



Sommaire

| | |
|--|---|
| Préambule : 2023, de la vigilance sur tous les fronts..... | 1 |
| Emploi et rétribution dans le rouge..... | 1 |
| CPF, équité et propositions | 2 |
| Meylan, encore un effort..... | 2 |
| Lannion Pégase, oui mais | 2 |

Préambule : 2023, de la vigilance sur tous les fronts

Si l'année 2022 a été marquée par une dégradation de nos conditions de travail et de l'emploi, 2023 verra le départ en TPS de nombre de nos collègues et probablement la fin de ce dispositif, à l'exception du TPS - Handicap en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023.

L'année 2023 qui débute avec la réforme des retraites s'avère déjà complexe pour ceux qui restent. Aujourd'hui, plus que jamais, dans un contexte économique incertain et une inflation fragilisant nombre de personnes dans l'entreprise, et plus généralement dans la société, des sujets comme l'emploi, la rémunération, la formation, ou encore l'équité, préoccupent d'une façon particulière et oppressante les personnels de notre périmètre soumis à une transformation continue.

Pour les personnels qui sont en première ligne et demeurent, faut-il encore le rappeler, la première richesse de l'entreprise, vos élus CFE-CGC veilleront à ce que tous les leviers possibles soient actionnés pour que chacun puisse s'engager sereinement, en toute transparence et en toute équité, dans les transformations attendues et les défis à relever.

La CFE-CGC sera particulièrement vigilante sur les questions soulevées ici, dans un environnement qui pourrait devenir explosif et qui pourrait fortement détériorer les conditions de travail générant souffrances et démotivations.

Emploi et rétribution dans le rouge

Se faisant l'écho des préoccupations des personnels, vos élus ont posé un grand nombre de questions à la direction.

Sur le TPS.

Combien de départs, de dossiers encore à traiter, dans quelles directions, sur quels sites, pour quels métiers, quelle catégorie et genre, sous quels délais ?

Les objectifs fixés sont-ils atteints ? Dans un contexte de nouvelles mesures retardant l'âge de départ en retraite, une nouvelle formule de TPS serait-elle envisagée, voire un autre dispositif ? Lequel ? Et quel impact également sur les trimestres et les surcotes ?

Sur la rémunération.

Depuis quelques années, la négociation sur les salaires et le pouvoir d'achat est très défavorable aux personnels, hors bande G. En 2022, **la NAO est en deçà de l'inflation**, trois fois moins que l'inflation annoncée (5,9% pour décembre 2022). La NAO qui débute en 2023 prendra-t-elle en compte au minimum ce chiffre ou sera-t-elle plus ambitieuse ?



A ce jour, fonctionnaires, comme personnels de droit privé, subissent une perte de pouvoir d'achat de 5,4%.

Le budget pour valoriser les collaborateurs est insuffisant et le processus d'attribution des augmentations particulièrement obscur.

Les parts variables ne sont pas équivalentes pour un même travail ou un même objectif atteint. Où est l'équité ? Des questions encore et toujours : promotion, prime télétravail, « partage de la valeur », VOD, fin de ARCQ et équité, autant de points [à retrouver sur notre site.](#)

CPF, équité et propositions

Pour commencer rappelons que le P de CPF veut bien dire « personnel » et non « professionnel ».

En ce qui concerne le compte personnel de formation (CPF) des fonctionnaires, il appartient encore à l'employeur Orange de permettre à ses fonctionnaires de le mobiliser.

Toutes les demandes faites par les fonctionnaires sur leur temps libre méritent d'être acceptées sans restriction.

Trop de refus sont remontés au prétexte que la demande ne répond pas à un projet d'évolution « professionnelle ».

Le mécénat de compétences, dispositif qui permet de déduire jusqu'à 60 % des salaires et des charges sociales, n'est à date proposé que dans le cadre du TPS.

Vos élus proposent d'en ouvrir le bénéfice à toutes les étapes de la carrière ou de l'intégrer dans le dispositif du congé de respiration pour les personnels qui vont exercer des missions dans des associations d'intérêt ou d'utilité publique.

Ceci permettrait même de maintenir une rémunération à 100 % contre 70 % actuellement.

Pour les parcours de formation co-construits avec l'employeur nous proposons d'ouvrir la liste des métiers et des compétences transverses actuellement co-financés par l'employeur.

Outre l'intérêt pour ce dernier, cela permettrait aux personnels intéressés de ne pas supporter le reste à charge prévu dans la réforme quand ils mobilisent leur CPF de leur propre initiative.

Meylan, encore un effort

Grace à vos retours « terrain » montrant des réserves importantes sur 'Orange 3 massifs', vos élus CFE-CGC ont pu contribuer à définir une résolution en quatre points et demandent à la Direction,

- ♦ de fournir un bilan des aménagements et des travaux d'amélioration, sous six mois. De nombreuses malfaçons

ont été relevées et restent à résoudre dont certaines avec un impact potentiel sur la santé et sécurité des personnels.

- ♦ de réaliser une enquête de satisfaction quantitative (questionnaire anonymisé avec verbatim) et qualitative (entretiens) en associant vos représentants, porteurs des mandats adéquats, pour aller au-delà du simple 'micro-trottoir' proposé, afin de favoriser le plein exercice du droit d'expression,
- ♦ vos élus ont aussi demandé un bilan financier complet comparant les coûts entre l'ancien et le nouveau site, y compris les coûts induits comme la perte de productivité lors des phases de déménagements, le coût de l'open-space expérimental dans l'ancien site, ...etc.
- ♦ et enfin de fournir le bilan environnemental de l'opération.

[Lire sur notre site](#)

Lannion Pégase, oui mais

Lors de la présentation du bilan du projet immobilier du site Pégase de Lannion vos élus CFE-CGC ont salué l'implication de l'équipe projet,

pendant toute la durée des travaux, jusqu'à l'emménagement des équipes, via des campagnes de communication et des actions d'accompagnement des personnels pour s'approprier ces nouveaux espaces.

Faisant nôtre la citation de Pierre-Augustin Caron de Beaumarchais,

"Sans la liberté de blâmer, il n'est point d'éloge flatteur."

nous avons souligné un certain nombre de problèmes nécessitant des actions correctives, tels que celui du chauffage, dus à des radiateurs « montés à l'envers » générant de plus, des bruits particulièrement gênants,

de l'éclairage (1 seul interrupteur par plateau notamment), ou encore la nécessité d'organiser un sondage auprès des personnels du site de Pégase, après les premiers mois d'occupation de ces nouveaux espaces.

La Direction de projet immobilier s'est montrée attentive et nous a assuré que ces problèmes seraient résolus.

Un retour d'expérience (sondage) sera également organisé avec les personnels du site de Pégase prochainement.

Vos élus CFE-CGC du site de Lannion suivront avec attention la mise en œuvre de ces correctifs.

[Plus 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
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 : Sophie NACHMAN - Philippe FERTE
Commission Handicap : Stéphanie CRESPIAN - Olivier LE BOSSE
Commission ASC : Bertrand AUZEMERY - David BERNARD
Commission Restauration : Isabelle ROY - Agnès SCHAUFELBERGER
Commission des marchés : Olivier BOUFFANT
Projets Economie Evolution des marchés : Alain NOEL -
Thierry ROGER de GARDELLE - Erwan PINCEMIN
Représentant syndical : Laurent PIFFETEAU