



Sommaire

Prolongation des titres restaurant jusqu'à fin août	1
Télétravail : stop ou encore ?	2
Réorganisation de la Direction expérience client et interface utilisateur	2
Montpellier, Toulouse, Résonnance : quel avenir pour le flex desk ?	2
Rapprochement DC2P-DVI : un marché de dupes	3
Rattachement de la DMP à la direction Grand Public	3

Prolongation des titres restaurant jusqu'à fin août

Le CSEE OFS a été l'un des seuls avec SCE à proposer à tous les salariés de son périmètre de bénéficier de Titres Restaurant dès le 16 mars, début du confinement.

L'objectif était de maintenir leur subvention restauration pour chaque jour travaillé. En télétravail, chez le client ou sur site, c'est ainsi que vous avez pu bénéficier via ces TR de pas moins de 120€/mois de pouvoir d'achat.

Pendant ce temps-là, Les collègues dépendant de la mutualisation ont vu sauter tous leurs droits restauration, avec des instances incapables de prendre la moindre décision et implorant Orange de trouver des solutions.

Aujourd'hui, bien qu'en phase de déconfinement depuis le 11 mai, face au manque d'information et de visibilité donné par la Direction sur notre périmètre, tant sur le planning de réouverture des sites tertiaires, que sur les salariés concernés par un retour sur site, vos élus CFE CGC ont proposé de prolonger l'attribution des titres restaurant (résolution votée en CE) pendant tout l'été. Grâce au vote de nos élus cette proposition a été adoptée à la majorité. Les autres élus (CFDT FO CGT) s'y sont opposés sans rien proposer d'autres.

A ce jour, la Direction refuse toujours de fournir à notre CSE les informations nécessaires pour la bonne gestion des titres restaurants, notamment le nombre exact de jours autorisant l'attribution des Titres Restaurants. Par contre, nous constatons qu'elle utilise ces mêmes informations au profit des CSE qui sont dans la mutualisation et du CNR présidé par la CFDT, sans que cela lui pose le moindre problème.

Le CSEE se retrouve ainsi confronté au risque d'attribuer trop de Titres Restaurants à certains collaborateurs, ce qui ne permet ni de respecter l'équité entre les salariés indispensable à une bonne redistribution du budget des activités sociales et culturelles, ni de disposer des justificatifs indispensables en cas de contrôle de l'URSSAF. Il est d'ailleurs intéressant de noter qu'Orange n'hésite pas à brandir la menace de sanctions disciplinaires des salariés au prétexte de

commande de TR « excessives »... (cf [article sur la restauration](#)).

Analyse de la CFE-CGC

La gestion en directe de la restauration par le CSE OFS telle que le préconise la CFE-CGC, a montré toute son efficacité dans la crise actuelle, en permettant au CSE OFS d'être réactif, pragmatique et efficace. Les élus des CSE qui ont fait le choix de la mutualisation sont dépouillés de leurs prérogatives au profit des organisations syndicales qui ont accepté de signer l'accord restauration. Ces élus ne sont plus responsables de rien. Les responsabilités sont diluées dans des comités comme le CNR ou le Comité National Technique pour la Restauration présidés par les OS qui n'ont pas été capable de mettre en œuvre des solutions pour aider les salariés pendant le confinement et qui en rejette la responsabilité sur la Direction ... qui elle, se réfugie derrière l'usine à gaz issue des accords qu'ils ont tous signé...

La gestion des budgets de la restauration reste un scandale que la CFE CGC continue de dénoncer aussi bien devant la justice, qu'au sein des instances de représentation du personnel. [La CFE CGC a encore récemment dû écrire officiellement au plus haut niveau de l'entreprise pour exiger le respect du droit dans ce domaine](#). Quant au traitement qui est réservé aux CSE et aux élus qui osent défier ce système, il est inadmissible mais il ne vous fera pas baisser les bras !

- ▶ * [la résolution votée en CSE](#)
- ▶ [la restauration vue par la CFE-CGC](#)

Télétravail : stop ou encore ?

Toujours beaucoup trop d'écart entre les discours officiels du COMEX dans la presse qui prône un dialogue social de qualité et la pratique sur le terrain ! En effet, nos élus du CSE déplorent toujours de ne pas avoir d'information fiable et loyale sur les conditions de retours sur site. Force est de constater que des informations contradictoires circulent dans les équipes. Lors du CSE du 28 mai, la Direction a exposé les deux situations prévues : l'une pour le retour sur site de certains salariés, l'autre pour la récupération de matériel, appelée procédure Drive. Dans le premier cas les salariés seront regroupés dans des espaces sécurisés, notamment à Orange Village le 3^{ème} étage du bâtiment B. La procédure Drive de récupération du matériel sera mise en œuvre progressivement au cours du mois de juin.

Analyse de la CFE-CGC

Réorganisation de la Direction expérience client et interface utilisateur

La direction Experience Client Digitale & Interfaces est en charge du design des interfaces pour les services grand public : web, mobile et TV. Cette organisation est passée de 30 salariés à 46 salariés et rencontre ses limites. La réorganisation vise à mieux répartir les compétences et alléger la portée managériale. Cette réorganisation a été co-construite avec les salariés et n'entraîne aucune baisse de niveau hiérarchique pour les salariés, ni de changement de métier, tous les managers sont maintenus. On passe d'une organisation centrée sur les compétences (UI/UX) à une organisation basée sur les actifs du canal digital (shop, espace client, parcours achat/gestion).

Après analyse du dossier et échanges avec des salariés, il apparaît que le projet de nouvelle organisation est plus en adéquation avec l'organisation quotidienne du travail et par ailleurs présente l'avantage d'être plus lisible vis-à-vis des autres directions de DGP ; par ailleurs, et même si une autre

L'état de crise sanitaire actuelle impose selon la Direction le maintien du télétravail pour les salariés dont l'activité ne se justifie pas par le retour sur site. Dans certains cas exceptionnels, la direction autorise le retour de certains de ces salariés quelques jours par semaine. Jusqu'ici la Direction annonce que le maintien du télétravail se poursuivra jusqu'à fin août. Pourtant si l'état d'urgence sanitaire est levé le 10 juillet, la Direction ne pourra plus imposer le télétravail aux salariés, qui ne peut se faire que sur la base du volontariat. La [CFE-CGC demande l'ouverture de négociations loyales sur la poursuite du télétravail et sur le télétravail de demain](#). Les conditions actuelles ont permis d'en voir les avantages et les inconvénients, et il convient d'en tirer les leçons.

- ▶ * [les documents concernant le retour sur site](#)
- ▶ [négociation d'un nouvel avenant au télétravail](#)

solution aurait pu être envisagée, il solutionne le problème de portée managériale devenu ingérable à certains endroits de l'organisation actuelle.

Pour ces raisons, les élus du CSE OFS émettent un avis positif.»

Analyse de la CFE-CGC

Nous avons bien noté que la Direction s'est engagée à permettre les mobilités entre les départements de la direction afin de maintenir la diversité des parcours professionnel comme c'est le cas dans l'organisation actuel (passage d'un projet shop vers un projet care par exemple).

Nous notons par ailleurs que la direction s'engage à mettre en œuvre cette nouvelle organisation à partir de début septembre, période plus favorable à l'accompagnement.

- ▶ * [Le document de présentation](#)

Montpellier, Toulouse, Résonance : quel avenir pour le flex desk ?

Plusieurs projets de déménagement sont à l'étude : Montpellier, Toulouse, Résonance à Bagnex. Dans tous ces sites il n'est plus prévu une position de travail par salarié. Orange prend prétexte de la généralisation du télétravail pour justifier le déploiement du flex desk dans ses nouveaux bâtiments. Elle prend bien soin, par contre, de passer sous silence toutes les économies générées par ces aménagements et les charges qui se reportent sur le salarié. Mais avec la crise que nous traversons actuellement et le bilan qu'il faudra en dresser, quel est l'avenir de tels aménagements ?

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC demande qu'une véritable réflexion se mette en place sur l'organisation du travail et l'immobilier. Elle a déjà demandé que la direction de l'immobilier soit rattachée aux RH ([cf notre article](#)), car trop souvent l'aménagement des bureaux définit des organisations du travail.

- ▶ * [Montpellier](#)
- ▶ * [Toulouse](#)
- ▶ * [Résonance](#)

Rapprochement DC2P-DVI : un marché de dupes

Le rapprochement de la Direction des Ventes Indirectes (DVI) vers la Direction ProPME (DC2P) vise selon la Direction à mieux adresser les clients proPME afin d'enrayer la chute du CA et augmenter le NPS. La seconde réunion d'information sur ce sujet a permis de mettre en lumière plusieurs problèmes, liés aux parts variables, aux manques de formalisation écrites des entretiens entre les salariés concernés et les RH, ou à la situation des Responsables Partenaires et des Directeurs de Région.

Analyse de la CFE-CGC

Les informations données par la Direction n'ont pas convaincu les élus de la pertinence de cette réorganisation. Comment la modification des périmètres de responsabilité des Responsables Partenaires pourrait être sans incidence sur leur rémunération ? La Direction ne démontre jamais

l'efficacité des différentes réorganisations, à commencer par l'absence d'indicateurs permettant de la mesurer. Par contre chaque réorganisation casse les collectifs de travail et supprime un certain nombre de poste, entraîne des pertes de rémunération et des dégradations des conditions de travail. Depuis des mois vos élus CFE CGC demandent que ce dossier soit enfin présenté au CSE, alors que la Direction a tout fait pour passer sous les radars. Ce manque de transparence de la part de la Direction a été la source de beaucoup d'inquiétudes de la part des salariés. La DVI ne peut pas être fermée en catimini. Nous dénonçons ces méthodes et ce marché de dupes.

- ▶ * [le projet de rapprochement DC2P-DVI](#)

Rattachement de la DMP à la direction Grand Public

La Direction Marketing Produit est rattachée à TGI et Direction Grand Public avec des salariés pour moitié chez TGI et pour moitié chez DGP. Le projet de rattachement finalise la réorganisation de la DGP en affectant l'essentiel des salariés de la DMP à la DGP. Considérant qu'il y avait des différences importantes dans le management entre TGI et DGP, le CSE a voté une résolution pour demander qu'une étude sur les impacts humains et des Risques Physiques et Psychologiques soit menée. La restitution de cette étude aura lieu pour le CSE de juillet.

Analyse de la CFE-CGC

Cette réorganisation dure depuis plus d'un an, et il est temps pour les salariés qu'elle aboutisse, d'autant qu'elle a été mise progressivement en place. La finalisation aura pour but de clarifier la situation.

- ▶ * [le projet de rattachement de la DMP](#)

*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 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

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/annuaireCFECCG



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

