



Sommaire

Préambule : intergénérationnel, sous-recrutement et miroir aux alouettes..... 1
 Fin de l'IS: quels enseignements ?..... 1
 Restauration : l'addition passe mal..... 2
 Les ASC locales en question..... 2
 Harcèlement et violence au travail 2

Préambule : intergénérationnel, sous-recrutement et miroir aux alouettes

La CFE-CGC Orange a exprimé publiquement sa désapprobation sur l'accord intergénérationnel.

Comment le recrutement annoncé de seulement **8 000 jeunes en 3 ans**, pourrait-il compenser les départs naturels à la retraite et ceux induits par le nouveau dispositif de **Temps Partiel Senior** ? Quant au « **temps de respiration** » présenté comme une innovation, cela laisse songeur au regard des dispositifs déjà existants. La CFE-CGC insiste sur le fait que cet Accord Intergénérationnel doit être mis en regard d'autres accords : Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC), égalité professionnelle, vie privée/vie pro, ou encore télétravail, et **demande une analyse d'impact** sur les volets économique et financier, ainsi que sur l'organisation du travail, la force au travail interne et externalisée, sur le périmètre de notre établissement, très clairement visé par ces nouveaux miroirs aux alouettes. Plus de détails et de précisions sur [notre site](#).

Fin de l'IS: quels enseignements ?

A la lumière de la transformation/réorganisation pensée pendant plus de 18 mois de l'Intrapreneur Studio qui finalement a débouché sur une totale remise en cause de l'activité et à la fermeture de l'IS, les élus ont rappelé à la Direction qu'elle s'était engagée à anticiper les évolutions d'organisation :

- ◆ à énoncer clairement la méthodologie du lancement et de l'arrêt des projets,
- ◆ avec un focus sur l'accompagnement des salariés par l'entreprise, pendant toute la durée de vie des projets,
- ◆ avec un focus sur les process RH à engager dès lors qu'un projet, soumis à des évolutions, impactait les projets professionnels des personnels.

Depuis la fermeture abrupte de l'IS, marquée par l'absence d'anticipation quant au sort réservé aux salariés et la non prise en compte des expertises spécifiques qu'ils détenaient, Monsieur Koen Vermeulen s'est également engagé à revenir devant la CSSCT OLS pour partager la méthodologie et les process associés pour accompagner toute évolution d'activité ou de projet.

A ce stade, vos élus ont rappelé que la méthodologie et les process associés visant à accompagner des projets ou des activités soumis à des évolutions ne sont toujours pas partagés. Ils ont insisté sur l'irrespect manifesté envers les salariés au regard de la subordination des personnels à l'entreprise.



L'accompagnement des salariés impliqués dans un projet ou une activité exige une transparence, qui plus est dans un contexte de transformation pour envisager une position pérenne et évolutive en termes de compétences et d'emploi.

Aujourd'hui, l'entreprise affiche rechercher un nouveau modèle économique. Les évolutions structurelles ou opérationnelles vont se multiplier dans les mois qui viennent. Les méthodologies d'accompagnement des salariés méritent d'être exposées au plus vite, afin que soit anticipées et comprises les trajectoires ciblées pour mieux prévenir et limiter les RPS, et pour donner aux salariés l'opportunité d'opérer des choix volontaires qui puissent servir leurs projets professionnels. Ainsi, les élus ont demandé qu'en totale transparence, les principes méthodologiques accompagnant les évolutions structurelles et opérationnelles soient présentés au CSE de mars.

Restauration : l'addition passe mal

La gestion mutualisée de la restauration a privé les salariés de leur subvention pendant les périodes de confinement et de déconfinement successives en 2020 et 2021.

Une indemnité de substitution tardive et partielle, au regard de la réalité des périodes de fermeture des restaurants et de télétravail effectif, a toutefois été mise en place.

Sur les 81 232 salariés de l'UES Orange, seuls 12 165 (15%) ont bénéficié d'une subvention restauration pour chaque jour de travail, hélas ce ne sont pas les personnels de notre périmètre. Pour eux, l'accord du 31 mai 2019, en imposant un carcan de gestion mutualisée de l'activité sociale de restauration, a confisqué aux CSEE leurs libertés de décision et d'action, et toutes leurs prérogatives en la matière.

- ♦ refacturation opaque et contestable de coûts immobiliers exorbitants plombant les coûts d'exploitation des restaurants Orange et conduisant à la facturation d'une charge fixe par repas aussi irréaliste qu'abusive,
- ♦ en pleine crise sanitaire, la situation devenue extrême et intenable, a conduit Orange SA à « effacer de l'ardoise » plus de 14 millions d'euros de ces coûts pour les exercices 2020 et 2021, démontrant un peu plus le caractère artificiel et injustifié de sa démarche,
- ♦ depuis leur mise en place, les organes créés par l'accord du 31 mai 2019 ont montré leur incapacité à gérer correctement la restauration, en particulier en cette période de crise sanitaire,
- ♦ les décisions du CTNR sont prises avec beaucoup de retard, sans concertation avec les CSE.

Orange doit faire face à ses responsabilités au plus vite enfin de dénoncer l'accord du 31 mai 2019 qui n'a fait que trop de dégâts. [Lire l'article complet sur notre site](#)

Les ASC locales en question

Depuis plusieurs mois, vos élus CFE-CGC travaillent au sein de la commission ASC à l'établissement du budget pour l'année 2022 ; budget d'un montant de 4,3 millions d'euros, très similaire à ceux des années passées, avec les rubriques habituelles.

Le compte familial pour 57%, le budget Actions Sociales pour 15%, les prestations de Noël pour 16%, et enfin les charges de fonctionnement à hauteur de 12%. ([les détails sur notre site](#))

Pour bien comprendre ce qui en est des ASC locales, il faut regarder la répartition des effectifs sur nos sites.

Les personnels de TGI sont répartis sur plus de 20 sites en France dont les plus importants en effectifs sont, Orange Garden

Chatillon (37,7%), Lannion (19,52%) et Orange Atalante à Cesson-Sévigné (16,58%).

Meylan ne représente plus que 5,53% des effectifs, 14 de nos sites comptent moins de 100 personnes dont 9 dépassent difficilement la dizaine.

La pandémie de Covid19 et ses multiples périodes de confinement depuis mars 2020 ont profondément modifié nos conditions de travail. Nous sommes aujourd'hui près de 80% à télétravailler plusieurs jours par semaines, et il est peu probable que la tendance s'inverse avec la mise en place du FlexOffice.

Dans de telles conditions, comment faire comme si rien n'avait changé ?

Budget limité et effectifs en baisse ne permettent pas de développer une offre riche en ASC locales profitable à tous. On se perd alors en distribution de tickets de piscine, de cinéma ou autres cartes de réductions accessibles à un nombre restreint de salariés bien informés, loin de l'esprit des activités locales organisées par les salariés pour les salariés afin de créer du lien en partageant des passions communes.

La CFE-CGC, dans un souci d'équité, a proposé pour 2022, un nouveau budget laissant le choix à chacun, de profiter comme et quand il le souhaite de ses ASC.

Vos activités locales perdureront et seront encouragées et soutenues sur les sites en capacité de les mettre en œuvre

La délégation CFE-CGC propose que le CSEE abonde à hauteur de 20%, lors de l'utilisation du compte familial pour régler les activités locales.

Sur les petits sites, le choix s'en trouve de ce fait élargit.

Pour l'heure, à l'issue du CSEE de février une majorité ne s'est pas dégagée pour valider le budget ASC 2022 soutenu par vos élus CFE-CGC. Nous allons poursuivre nos efforts pour que vos ASC ouvrent dès la mi-mars.

Harcèlement et violence au travail

Nous déplorons que la Direction ne partage pas avec nous, les signalements qui lui sont remontés.

La référente HSAS est également écartée des enquêtes réalisées par les membres de la Direction (DRH/Référent HSVT) sauf bien sûr si l'un ou l'une des salariés concernés (auteur présumé des faits ou victime) nous alerte. Idem pour les CSSCT.

Nous regrettons également qu'il n'y ait aucune possibilité de pouvoir analyser à froid des conclusions qui permettraient de bâtir un plan de prévention adapté pour éviter une récurrence.

Nous regrettons enfin qu'aucune sanction graduée en fonction des faits n'ait été clairement présentée. [Voir toutes nos questions sur notre site.](#)

Vos représentants
CFE-CGC Orange
Vos représentants
CFE-CGC Orange

Élus CSE
Maxence d'EPREMESNIL
Ghislaine de SALINS
Olivier BOUFFANT
Véronique GARNIER
David COUCHON
Claire MASSOUTI
Agnès SCHAUFELBERGER

Alain NOEL
Alain ANDRE
Thierry ROGER de GARDELLE
Isabelle ROY
Noëlla EVANNO
Guy-Bernardin GNADOU
Monique MACE
Erwan PINCEMIN

Commissions CSE :
Emploi Formation Egalité pro : Philippe FERTE
Commission Handicap : Charles DUKE – Stéphanie CRESPIN
Commission ASC : Claire MASSOUTI - David BERNARD
Commission Restauration : Isabelle ROY - Agnès SCHAUFELBERGER
Projets Economie Evolution des marchés :
Alain NOEL - Thierry ROGER de GARDELLE - Erwan PINCEMIN
Représentant syndical : Laurent PIFFETEAU

