



Sommaire

Retour sur site et télétravail : cacophonie et injonctions contradictoires	1
Rapprochement DC2P-DVI : un manque flagrant d'information	1
Formation 2019 : formons-nous !	2
Rapport Emploi 2019 : navigation à vue	2
Déménagement à Résonance : La Direction OFS refuse toujours à vos élus les informations les plus élémentaires	2
Déménagement du campus de Toulouse : expertise en cours	3
En marge du CSE : négociations salariales 2020.....	3

Retour sur site et télétravail : cacophonie et injonctions contradictoires

Dans le contexte d'un déconfinement national progressif, **Orange avait demandé à tous ses salariés de s'organiser pour poursuivre majoritairement l'activité en télétravail jusqu'à fin août**. Or, un mail parti le 30 juin, sans prévenir ni les managers, ni les IRP, annonçait que le **retour sur site redevient la norme, et le télétravail l'exception**, sauf avis médical. Ceci, **avec mise en œuvre immédiate** !

Lors du CSE, la Direction a précisé que dans les locaux, les restrictions capacitaires sont supprimées, les salariés doivent porter un masque lorsqu'ils se trouvent à moins d'un mètre l'un de l'autre, comme dans les ascenseurs ou lors des déplacements. Par contre sur les postes de travail, les salariés étant, en principe, à plus d'un mètre l'un de l'autre, le port du masque n'est plus obligatoire.

Analyse de la CFE-CGC

Cette communication a été interprétée différemment selon les managers. Certains ont déjà imposé des réunions en physique à leurs équipes. Pour autant, la Direction assure oralement que le retour sur site doit être progressif et doit se faire par un dialogue entre le manager et le salarié. Reste que ce retour sur site semble être laissé à l'arbitraire et à la bienveillance du manager faute de règle précise. On s'étonne

aussi d'un tel revirement dans les précautions prises, alors que bien d'autres entreprises continuent d'imposer des limitations pour les effectifs présents sur site et des roulements par équipes.

Les consignes de levée de confinement du gouvernement ont des visées économiques évidentes pour sauver les business lourdement impactés. Pour autant, l'entreprise nous a demandé de nous organiser pour poursuivre l'activité en télétravail jusqu'à fin août. Ce que les salariés ont fait. S'entendre dire « qu'on doit retourner au travail » ou que « le business doit reprendre » comme si les salariés d'Orange avaient arrêté de travailler pendant cette période est très mal vécu par le personnel. Sans parler, des parents qui s'étaient déjà organisés pour gérer ce retour progressif qui se combine avec la fin de l'année de scolaire. Et des managers qui se retrouvent en difficultés vis-à-vis de leur équipe après avoir organisé et validé les modalités de retour sur site !

[Quelle était l'urgence pour les télétravailleurs qui pouvaient sans aucune difficulté continuer de travailler à distance quelques semaines de plus ?](#)

► * [les documents concernant le retour sur site](#)

Rapprochement DC2P-DVI : un manque flagrant d'information

Le CSEE a déclaré ne pas pouvoir rendre un avis sur ce [projet de rapprochement](#) faute d'avoir pu disposer des éléments nécessaires dans le cadre d'un fonctionnement anormal. En effet la Commission chargée de l'étude du dossier n'a pas eu accès aux documents demandés et de nombreuses questions sont restées sans réponse. L'intérêt business de se rapprochement n'est pas démontré et le sort des salariés loin d'être traité dans la transparence. « Trouvez-vous un job » et « Faites-nous confiance » ne sont pas des

éléments de nature à rassurer et éclairer les élus et encore moins les collègues concernés !

Analyse de la CFE-CGC

Le CSEE est aidé par les CSSCT pour l'étude des dossiers. Malheureusement la Direction fournit des informations partielles ou trop tardivement pour qu'elles puissent être étudiées dans un temps suffisant par les CSSCT avant les séances du CSEE. Les élus veulent disposer du temps

nécessaire pour l'étude des dossiers et poser les questions notamment dans le cadre de réorganisation et ne pas être une

simple chambre d'enregistrement des projets de la Direction. Le rapprochement DC2P-DVI en est la parfaite illustration.

► * [Le document de présentation](#)

Formation 2019 : formons-nous !

Le rapport formation fait apparaître une forte demande des salariés pour les formations transverses, ainsi que pour les programmes agilité, qualité de vie au travail. Si de nouvelles plateformes d'apprentissage émergent. Le présentiel représentent cependant 95% des formations. Les indicateurs d'efficacité de la formation sont en hausse par rapport à 2018. L'évaluation du manager de l'efficacité de la formation pour le salarié est meilleure que celle effectuée par le salarié. Le nombre d'heures de formation a diminué. Les femmes se forment 2h de plus que les hommes. Les salariés de moins de 45 ans se forment plus que ceux de plus de 45 ans. La difficulté pour les salariés est de se retrouver dans l'offre de formation. Il est difficile pour les salariés de contacter les

responsables de formation. On notera que 77 salariés ont été certifiés en 2019 contre 25 en 2018.

Analyse de la CFE-CGC

Les salariés ont toujours du mal à s'y retrouver dans l'offre de formation malgré une refonte d'Orange Learning. La Commission préconise une communication large auprès des salariés sur le congé formation. Des salariés proches de la retraite voient leur demande de CPF refusée. La Commission s'étonne que des salariés aient été invités à utiliser leur CPF pour des formations dont le coût incombe normalement à l'employeur.

► * [le rapport formation](#)

Rapport Emploi 2019 : navigation à vue

Le rapport Emploi 2019 ressemble à celui de l'année précédente : effectifs interne en baisse, recours aux externes en hausse. Si un certain pourcentage de prestataires externes peut s'expliquer pour des raisons conjoncturelles, ceux-ci représentent 12% des effectifs...

Analyse de la CFE-CGC

Les salariés externes occupent des postes dans des métiers nouveaux comme le big data. Ces postes pourraient être pourvus en interne à condition d'avoir une politique

prévisionnelle de l'emploi et de gestion des compétences et de formation adéquate. De nombreux salariés ne comprennent pas que l'entreprise ne favorise pas la montée en compétences et l'accompagnement vers les métiers de demain. C'est l'avenir de notre entreprise et sa capacité à se transformer en embarquant tout le monde qui se joue là !

► * [le rapport emploi](#)

Déménagement à Résonance : La Direction OFS refuse toujours à vos élus les informations les plus élémentaires

Le déménagement à Résonance concerne 141 salariés et 13 prestataires dans le cadre de regroupements au sein d'espaces en proximité d'équipes Agile constituées et contribuant aux mêmes chaînes de valeur. La CSSCT a fait un certain nombre de recommandations, et demandé des études complémentaires. Le CSEE a demandé que l'entreprise lui fournisse la liste des salariés concernés par ce déménagement pour leur donner accès à l'espace de restauration du site. L'entreprise refuse de fournir ces infos sous toutes ses formes, pour des raisons fallacieuses de RGPD.

Analyse de la CFE-CGC

Les projets de déménagement n'ont pas été actualisés en prenant en compte la crise sanitaire actuelle. Par ailleurs

l'entreprise prend prétexte de la RGPD pour refuser de communiquer les informations les plus élémentaires aux élus. **Nous en sommes à un point où les simples Nom et Prénom des salariés concernés par un déménagement ou une réorganisation sont littéralement classés « secret-défense ».**

Cette position de la Direction, en plus d'entraver le travail du CSE et des commissions, est juridiquement intenable. Elle démontre simplement la grande déloyauté de la Direction dans le traitement des dossiers qu'elle présente à vos élus. Va-t-il encore falloir agiter le spectre d'une nouvelle procédure judiciaire pour obtenir ce que l'entreprise doit à vos élus en termes d'information et de loyauté ?

*[Résonance](#)

Déménagement du campus de Toulouse : expertise en cours

L'emménagement sur le Campus de Toulouse est prévu en 2 temps : en 2021, les équipes OFS / DEF EM, ProPME DVI EM s'installeront à proximité des équipes DEF dans le bâtiment B (10 personnes sont concernées, actuellement sur les sites de La plaine, Bonnefoy et Soupetard) et à l'horizon 2023, les équipes DCGP et Marketing du site de Bonnefoy rejoindront également le campus. Dans les projections réalisées, les 17 salariés recensés dans les bases RH fin 2019 s'installeront à proximité des équipes SCO/AD/DC au bâtiment C. L'engagement a déjà été pris de ne pas séparer les salariés et de créer un nouveau Territoire d'Equipe dédié spécifique, sur 1 seul étage. Sans attendre 2023, l'ensemble des espaces de travail créés dans le campus seront accessibles à tous. Les élus du CSEE OFS ont fait part de leur volonté d'être informés en vue d'une consultation sur la phase 2 du projet Campus

Toulouse Est, et de poursuivre la mission d'expertise initiée par l'IC-CHSCT dont faisait partie le périmètre OFS.

Analyse de la CFE-CGC

L'expertise demandée par les élus est entravée par la Direction qui la refuse et qui s'est pourvue en cassation. Devant l'envergure du projet et son impact sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés, les élus ont décidé de poursuivre l'expertise avec le Cabinet Technologia sans attendre le résultat du recours en justice de la société visant à contester le recours à expert.

► [*point d'avancement projet campus Toulouse](#)

En marge du CSE : négociations salariales 2020

[La négociation salariale 2020](#) vient de s'achever sur un constat d'échec qui laisse un goût amer. [L'ensemble des Organisations syndicales avait adressé dès le 15 juin un courrier d'alerte à Stéphane Richard](#) lui demandant de revoir à la hausse les montants de cette négociation. La réponse d'Orange n'a pas été à la hauteur de l'engagement des salariés dans la crise que nous traversons : 1,8% d'enveloppe globale avec une prévision du taux d'inflation 2020 de 1,3% ... Aucune organisation syndicale n'ayant accepté de signer l'accord 2020 c'est donc la [décision unilatérale de l'entreprise](#) qui s'appliquera.

Pour la CFE-CGC Orange cette négociation devait [viser le maintien du niveau de vie global](#). Le compte n'y est pas !

Synthèse de la **D**écision
Unilatérale 2020

	2018	2019	2020 DU	Delta en €	Delta en % 2020-2019
Mesures Talon Non Cadre	325 €	450 €	230 €	- 220 €	-48,89%
Mesures Talon Cadre	325 €	525 €	290 €	- 235 €	-44,76%
Mesure AFO B, C et D	200 €	320 €	120 €	- 200 €	-62,50%
Budget Augmentation Individuelle et Collective	1,40%	1,75%	1,00%	-0,75%	
ARCQ	0,80%	1,00%	0,60%	-0,40%	
Mesures Particulières		0,25%	0,20%	-0,05%	
Taux Directeur	2,50%	3,00%	1,80%	-1,20%	

Salariés de droit privé bandes B, C, D	Budget de mesure individuelle : 1,0% de leurs salaires, avec une augmentation minimum de 230€ annuels Salaires jusqu'à 30 K€, augmentation collective : 100€ annuels
Cadres bandes Dbis, E, F, G	Budget de mesure individuelle : 1,0% de leurs salaires, avec une augmentation minimum de 290€ annuels sauf bande G Salaires jusqu'à 36 K€, augmentation collective : 200€ annuels Salaires de 36 K€ à 41 K€, augmentation collective : 100€ annuel
ARCQ, mobilité et des parcours professionnels	Salariés de droit privé et fonctionnaires bandes B, C, D : budget de 0,6% de leurs salaires Cadres bandes Dbis, E, F, G : budget de 0,6% de leurs salaires
Egalité professionnelle femmes / hommes	Evolution professionnelle des femmes (accès aux différents niveaux de responsabilité via changement de bande/grade) : budget de 0,2% de leurs salaires Correction écarts salariaux femmes / hommes : Femmes salariées de droit privé bandes B à D : budget de 0,1% de leurs salaires Femmes cadres, bandes Dbis à G : budget de 0,1% de leurs salaires
Salariés en début de carrière	Bandes B à D : budget de 1,0% de leurs salaires Bandes Dbis à G : budget de 2,0% de leurs salaires
Fonctionnaires bandes B, C, D	Augmentation collective : 120€ annuels (0,35% du SGB en moyenne) Salaires jusqu'à 30 K€, augmentation collective supplémentaire : 100€ annuels
Consolidations accords sociaux 1990,1997, 2013, 2014 (fonctionnaires)	Budget de 0,1% des salaires des fonctionnaires

Suivez toute l'actualité de la rémunération et du pouvoir d'achat sur notre site <https://www.cfecgc-orange.org/pouvoir-d-achat>

*Retrouvez tous les documents présentés en séance sur [Alfresco](#) (accès 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 au CSE Orange France Siège

[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](#)- Représentant Syndical au CSE OFS ,

[Kathleen Beaudé](#)- Déléguée Syndicale Coordinatrice OFS