



Sommaire

ASC et Restauration	1
Plan d'actions contre la Covid.....	2
Télétravail : l'accord s'applique toujours.....	2
Emplois OFS : la décrue se poursuit.....	2
Egalité hommes-femmes : un plafond de verre difficile à franchir	3
Rapport d'activité économique du 1 ^{er} trimestre 2020.....	3
Bilan de la mise en œuvre de la réorganisation de DGP : en progrès	4
CSE : comptes certifiés sans réserve.....	4
Bilan Handicap 2019.....	4
Réorganisation des équipes Qualité de la relation Clients PRO/PME Siège : avis favorable du CSE.....	5

ASC et Restauration

Cadeau de Noël : 14% de pouvoir d'achat en plus pour faire plaisir à vos enfants et on n'oublie pas les grands.

Grâce à la bonne gestion des budgets activité sociale et culturelles (ASC) et restauration par le bureau du CSE, la commission ASC a pu proposer de revaloriser le cadeau de Noël 2020 : **14% pour chaque enfant en passant le montant du chèque cadeau de Noël de 60 à 70€**. Et le CSE

n'est pas en reste **pour les adultes** puisqu'il a pu proposer également une augmentation pour les adultes. Ainsi **chacun de nos ouvriers-droits recevra un chèque cadeau d'un montant revalorisé de 170€** au lieu de 160€ en 2019.

Restauration : calomniez, calomniez, il en restera toujours quelque chose !

Les OS signataires de l'accord restauration (CFDT CGT FO et SUD) refusent de revenir à la table des négociations.

[La CFE-CGC rappelait à tous en juin sur ce sujet que : « Le déni n'est plus une option il faut agir ! »](#). Notre objectif reste le même :

- Redonner l'accès aux salariés de notre périmètre aux cantines Orange sans surtaxation non justifiées et avec application de la subvention aux caisses,
- Permettre à ceux qui le souhaitent l'accès aux titres restaurants,
- Stopper une gestion folle qui emmène tout le système dans le mur et qui prive les salariés de leurs droits

On voit fleurir çà et là des écrits indignes de la part des mêmes OS qui connaissent la situation depuis 2007, mais qui regardent ailleurs, alors que 30M€/an sur les budgets restaurations « s'évaporent » sans aucune justifications. Ce

sont les mêmes qui signent des accords qui punissent les salariés des périmètres qui ont décidé de prendre leurs responsabilités.

On ne peut pas lutter contre la calomnie permanente, et cela ne nous intéresse pas. Pour la CFE CGC, il est essentiel que les OS et la Direction se remettent autour de la table pour discuter sereinement des solutions à mettre en œuvre pour sauver la restauration collective. La Direction a enfin pris conscience que la situation financière et économique sur la restauration collective court à la catastrophe. **Orange a pris ses responsabilités et officiellement demandé la révision de l'accord restauration avec convocation de toutes les OS. La CFE CGC sera présente. Mais visiblement pour les autres OS, le jeu consiste à jouer la montre en prétextant des « agendas trop chargés » pour traiter ce sujet...**

Plan d'actions contre la Covid

Depuis la fin du confinement début juin, **alors que l'entreprise a largement appelé à revenir sur site, il a fallu attendre le CSE de septembre pour que la direction accepte enfin de mettre en place un groupe de travail pour définir le process d'alerte et de suivi des cas de covid au sein des sites.** Les élus ont attiré l'attention de la direction sur les sites qui comprennent plusieurs directions. Sur ces sites l'information et la prévention du Covid est très insuffisante et cloisonnée ce qui met en danger les salariés des autres directions qui ne sont pas avertis.

Analyse de la CFE-CGC

Nous demandons depuis des mois que la direction associe les élus au plan de prévention du Covid. Celui-ci ne s'arrête pas au périmètre OFS et il est important que l'information soit diffusée correctement et que les salariés potentiellement atteints puissent être tracés de façon anonyme, afin de pouvoir repérer les clusters potentiels et agir préventivement. Le cloisonnement pratiqué par la Direction dans la diffusion de l'information n'est pas à la hauteur de l'enjeu et met en danger les salariés.

- ▶ [*la résolution votée par les élus](#)

Télétravail : l'accord s'applique toujours

La directrice des Ressources Humaines Services du Siège a assuré que l'accord n'avait pas été dénoncé et qu'il s'applique toujours. Il n'y aurait pas de consignes des RH vis-à-vis des managers pour ne pas renouveler les avenants au télétravail ou valider de nouvelles conventions. La direction affirme qu'elle n'a jamais imposé des jours de présence sur site. Dans la pratique nous constatons l'inverse avec des avenants non validés et un retour sur site imposé.

Concernant le nombre de jours de télétravail pendant la période actuelle en Ile de France, l'entreprise se contente de

suivre les directives du préfet, mais la communication ne suit pas.

Analyse de la CFE-CGC

Comme pour le Covid, il nous semble de plus en plus évident que ceux qui prennent les décisions au sein de la direction sont complètement déconnectés de la vie réelle. Il y a un écart énorme entre ce qui est annoncé par la direction et les consignes reçues et appliquées par les managers de proximité pris entre le marteau et l'enclume

Emplois OFS : la décrue se poursuit

La baisse régulière de l'effectif (-4,4%) couplée au très faible nombre d'embauches (4 salariés) et à l'augmentation des arrêts maladies (+ 3%) accroît significativement la charge de travail de ceux qui restent. Les élus se sont inquiétés pour ces salariés et ont demandé à la direction un plan d'action détaillé pour remédier à cette situation. L'augmentation des arrêts maladie est également préoccupante.

Analyse de la CFE-CGC

Depuis plusieurs années nous constatons que le recours à la sous-traitance progresse. Pour la Direction ce recours est justifié pour des compétences non détenues en interne et/ou par un surcroît de travail sur un temps donné et court. **La montée en compétence des salariés ne semble pas être le**

choix de l'entreprise au risque de perdre des compétences et de ne pas détenir des compétences clés au sein de l'entreprise pour métiers pourtant désignés comme stratégiques et d'avenir. Pourquoi ne pas favoriser la montée en compétence de nos salariés ? La CFE GCG défendra l'emploi en interne et la gestion des compétences des salariés lors de la prochaine négociation sur la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et compétences) qui devrait s'ouvrir avant la fin de l'année.

- ▶ [* Rapport trimestriel emploi OFS du T1 2020](#)
- ▶ [* Résolution votée par les élus](#)

Egalité hommes-femmes : un plafond de verre difficile à franchir

Malgré un mieux constaté pour que les femmes puissent accéder à des postes de responsabilités, une difficulté demeure pour elles : obtenir une promotion. Dès qu'on progresse dans la hiérarchie, le taux de féminisation diminue et la durée d'obtention d'une promotion est plus longue pour une femme que pour un homme.

La rémunération médiane et moyenne rapportée à l'âge présente une différence de 6 à 9 % entre les femmes et les hommes.

Les élus du CSEE OFS ont souhaité que davantage de transparence accompagne les **programmes « Egalité O Féminin », initié pour favoriser la promotion des salariées, mais dont personne ne semble avoir entendu parlé et qui semble réservé aux quelques initiés qui sont dans les bons réseaux.** Une résolution a été votée demandant une présentation claire du programme EGALITE O FEMININ et du programme TALENT REVIEW, ainsi qu'un plan d'actions pour rendre les métiers techniques ou stratégiques plus accessibles aux femmes et aux seniors.

Le temps partiel est toujours très majoritairement demandé par les femmes. En 2019 sur 448 salariés d'OFS en temps partiel, 71% étaient des femmes. Ce chiffre est en baisse de

5% par rapport à 2018, principalement à cause des TPS qui sont moins nombreux. Aucune demande de temps partiel n'a été refusée, nous assure la direction ! Nous ne sommes pas dupes ! Le système d'information ne trace pas les refus de temps partiel. Un temps partiel ne se refuse pas, mais son organisation reste à la main du manager en fonction de l'activité de son équipe. Il est donc impossible de savoir si cette baisse est liée aux demandes ou au refus.

Analyse de la CFE-CGC

De nombreux managers ignorent l'existence du programme EGALITE O FEMININ et ses spécificités d'application et ne peuvent par conséquent pas mettre en visibilité leurs collaboratrices lors des revues de personnel.

- ▶ * [situation comparée H/F](#)
- ▶ * [Bilan temps partiel](#)

Rapport d'activité économique du 1^{er} trimestre 2020

Le 1^{er} trimestre 2020 a été marqué par une période économique extrêmement difficile avec des mouvements sociaux à laquelle s'est ajoutée une crise économico-sanitaire sans précédent dans l'histoire de l'humanité.

Le confinement s'est imposé à toutes les populations et le télétravail est devenu la norme à compter de mi-mars.

Les performances GP ont été décevantes tant sur le mobile que sur le Broadband où nous avons terminé respectivement à la dernière et avant dernière place, malgré une mobilisation sans précédent des salariés dans des conditions exceptionnelles.

La volonté d'Orange d'axer nos démarches commerciales et marketing sur la valeur plutôt que l'attractivité tarifaire s'est soldée par un lourd échec sur le trimestre. A suivre sur le T2. La période T2 qui s'ouvre va tester nos réseaux, nos organisations, notre agilité et notre capacité à maintenir et progresser sur l'item satisfaction de nos clients pour repartir en croissance.

- ▶ * [Rapport d'activité économique](#)
- ▶ * [Résolution votée par les élus](#)

Bilan de la mise en œuvre de la réorganisation de DGP : en progrès

Vous avez été plus d'un tiers à répondre au sondage du CSE de juin sur la mise en œuvre de la nouvelle Direction Grand Public. Nous nous sommes appuyés sur ce sondage pour appuyer nos demandes auprès de la direction. Il en ressort que cette réorganisation a été moins douloureuse que la précédente de 2017 (création de DCGP et de la Direction Digitale). Nous avons toutefois relevé une alerte sur la charge de travail et sur la direction DRSC. La CSSCT (Commission Santé Sécurité et Condition de Travail) a été mandatée pour instruire ces points. La synthèse du sondage réalisée par les membres du CSE vous sera diffusée très prochainement.

Analyse de la CFE-CGC

Si davantage de salariés comprennent le sens de cette réorganisation par rapport à celle de 2017, il n'en reste pas moins que 20% des salariés ne comprennent pas le sens global et les missions de la réorganisation malgré une large communication de la direction et que 84% des salariés considèrent qu'elle ne leur apporte aucun bénéfice personnel. Ces chiffres devraient alerter l'entreprise au plus haut point.

► [* Le bilan](#)

► [* Résolution votée par les élus](#)

CSE : comptes certifiés sans réserve

Pour la première fois, un commissaire aux comptes a été désigné pour certifier les comptes du CSE. Ceux-ci ont été certifiés sans réserve. Grâce à une gestion maîtrisée des budgets, le bureau du CSE a pu proposer le report des

excédents (nouveau prévue par la loi). Ce qui nous permettra l'année prochaine de revaloriser certaines prestations.

Bilan Handicap 2019

Le périmètre OFS n'a qu'un seul correspondant Handicap, quand d'autres périmètres en ont jusqu'à 18. Orange n'est pas une entreprise aussi inclusive qu'elle le prétend en ne recrutant pas en nombre suffisant des personnes ayant un handicap. Les élus ont par conséquent voté à l'unanimité une résolution demandant à la direction de mettre l'accent sur cet aspect.

► [*le bilan handicap](#)

► [*la résolution votée par les élus](#)

A savoir

Les salariés en situation de handicap bénéficient d'un crédit supplémentaire de 300€ pour un total de 800 € annuel avec un plafond maximum de 8 000 € et tout salarié victime d'un accident du travail ou de maladie professionnelle (incapacité > 10%) peut bénéficier d'un abondement jusqu'à 7.500€.

- [lien vers la rubrique formation professionnelle](#)

Réorganisation des équipes Qualité de la relation Clients PRO/PME

Siège : avis favorable du CSE

Les élus du CSE ont rendu un avis favorable au transfert des activités opérationnelles des équipes Qualité de la relation Clients PRO/PME Siège vers les Agences PRO/PME en région.

Analyse de la CFE-CGC

Le CSE a remis un avis favorable après avoir consulté les 19 salariés concernés par ce projet et qui étaient en grande majorité favorable à leur transfert vers les agences Pro/PME en région.

► [*le projet de rattachement](#)

*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, [Hughes de Champs](#) - RS, [Kathleen Beaudé](#) - 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/annuaireCFE-CGC



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

