



Sommaire

Réorganisation à marche forcée de la Direction Retail et Services Clients	1
Restauration 2020 : le budget rendu aux salarié.....	2
Mesures Covid : la médecine du travail écartée !.....	2
Création d'une Direction de la Conformité	3

Réorganisation à marche forcée de la Direction Retail et Services Clients

La Direction a présenté la réorganisation d'une partie de la DRSC (au sein de la DGP). L'entreprise a rappelé à maintes reprises son désir de favoriser le dialogue social mais dans la pratique cela se résume à :

- L'énumération du nombre de réunions réalisé sans jamais se soucier de leur qualité.
- Avant même que le CSEE rende son avis la communication autour de la réorganisation était déjà en cours (officieusement ou officiellement)
- L'une des pierres angulaires de la future organisation ; la création de la « direction de l'outillage » était déjà mise en place sur le terrain et, son directeur nommé depuis plus de 3 mois et 4 membres du staff déjà recrutés...

Concernant le dialogue social, l'entreprise a démontré qu'elle estimait celui-ci comme une option qu'elle intègre au gré de ses priorités en s'asseyant au besoin sur les règles de droit élémentaires. La principale conséquence sur ce dossier : l'impossibilité pour vos élus de faire une analyse détaillée du projet tant économique qu'au niveau des RPS en vue de prévenir d'éventuels risques pour les salariés et de s'assurer de l'efficacité de cette énième réorganisation.

L'entreprise n'a jamais été en capacité de démontrer la nécessité d'effectuer cette réorganisation. Aucune démonstration n'a été faite des dysfonctionnements actuels, des impacts sur les indicateurs clefs, ni de comment la nouvelle organisation pourra permettre de gagner en efficacité.

Selon la Direction, cette réorganisation s'impose car « elle y a pensé tout simplement, les salariés sont demandeurs car ils sont perdus, il y a trop de managers et la direction de l'outillage va tout résoudre... ». A noter que celle-ci intervient sur une

population de salariés déjà fragilisée avec les tristes décès récents de collègues, l'éloignement du fait de la crise sanitaire, la perte de sens et de repères qui est la leur depuis la mise en œuvre de la réorganisation DGP.

Ce contexte fait craindre des décrochages. Les quelques éléments communiqués par l'entreprise aux élus n'ont pas convaincu : bon nombre de salariés de DRSC sont dans la même situation d'incompréhension qui engendre anxiété et crainte pour leur avenir. Ce dernier point est d'autant plus vrai que l'entreprise a indiqué en séance que cette réorganisation ne prenait pas en compte les objectifs de réduction d'effectifs pour l'année 2021 aux bornes de DRSC.

Analyse de la CFE-CGC :

En l'absence d'un dialogue social loyal et constructif, vos élus ont été dépossédés de leur mission de représentation de votre expression collective dans des décisions relatives à l'évolution de l'entreprise et de l'organisation du travail.

Vos élus CFE-CGC ont malgré tout pris leurs responsabilités :

- En ne s'opposant pas au projet au risque de voir l'anxiété des salariés s'accroître ; sachant que les actions engagées dans la précipitation par l'entreprise laissent à penser qu'elle se trouve dans une situation impérieuse de faire évoluer son organisation
- En refusant de rendre un avis n'ayant pas obtenu d'éléments factuels permettant de prendre une décision de manière éclairée.
- En constatant des écarts très importants entre les discours idylliques tenus par l'entreprise tandis que tous

les retours terrain démontraient une situation strictement inverse.

Pour en savoir plus :

- * [le rapport de la CSSCT GP](#)
- * [les réponses apportées par la Direction à la CSSCT](#)
- [La résolution votée par les élus du CSE OFS](#)

Restauration 2020 : le budget rendu aux salarié

Dès le début du confinement en mars 2020, grâce à la souplesse du système mis en place par vos élus, tous les ayants-droits du périmètre OFS ont pu immédiatement bénéficier de titres restaurant pour chaque jour travaillé que ce soit en télétravail confiné ou sur le terrain. Ce qui représente 120€ de pouvoir d'achat/mois.

Les collègues des autres périmètres ont perdu toutes leurs subventions du jour au lendemain sans explications. Ils ont dû attendre de longs mois avant de savoir qui serait éligible à une prime de panier ou à des TR, avec des règles d'attribution incompréhensibles qui ont laissé beaucoup de salariés sur le bord du chemin La CFE-CGC a écrit un courrier à Gervais Pélissier Directeur Général People et transformation groupe, pour réclamer que tous les personnels obtiennent leurs subventions de restauration.

Le combat sur les frais fixes surfacturés par l'entreprise et la recherche d'un consensus pour une bonne gestion de la restauration se poursuivent. Pour autant, la CFE-CGC qui avait pris l'engagement que chaque ouvrant droit puisse

bénéficier de l'intégralité de ses droits Restauration, peut le mettre aujourd'hui en œuvre.

Le budget annuel de la restauration représente 1 040€ en moyenne par salarié.

Pour les salariés n'ayant pas consommé sur l'année la totalité de la subvention à laquelle ils pouvaient prétendre, le CSE OFS leur reversera la différence, sur leur compte ASC Tatou à hauteur de 400 euros maximum, afin que certains ne se privent pas de repas. De plus, 400€ représentent le montant moyen qui devrait vous revenir en budget ASC, si Orange n'appliquait pas des frais fixes exorbitants et injustifiés.

Cette mesure sera mise en œuvre dès le 1er mars prochain pour l'année 2020 et fera partie du programme ASC de toute la mandature.

- [pour en savoir plus](#)
- [La résolution votée par les élus du CSE OFS](#)

Mesures Covid : la médecine du travail écartée !

Il est certes difficile de faire des prévisions dans la situation actuelle, toutefois la Direction a retenu deux scénarios :

- le premier le télétravail renforcé.

Selon les préconisations du gouvernement, avec toutefois la possibilité pour un salarié de revenir sur site une journée par semaine avec l'accord de son manager. Il est possible pour les salariés disposant d'une convention de télétravail, d'aller travailler sur le site désigné dans leur convention, mais pas plus d'une journée par semaine.

- le second scénario : prévu si la situation se détend, sera un **retour progressif à l'activité avec 2 jours de télétravail la semaine 1 et 3 jours la semaine 2.**

Un décret a prévu que les salariés sur site aient la possibilité de prendre leur repas sur leur lieu de travail, ce qui ne signifie pas pour autant devant leur écran. Les modalités restent en effet à préciser. L'entreprise a aménagé des espaces où les salariés peuvent se restaurer. Mais les médecins du travail

n'ont pas été consultés pour ces aménagements.

De même les élus aimeraient que la Direction leur communique les alertes et les préconisations faites par les médecins du travail.

Les élus ont voté une résolution demandant à la Direction que les médecins du travail puissent exercer correctement leurs missions.

Analyse de la CFE-CGC

Nous ne pouvons que déplorer l'absence de communication et de dialogue de la part de la Direction avec tous les acteurs qui sont ses interlocuteurs naturels pour la préservation de la santé des salariés : les médecins du travail et les organisations représentatives du personnel.

- [La résolution votée par les élus du CSE OFS](#)

Création d'une Direction de la Conformité

Le développement des exigences en matière de compliance, a conduit l'entreprise à la création d'une Direction de la conformité au sein de la Direction de la Communication, par rattachement d'effectifs déjà présents dans cette Direction, mais dont les missions sont amenées à s'élargir. Les élus regrettent que les salariés concernés n'aient pas été suffisamment impliqués dans cette réorganisation qui leur fait perdre un niveau hiérarchique

Analyse de la CFE-CGC

Une nouvelle fois la Direction procède à des réorganisations certes légitimes, mais trop rapidement sans prendre le temps du dialogue avec les principaux concernés, à savoir les salariés, mais aussi les instances qui sont là pour s'assurer du respect du bien-être des salariés : les CSSCT (commissions santé sécurité au travail) et les représentants du personnel.

- [* le projet de réorganisation](#)
- [La résolution votée par les élus du CSE OFS](#)

***Les documents précédés d'un astérisque sont dans Alfresco dont l'accès est réservé à nos adhérents.**

Vous aussi vous voulez faire bouger les lignes ? Rejoignez-nous !

Pour adhérer [c'est ici](#)

Flashez ce code et adhérez à la CFE CGC Orange



Vos représentants CFE CGC Orange : [Xavier Podevin](#) - secrétaire du CSE, [Laurence Cloix](#) - trésorière, [Michel Carlier](#) - secrétaire adjoint, [Olivier Batiste](#) - trésorier adjoint, [Patricia Quédeville](#) - présidente commission Emploi, [Elisabeth Denys](#) - présidente commission Handicap, [Pascal Douchement](#) - président commission Restauration, [Cédric Depoutot](#) - président commission projets, [Hugues de Champs](#) - RS, [Kathleen Beau](#) - DSCO



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

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

