

SOMMAIRE

Information sur le REX* du SDIT** de Nancy 2 rives	1
Bilans trimestriels CSSCT, A2PGNE, AD, UCI Est et DE	1
Projet de dépassement du contingent des heures supplémentaires	2
Compte-rendu des Commissions Bilans Egalité Pro, Handicap et PEC.....	2
Bilans HSCT et PAPRI Pact de l'UCI Est.....	3

Information sur le REX* du SDIT** de Nancy 2 rives

✓ Information

Un an après l'emménagement à Orange Nancy Deux Rives, une majorité des salariés a constaté la mise en place d'actions concrètes à la suite des remontées terrains, avec une satisfaction moyenne de 4 sur 5. Les interventions principales ont concerné la régulation thermique, l'amélioration de la connectivité WIFI. La promotion du bien vivre ensemble n'est pas en reste. Le respect de l'esprit du bien vivre ensemble est ressenti comme globalement respecté. Cependant, quelques axes d'amélioration demeurent, concernant l'hygiène, le bruit et le partage des espaces. Les espaces de restauration sont bien perçus les sondés, mais des problèmes de bruit et de

prix pour les personnes externes sont mentionnés. D'autre part, malgré des préoccupations sur le nombre de places de parking et la sécurité, 65% des répondants sont satisfaits des espaces de stationnement. Enfin, une majorité de salariés se déclare satisfaite de ce nouvel espace de travail avec une note moyenne de 3,8/5.

*Retour d'expérience

** Schéma Directeur Immobilier Territorial

Analyse de la CFE-CGC

Les cordonniers sont souvent les plus mal chaussés... Orange ne fait pas mentir ce vieil adage. La CFE-CGC constate sans ironiser que dans un bâtiment neuf, il y a près de 25% de salariés insatisfaits de la connectivité du réseau informatique et de la couverture WIFI. Un comble pour un opérateur téléphonique !

Plusieurs recommandations sont formulées dans le cadre de ce retour d'expérience encourageant. Depuis mai 2023, date d'emménagement, des aménagements ont été réalisés. Pour autant, la CFE-CGC restera vigilante quant à la bonne réalisation des derniers ajustements préconisés, concourant à une meilleure Qualité de Vie au Travail (QVT).

Bilans trimestriels CSSCT, A2PGNE, AD, UCI Est et DE

✓ Information

Bilan des unités [A2PGNE](#), [AD](#), [UCI Est](#), [DE](#)

En l'absence de rapporteur temporaire pour l'UCI Nord et DOMP, il n'y a pas eu de bilans trimestriels pour ces deux unités.

Analyse de la CFE-CGC

Les élus de la CFE-CGC saluent les travaux et les préconisations des CSSCT en matière de santé et sécurité au travail. Les avancées et prise en compte des risques psychosociaux sont indéniables. Cependant, une meilleure

fluidité et remontées d'informations des CSSCT vers le CSE participeraient à l'efficacité des débats, gage d'un dialogue social non pollué par des redites chronophages.

Projet de dépassement du contingent des heures supplémentaires

✓ Information – Déclaration préalable de la CFE-CGC, [cliquez ICI](#)

Les motifs, les services et les effectifs concernés sont détaillés ci-dessous

Motif de recours aux heures supplémentaires	Période pour y recourir	Durée Hebdomadaire de travail prévue	Services concernés	Effectifs
Remplacement de titulaires, éloignés du service temporairement. Flux estivaux et fin d'année	T3 T4	Horaires Accueil Clients » (HAC)	AD USC	10 salariés Niveaux C à Dbis
Intervention SAV, suite intempéries ou dégâts aux réseau (hors Travaux Urgents de Sécurité) Evènements culturels (festival) ou sportifs 5Tour de France, JO)	T3 T4	Régime de base Horaires Non Ouvrables (Travaux programmés en HNO)	UCI	40 salariés Niveaux C à Dbis

La direction rappelle que les salariés en forfait annuel (CEA) n'ont pas d'heures supplémentaires. (CEA : Cadre Exécutif Autonome)

Votes : 33 votes POUR à l'unanimité des OS

Analyse de la CFE-CGC

Est-il besoin de rappeler que la réussite des JO de Paris 2024, une vitrine mondiale, a reposé sur l'investissement des personnels qui n'ont pas compté leurs heures ? Orange ayant pleinement tiré profit de cet événement mondial, la CFE-CGC réclame une reconnaissance et une juste rétribution de ces dépassements horaires. A cet égard, l'outil de saisie des dépassements des amplitudes horaires ne doit pas faire l'objet de calculs d'apothicaires et d'accommodements avec les décomptes, une dérive vue çà et là au sein des unités. Un rappel des bonnes pratiques ne serait pas inutile. La CFE-CGC a également soulevé le problème de différences entre les saisies des heures dans Anoo et la saisie d'heures dans l'outil Décompte de temps.

Compte-rendu des Commissions Bilans Egalité Pro, Handicap et PEC

✓ Information

Egalité Pro : Les actions de DOGNE en 2023 visent à promouvoir l'égalité professionnelle et à soutenir la féminisation des recrutements, avec des résultats encourageants et des objectifs clairs pour 2024. L'entreprise devrait sensibiliser davantage les salariés au sujet du nouveau visa égalité pro. Concernant les effectifs CDI, le taux de féminisation augmente dans tous les domaines sauf dans le domaine Innovation et Technologie où il continue de progresser.

Handicap : Un nouvel accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap et la lutte contre les discriminations a été signé pour une période de 3 ans, de 2021 à 2023. Le 4 octobre 2023 Orange a signé une prorogation d'un an de cet accord et confirme sa volonté

d'aller plus loin sur les questions de handicap et de lutte contre les discriminations afin de faire de notre société, au sens large, une société plus inclusive. Le Groupe poursuit une politique volontariste en vue de maintenir le taux d'emploi légal au-dessus de 6%.

Perspectives Emploi et Compétences (PEC) : La force au travail diminue de 8,3%, en incluant les TPS en temps libéré. Les CDI baissent de -5,2%. Le réalisé est conforme aux prévisions de la prospective 2022-2024 (-1,5% soit 2066 ETP fin 2023 vs 2098 estimé maxi). Les métiers de la relation client (-13%), de la distribution grand public (-15%) et de l'intervention (-8%) sont les plus touchés par ce régime minceur.

Analyse de la CFE-CGC

Les bilans sociaux passent et se ressemblent hélas, à l'aune des chantiers de transformation qui se succèdent à qui mieux mieux. Baisse massive des effectifs (390 départs) et des recrutements à minima (49), telle est la physionomie d'une DO qui conserve son titre de championne de la baisse des effectifs. Si le sort des personnels qui restent est peu enviable, celui des personnels en situation de handicap l'est encore moins. L'inclusion et la promotion du handicap demeure au stade de l'incantation ou du vœu pieux. Quid de l'efficacité opérationnelle et de la perte des compétences ? Force est de constater que la

stratégie « Lead The Future » n'a guère les moyens de ses ambitions. Comment faire mieux avec moins de personnels et une perte patente des compétences ? L'automatisation des process via l'IA et la digitalisation ont leurs limites. La formation n'est pas en reste puisqu'on constate une baisse significative du budget de 28% sur 3 ans. Le maintien des compétences et de l'employabilité des salariés mérite mieux que cette démission. A moins que cela procède d'une stratégie visant à alimenter des plans futurs de départs massifs ...

Bilans HSCT et PAPRI Pact de l'UCI Est

✓ Information et consultation -

Après une fronde des élus en juillet récusant le discours et la méthode, l'ensemble des OS reconnaît aujourd'hui que le dialogue a été rétabli au sein de la CSSCT UCI EST. Un dialogue constructif permettant ainsi un travail approfondi sur les bilans HSCT et PAPRI Pact***. Les nombreux échanges,

ainsi que les efforts déployés par la CSSCT sur ces thématiques, ont conduit à plusieurs amendements dans le PAPRI Pact, un recentrage favorisant le travail et les préconisations des élus.

Votes : 30 votes POUR à l'unanimité des OS

Motivation de vote commune aux OS pour le Bilan HSCT et PAPRI Pact de l'UCI Est, [Cliquez Ici](#)

*** Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et de l'Amélioration des Conditions de Travail

Analyse de la CFE-CGC

Cet avis positif ne vaut pas approbation ou un blanc-seing validant une politique destructrice d'emplois et de compétences, un recours immodéré à une sous-traitance, mais constitue une forme de reconnaissance du travail entrepris depuis plusieurs mois au sein d'une commission, qui a su prendre ses responsabilités, tout comme la Direction, épaulée par le pôle Prévention. Des avancées significatives matérialisant et réhaussant le sursaut bienvenu d'un dialogue social jusqu'à présent... en panne.



Prochain CSEE DOGNE à LILLE OGS le 23 & 24 octobre 2024

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE	Élus CSEE DO GNE: AD GNE: Sami BOUSLIMI A2P GNE: Alexandre ROBLLOT DE DO GNE: Bertrand GEILLER UCI Est: Mourad KHANNOUSSI UCI Est: Olivier Marcus USC: Dabia BENMOUFFOK Représentant syndical: Marc LEPIN	Élus suppléants CSEE : AD GNE: Leïla BELAYACHI AD GNE: José FIGUEIREDO A2P GNE: Leïla HAMMICHE DE GNE: Isabelle GABRY DOMP GNE: David ATADEGNON UCI Nord: Djamel REJDAL USC GNE: Florence TAVERNE	Commissions CSEE : Emploi Formation : Olivier MARCUS et Alexandre ROBLLOT Egalité pro : Isabelle GABRY et Christine BONDUELLE Handicap : Corine OURIAGHLI et Ychena HEDDOUCHE ASC : Vinciane LASSELIN et Rachid BOUDAUD Restauration : Stéphanie VERCRUSSE Des marchés : Bertrand GEILLER Projets Economie Evolution des marchés : Bertrand GEILLER et Emmanuel ANGLO Rédacteur : Nordine BELGUEBLI
---	--	--	--



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement :
[url page web de l'établissement]

www.cfecgc-orange.org
 abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
 tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

