



### Sommaire

Vous avez dit égalité ?.....	1
Quid de l'accessibilité chez TGI ? .....	1
Marseille, merci de circuler ! .....	2
Atalante, micro zoning, en effet ! .....	2

## Vous avez dit égalité ?

**Nous avons fait déjà, un triste constat dans notre lettre de mars dernier sur la question de l'égalité homme/femme. A cela s'ajoute l'égalité entre les statuts des personnels.**

Alors que l'Entreprise porte essentiellement ses actions internes sur de la communication de sensibilisation sur l'égalité professionnelle et le sexisme, on s'étonnera qu'il existe encore des personnels dépositionnés au niveau de leur rémunération, en dépit des efforts affichés depuis de nombreuses années.

On ne peut que regretter que la Direction d'Orange Innovation ne puisse donner suite à proposition d'actions de la CFE-CGC.

Les écarts ne portent pas uniquement sur la rémunération. Les métiers techniques sont peu porteurs de véritables promotions. Les fonctionnaires restant dans l'entreprise qui, sous couvert de promotion en statut de fonction, n'évoluent pas dans leur carrière Fonction Publique, ce qui les pénalise lors de leurs départs en retraite.

Pas une seule donnée n'est affichée sur cette disparité entre des personnels exerçant les mêmes activités et rattachés artificiellement aux mêmes bandes CCNT. L'ensemble des personnels étant géré au niveau RH par le Président de l'entreprise Orange, on peut se demander si les écarts de gestion Femme droit privé/Femme Fonctionnaire et Homme droit privé/Homme Fonctionnaire ne sont pas volontairement maintenus.

Par ailleurs, quelle raison majeure empêche Orange d'appliquer les mêmes règles de calcul de la prime d'ancienneté entre droit privé et fonctionnaires dans la gestion des départs en TPS ?

Comment faut-il analyser la nécessité pour les fonctionnaires de quémander une prime de départ en retraite (DG51) alors que ce dossier est uniquement à la main d'Orange ? La Direction d'Orange Innovation, décide tout comme Orange France de sa politique d'application de la DG51.

Rappelons que l'égalité professionnelle ne concerne pas uniquement l'égalité Femme/Homme mais également l'égalité Droit privé/Fonctionnaires sur les perspectives réelles d'évolution professionnelle, de promotion et de reconnaissance lors du départ en retraite sauf à considérer qu'il est normal chez Orange d'avoir une sous-catégorie de personnels sur laquelle Orange optimise sa masse salariale, cette catégorie même qui a permis l'émergence de l'Entreprise Orange avant l'arrivée des personnels de droit privés ... [Le texte complet sur notre site](#)



## Quid de l'accessibilité chez TGI ?

**En cette période de bilan et de chamboulement, la CFE-CGC s'interroge sur l'accessibilité pour nos collègues en situation de handicap :** l'accessibilité numérique, l'accessibilité à la promotion et à la formation et l'accessibilité tout court.

Si les chiffres du handicap chez TGI ne sont pas formidables, stable à 3,5% quand le taux légal est de 6%. La stabilité est davantage due aux nouvelles déclarations d'une population vieillissante et usée, qu'aux embauches en CDI qui elles, par ailleurs, sont nulles. Quant aux promotions elles suivent la

tendance baissière générale. A 2%. Encore un effort et elle arrivera bientôt à zéro.

Il n'est fait par ailleurs aucun distinguo entre ce qui relève des bandes CCNT ou de la promotion ARCQ mais avec des chiffres aussi bas on aura au moins compris que la promotion des personnels n'est pas au cœur des préoccupations de l'entreprise.

Les économies oui, avec par exemple la généralisation du flex office et les problématiques sur lesquelles vos élus ont mainte fois alerté la direction au sujet de nos collègues handicapés pour qui cette « recherche quasi quotidienne de place » (au propre comme au figuré) sera encore plus pénible que pour le reste de la population des sites.

Continuons sur le registre de la baisse puisque le budget handicap lui-même a fondu, passant de 6% en 2020 à 0,6% en 2021.

Aucun chiffre n'existe non plus à ce jour sur le pourcentage de formations accessibles, même si de manière générale la formation semble se maintenir à un niveau acceptable pour tous, à l'exception des personnels handicapés de IT-S largement en dessous.

Pour ce qui est de l'accessibilité numérique enfin, des gros efforts restent à faire au niveau de nos applications et de nos outils de travail, mais ce n'est pas une nouveauté non plus.

**« Digital et humain » ? Il semblerait que quelques efforts restent encore à faire pour que cela vaille pour tous les personnels de l'entreprise, sans exception.** [Lire le texte complet sur notre site](#)

## Marseille, merci de circuler !

**Les projets immobiliers se suivent et se ressemblent. Après Meylan, Rennes c'est au tour de Marseille Saint Mauront d'arriver sur la table du CSE- TGI en info « consultation ».**

Le projet consiste à rassembler les 1250 salariés de Marseille sur le site de Saint Mauront, rénové (750 salariés actuellement) Il y a 4 bâtiments A,B,C,D. Les 42 salariés d'Orange Innovation sont situés dans le bâtiment D.

A terme tous les salariés seront regroupés sur les bâtiments A, B, C. Le bâtiment D sera réservé aux services techniques. Vos élus du CSE TGI s'appuyant sur l'expertise Technologia et sur le rapport de la CSSCT Transverse constate une fois de plus :

- ♦ Une forte densification des espaces qui entraîne principalement des problèmes liés au bruit,
- ♦ Le flex desk imposé, organisation du travail 'espaces dynamiques'
- ♦ Le sous-dimensionnement possible du nombre de postes de travail, des places de parking, des places de cantine.

Force est de constater que loin de la co-construction mise en avant, salariés et élus ne sont consultés qu'au moment où tout

ayant été décidé unilatéralement les ajustements ne peuvent se faire qu'à la marge.

Même si on peut comprendre que le développement du télétravail et la moindre occupation des sites conduise à réduire la voilure en termes d'immobilier, on ne peut accepter que cela se fasse au détriment des conditions de travail.

Malgré des alertes émanant du médecin du travail, et les demandes de personnels demandant à rester dans leur bâtiment actuel, malgré les préconisations des rapports d'expertise, la direction déroule son plan.

**Au vu du caractère inabouti du projet, les élus CSE ont voté une résolution à l'unanimité demandant le report de la consultation, mais la direction, considérant que toutes les réponses avaient été apportées, a décidé la clôture de l'info consultation. CQFD.** « Consultation » avez-vous dit ?

[Lire le texte complet sur notre site.](#)

## Atalante, micro-zoning, en effet !

**Alors que le travail se structure autour de coopérations vitales pour notre entreprise et intègre une dimension sociale fondamentale, la conception d'espaces de bureaux adéquats s'avère cruciale.**

Les aménagements doivent favoriser cette dimension sociale et ne pas produire d'effets nocifs sur les conditions de travail et sur la santé des salariés.

Suite à de très nombreux projets immobiliers chez Orange et grâce au travail de vos élus CFE-CGC, nous pouvons lister quelques « dérives » dans les aménagements des espaces de travail régulièrement rencontrés et dont Atalante n'est pas exempte.

Des surfaces par postes minimalistes (en dessous des normes préconisées par AFNOR, des regroupements de postes trop proches les uns des autres, la proximité devenant promiscuité n'en sont que deux exemples criants de cette frénésie d'entassement.

Les réponses du cabinet KARDHAM, mandaté par Orange pour concevoir nos nouveaux espaces de travail, ne nous conviennent pas et **nous demandons aux consultants de, le cabinet de revoir leur copie** « pour que chaque m<sup>2</sup> soit un m<sup>2</sup> utile et bénéfique » aux salariés d'Orange comme le réclame leur slogan.

Nous encourageons l'ensemble des personnels du site d'Orange Atalante à regarder avec attention [les plans de microzoning partagés sur notre site ainsi que de lire l'article complet dont ce résumé est issu.](#)

**En bref :** des nouvelles de la résidence Trebeurden [sur notre site](#)

Vos représentants  
CFE-CGC Orange  
Vos représentants  
CFE-CGC Orange

Élus CSE : Maxence d'EPREMESNIL  
Ghislaine de SALINS  
Olivier BOUFFANT  
Véronique GARNIER  
David COUCHON  
Agnès SCHAUFELBERGER  
Alain NOEL

Alain ANDRE  
Thierry ROGER de GARDELLE  
Isabelle ROY  
Noëlla EVANNO  
Guy-Bernardin GNADOU  
Monique MACE  
Erwan PINCEMIN

Commissions CSE :  
Emploi Formation Egalité pro : Sophie NACHMAN - Philippe FERTE  
Commission Handicap : Charles DUKE - Stéphanie CRESPIEN  
Commission ASC : Bertrand Auzemery - David BERNARD  
Commission Restauration : Isabelle ROY - Agnès SCHAUFELBERGER  
Commission des marchés : Olivier Bouffant  
Projets Economie Evolution des marchés : Alain NOEL -  
Thierry ROGER de GARDELLE - Erwan PINCEMIN  
Représentant syndical : Laurent PIFFETEAU

