



Sommaire

Un CSE OFS très performant !	1
Egalité Pro : les promotions en promo !	1
1 ^{ers} déménagements définitifs à Orange Garden	2
Retour sur site : revenir ou ne pas revenir ?	2

Un CSE OFS très performant !

Il faut savoir que l'entreprise octroie 4,70 % de la masse salariale brute pour les activités sociales et culturelles. Cette somme est redistribuée à chaque CSE au prorata de son effectif d'ayant-droits. Il n'y a donc pas de CSE riche et de CSE pauvre. Chaque CSE perçoit la même somme par ayant-droit. Le CSE OFS compte 3 512 ouvrants-droits. En 2020, 95,35 % des salariés ont bénéficié des prestations du CSEE Orange France Siège. Le compte Tadoo est une somme attribuée à chaque salarié, d'un montant correspondant à sa classification et son nombre d'enfant. Ce montant peut être utilisé de façon très variée, du remboursement d'un billet de train, en passant par une facture de location, de sport, de spectacles, d'abonnement, de chèques livres, culture, etc. Le CSE n'emploie pas de salariés et ses frais de gestion s'établissent à moins de 1 %, ce qui augmente d'autant le budget dont bénéficient les salariés.

Les comptes ont été certifiés sans réserve par le Commissaire aux Comptes et approuvés par les élus du CSE.

Egalité Pro : les promotions en promo !

La présentation du rapport égalité professionnelle 2020 a démontré que l'agrégation des différentes mesures salariales : changement de bandes, mesures ARCQ, « vraies promotions » sous l'appellation « promotions » ne permettaient pas la transparence des chiffres.

Concernant le taux de féminisation, il s'établit à 50 % pour OFS, toute bande confondue. Par contre, plus on monte dans la hiérarchie, plus ce taux est bas. Il est de 67 % en bande D et de 36 % en bande G. Les femmes représentent 20 % des plus hautes rémunérations. En G, il y a 53 femmes et 63 hommes. Le taux de féminisation des promotions s'établit à 59 %, soit 3 points de plus que l'an dernier. Dans les Codirs, le taux de féminisation est de 38 %.

Il y a eu 192 personnes promues, soit 6 % de la population salariés (H&F).

Analyse de la CFE-CGC

Les CSE gérés par la CFE-CGC prônent la simplicité des règles de remboursement pour que la totalité des salariés puissent bénéficier des versements de leur CSE. Il n'est nécessaire de s'inscrire à un voyage avec des collègues pour en bénéficier. Le très faible montant des frais de gestion permet la redistribution de la quasi-totalité du budget attribué par l'entreprise. Pour rappel, dans certains CSE gérés par d'autres OS, le montant des frais de gestion s'élèvent à 27 % !

- ▶ [L'ensemble des rapports sur le CSE](#)

Il y a eu 23 recrutements externes en 2020, dont 67 % de femmes.

Analyse de la CFE-CGC

Chaque année nous obtenons les mêmes réponses de la Direction. Le changement de la présentation du rapport rend difficile les comparaisons. Par exemple, la suppression des établissements secondaires ne permet plus d'avoir le détail.

De même il est impossible de connaître le taux de féminisation des managers : ce métier recouvre des fonctions qui ne sont pas identifiées comme telles dans les fiches métiers.

- ▶ [Le rapport Egalité professionnelle](#)
- ▶ [Le rapport de la Commission](#)

1^{ers} déménagements définitifs à Orange Garden

Le CSE a rendu un avis défavorable aux déménagements des deux chaînes de valeur « Maison » et « Divertissements », soit 104 salariés de la DGP basés sur Orange Village qui vont rejoindre une cinquantaine de salariés déjà présents sur Gardens. Soit une cible totale d'environ 225 collaborateurs (y compris nos collègues DTSI et Innov') qui disposeront de 176 postes de travail. Le planning prévoit leur arrivée à partir de septembre et au plus tard en janvier 2022.

Les élus du CSEE ont voté à l'unanimité un avis négatif pour les raisons suivantes : un nombre de m² insuffisant par salariés, une définition des espaces de travail qui précède l'organisation du travail, des risques liés au flex-office et l'absence d'une analyse d'impact, une analyse des besoins trop superficiels, l'inconfort acoustique.

Analyse de la CFE-CGC

Nous demandons que les déménagements soient intégrés dans un seul grand projet Ile-de-France et non pas séparés les uns des autres. Pour le déménagement de ces équipes, les élus n'ont pas été associés en amont aux travaux menés par la Direction, les empêchant de jouer leur rôle de prévention. Encore une fois, ce sont les considérations d'optimisation immobilière et financière qui dicte l'organisation du travail et les conditions de travail des salariés ; le problème est pris à l'envers : l'aménagement des locaux devrait être adapté à l'organisation du travail et les locaux adaptés aux spécificités des métiers exercés.

- ▶ [La résolution votée par les élus](#)
- ▶ [Le projet de la Direction](#)

Retour sur site : revenir ou ne pas revenir ?

Il semblerait que beaucoup de salariés n'aient pas compris qu'à partir du 1^{er} juillet, il serait obligatoire de revenir 2 jours par semaine sur site. Les salariés qui en expriment le besoin pourront revenir un 3^{ème} jour. A partir du 1^{er} septembre, si tout va bien, ce sera le retour à la normale. Les demandes de télétravail régulier sont soumises à la validation du manager. Son absence de réponse n'entraîne pas acceptation. La Direction précise qu'il n'y a pas de consigne de refus de principe. L'accord prévoit jusqu'à 3 jours de télétravail possible si l'activité et l'organisation de l'équipe le permet. Pour autant à la Direction Grand Public, la consigne a été donnée aux managers de ne pas accorder plus de 8 jours par mois au lieu des 12 possibles.

Le principe de la jauge de 50 % continue de s'appliquer dans sa globalité pour un site, ce qui paraît paradoxal si une équipe est présente à 100 %.

Analyse de la CFE-CGC

La situation est schizophrénique, entre l'entreprise qui souhaiterait que les salariés reviennent sur site, une direction de l'immobilier qui cherche à faire des économies en réduisant les espaces de travail grâce au télétravail, des managers qui voudraient avoir leurs équipes au complet plusieurs jours par semaine et des salariés qui souhaitent pouvoir choisir librement leurs jours de télétravail.

- ▶ [Mesures pour le retour sur site](#)
- ▶ [Guide pour la réouverture des sites](#)

Les documents précédés d'un astérisque sont dans [Alfresco](#) dont l'accès est réservé à nos adhérents.

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 Beaude](#) - DSCO

**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**



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

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