



Sommaire

Préambule : il n'y a pas plus sourd que celui qui ne veut pas entendre	1
Egalité pro. Où sont les femmes ?	1
Un rapport «Alternant Whashing»	2
Service de santé au travail	2
Bilan Restauration, on reste sur notre faim.....	2
Trébeurden, le bateau coule.....	2

Préambule : il n'y a pas plus sourd que celui qui ne veut pas entendre

Une fois n'est pas coutume, la délégation CFE-CGC ne remercie pas la Direction pour cette présentation du point de situation du dispositif Covid au sein de notre établissement.

Alors que nous n'avons eu de cesse d'alerter depuis des mois, [et encore lors de notre précédente séance](#), sur le devoir d'exemplarité de notre entreprise « digitale et humaine », à mettre en place un retour sur site apaisé pour nos collègues *via* un renforcement significatif des dispositifs d'accompagnement, et un prolongement de la phase de transition, **force est de constater que nous n'avons pas été entendu.**

Malgré les résolutions votées à l'unanimité en CSEC et lors du dernier CSEE TGI pour un prolongement du dispositif de télétravail sanitaire jusqu'au 15 novembre 2021, tout en laissant la possibilité aux salariés qui le souhaitent de revenir sur site à 100 %, la seule réponse apportée aux nombreuses inquiétudes remontées par les salariés, et que les élus CFE-CGC ont tenté de faire entendre, est une expérimentation d'ouverture des douches sur Gardens et Meylan ! ...Douche froide s'il en est.

Une réponse qui n'est assurément ni à la hauteur de la situation, ni à l'honneur de notre entreprise. Lire l'article complet [sur notre site](#).

Egalité pro. Où sont les femmes ?

Année après année, force est de constater le manque d'ambition d'Orange en termes d'égalité professionnelle vis-à-vis des femmes.

En 2021, encore et crise sanitaire oblige, le « télétravail imposé » a eu des effets néfastes en particulier chez les femmes pour qui la charge mentale (*repas à préparer, tâches ménagères, suivi des cours et des occupations des enfants, etc.*) a pesé plus lourdement. A-t-il, Va-t-il pour autant être pris en compte dans l'atteinte de leurs objectifs ? L'indulgence a-t-elle, va-t-elle être de mise parmi les managers et les RH ?

Par ailleurs, la CFE-CGC souhaite alerter à nouveau sur **des disparités préoccupantes entre hommes et femmes dans la classification ARCQ des personnels féminins :**

Sur certains périmètres, des chiffres précis et alarmants indiquent une sous-représentation des femmes dans les niveaux avancés et référents.

La CFE-CGC demande à quel moment vont être menées les investigations nécessaires pour éclaircir ces importantes disparités.

Ce sont des jours, des semaines, des mois, des années de perdus en termes de rémunération qui ne se rattraperont jamais !



La CFE-CGC s'interroge enfin sur l'existence et la prise en compte des viviers.

Outre leur multiplicité (*CDD, stagiaires, doctorants, alternants*) plus ou moins bien gérés au sein de notre Groupe d'après les présentations qui ont été faites à la CEFEP, ils constituent les « réserves » de futures candidates puisqu'ils regroupent majoritairement des jeunes femmes.

La question est donc simple : pourquoi les taux de féminisation sont importants dans les emplois précaires et si faibles quand on passe dans la catégorie CDI ?
[L'article complet sur notre site](#)

Un rapport «Alternant Whashing»

La délégation CFE-CGC a remercié la Direction pour sa présentation du bilan alternance 2020 et l'a même félicitée pour la maîtrise du « alternant-washing ».

Le seuil légal d'accueil d'alternants pour toute entreprise de plus de 250 salariés est fixé à 5%. Le Groupe poursuivra donc son ambition d'accueil à minima de...5%.

En clair, l'ambition du Groupe est donc de respecter la loi, à minima !

Sur TGI, si la baisse drastique du nombre d'alternants entre 2019 et 2020 (de 395 à 251) peut aisément s'expliquer par la crise sanitaire et le changement de périmètre IMTW/TGI, il n'en reste pas moins que **le nombre de recrutés en CDI (2) interroge à de nombreux titres.**

Le taux de féminisation à 100% pourrait être vu comme positif mais il n'est pas près de rétablir l'équilibre H/F au sein de nos effectifs.

Le taux de recrutements en CDI est de moins de 1% et aurait pu monter à 2% avec les 3 recrutements en CDD.

Des taux de recrutements lilliputiens donc, pour une entreprise dont « *l'objectif en matière d'apprentissage est la possibilité d'accueillir dans ses équipes de nouvelles compétences... et de former et rechercher des candidats potentiels pour de futurs recrutements.* »

- ♦ Par ailleurs, combien de tuteurs ont été formés en tout sur les 251 ? (Ils étaient 19 en 2020)
- ♦ Combien d'entretiens de mi-parcours et de fin d'apprentissage ont été réalisés pour les alternants ?
- ♦ On note 70% d'apprentis dans le domaine « Accompagnement » et 26% dans le domaine « Innovation & Technologie ». Quelle est la définition du domaine « Accompagnement » ?

La délégation CFE-CGC a remercié les membres de la commission EFEP (*Emploi Formation Egalité Pro.*) pour leur éclairage et s'associe pleinement aux interrogations et demandes contenues dans le rapport transmis. [Article complet](#)

Service de santé au travail

Renouvellement de l'agrément du Service de Santé au Travail d'Orange.

Suite aux nombreuses alertes remontées par les Médecins du Travail d'Orange, la délégation CFE-CGC a proposé une

résolution qui a été adoptée à l'unanimité [A retrouver en détails sur notre site.](#)

Bilan Restauration...

La restauration Orange sur l'année 2020 a été fortement impactée par la crise sanitaire.

En 2020, les restaurants Orange ont été partiellement ou totalement fermés environ 6 mois sur 12, ce qui a pu fragiliser leur équilibre financier voire entraîner la fermeture de certains. La CFE CGC salue le subventionnement restauration des salariés en télétravail contraint.

Elle regrette néanmoins que seules les périodes de confinement imposées par le gouvernement aient été prises en compte, alors qu'une grande partie des personnels est restée en télétravail « Covid » pendant plusieurs mois.

La CFE-CGC joint sa voix à celle de la commission pour **déplorer qu'une grande partie du budget restauration soit consacrée aux dépenses locatives ou aux dépenses d'aménagement des restaurants.**

Si l'on peut comprendre les investissements liés à la fermeture de restaurants non rentables ou peu fréquentés, on peut difficilement accepter que le budget ASC soit utilisé pour l'aménagement des nouveaux restaurants imposé par les opérations immobilières décidées par Orange.

Le budget restauration n'est pas une rubrique du budget de la Direction Général de L'Immobilier !

Pour finir la CFE-CGC s'étonne de la proportion toujours importante de Tickets Restaurant au format papiers alors que la solution dématérialisée existe et fonctionne. [Lire l'article complet](#)

Trébeurden, le bateau coule...

Le point d'avancement Trébeurden du 17 septembre dernier avec la participation de Me Ferreira a permis à la commission Inter-CSEE d'avancer sur le dossier.

L'analyse de la situation de la résidence de Trébeurden » du Cabinet FIDUCAC nous éclaire également sur la situation économique de cette résidence.

- ♦ Les CSEE et plus particulièrement les ouvrants droits, seront les grands perdants de l'opération qui se profile avec « Rêve de mer »
- ♦ Les salariés de WIN et TGI ne pourront plus profiter de cette résidence, pour un coût préférentiel, sans avoir recours à un mécanisme de subvention des séjours pris sur le budget ASC.
- ♦ Cette option de location gérance nous paraît sans issue, il est temps que les CSEE reprennent leurs esprits et pensent enfin à l'intérêt des personnels et au rôle social de la résidence [\(à lire dans le détail\).](#)

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

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

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

Commissions CSE :
Emploi Formation Egalité pro : Véronique GARNIER - Philippe FERTE
Commission Handicap : Charles DUKE - Brigitte Le GUEN
Commission des marchés : Philippe VIDAL
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