc pas dans le champ d'application du décret 2002-634 et donc ne peuvent pas être concernés par les dispositions du décret 2009-1065.

CSG Déductible

Pour la Population des fonctionnaires, de nouvelles dispositions légales modifient à la hausse depuis le 1er janvier 2018 le taux de la CSG déductible. Cette hausse est compensée d'une part par le versement mensuel d'une indemnité de compensation de la CSG et d'autre part, par la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité. A noter que dans le même temps, le taux de cotisation retraite a augmenté de 0,27%.

Dans l'attente de la mise en œuvre par le système de paie Orange du versement de l'indemnité de compensation de la

CSG, chaque salarié reçoit une indemnité forfaitaire visant au maintien de la rémunération nette. Ceci ne semble pas se vérifier dans tous les cas.

À quelle date le système de paie Orange sera-t-il en mesure de mettre en œuvre le calcul de l'indemnité de compensation de la CSG et les régularisations inhérentes au versement de l'indemnité de maintien de la rémunération nette mise en place depuis le 1er janvier 2018 ?

Ces mesures impacteront à la hausse l'indice de traitement. La date d'ancienneté prise en compte pour ce nouvel indice sera-t-elle bien la date inscrite avant correction de l'indice entraînant par conséquent une régularisation TIB ?

Réponse de la Direction

Il convient que les personnes concernées par le non maintien de la rémunération nette se signalent auprès du service RH.

L'acompte mensuel versé aux salariés sera régularisé dans le système de paie lors de l'application de l'indemnité « officielle », en mai ou juin au plus tard.

« Merci de préciser votre dernière question » sic. Nous n'y manquerons pas !

Analyse de la CFE-CGC

Collègues fonctionnaires, un groupe de travail Conseil paritaire a été constitué au sein de notre syndicat. C'est avant tout à vous qu'il s'adresse. Il analyse les lois, décrets, décisions relatifs notamment aux questions de carrières (grades, échelons) de la fonction publique d'État et les conditions d'emploi des fonctionnaires en activité à France Télécom SA.

Ses objectifs principaux sont :

- ♦ de veiller à empêcher les dérives statutaires qui pourraient menacer la garantie de l'emploi des fonctionnaires,
- ♦ de mettre en échec les modes de gestion illégaux des fonctionnaires (pressions au départ volontaire de l'entreprise, mobilités forcées, exercice disproportionné du pouvoir disciplinaire, détournement du pouvoir médical, sanctions financières par retenue d'un trentième indivisible, etc.),
- ♦ de veiller à l'application par Orange des futures nouvelles grilles indiciaires de la Fonction publique (catégories C et A).

► rendez-vous sur notre [page dédiée](#)

Vos représentants
CFE-CGC Orange

La liste de vos élus des périmètres DIG, Formation ; DRH COM ; DSPF EM ; Finances EM, MEA et SG ; Achats et Supply Chain, est disponible sur notre site : <https://www.cfecgc-orange.org/201712016156/fonctions-support-et-finances/merci-de-votre-confiance.html>
et dans l'annuaire du syndicat : <https://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/etablissement/divisions-de-l-ues/fs-et-f.html>