



Télétravail : réclamation collective auprès de la DRH

«Inutile de déposer 3 jours, ce sera refusé ». Depuis 1 an, toute demande de renouvellement de télétravail de 3 jours / semaine est systématiquement refusée. Pourtant, la possibilité de télétravailler jusqu'à 3 jours / semaine (ou 12 jours / mois) est stipulée dans l'accord télétravail du 17/05/2013 et n'a pas été renégoiée ni lors ni depuis la signature de l'avenant n°1 du 26/09/2017.

La CFE-CGC Orange a demandé un entretien avec la Direction des Ressources Humaines qui n'a pas souhaité ouvrir le dialogue et s'est contentée de répéter oralement ses consignes. Nous lui avons donc adressé une réclamation collective officielle.

En réponse : le Comité de Direction DSCE a décidé qu'il était préférable pour le collectif que les salariés soient présents sur site 3 j / semaine et, si nécessaire, « on verra au cas par cas » pour le télétravail 3 jours hebdomadaires.

Finalement, les managers invitent à poser une demande de 2 j / semaine pour la voir validée.

Cette application de l'accord apparait déloyale. Si votre demande renouvellement est refusée, faites-le nous savoir ! Nous la défendrons avec détermination (coordonnées de vos élus au verso).

Evolution de la Direction Expérience Clients : premiers retours

Le lancement de la réorganisation de la Direction de l'Expérience Client (DEC) a été épique ... 10 maigres pages pour présentation du projet par la Direction en mai 2024, 92 salariés impactés répartis sur 11 sites, le démantèlement de la Fabrique, la disparition de la Direction du Soutien et de la Professionnalisation, un « rééquilibrage » d'activités entre la Direction des Processus & Amélioration continue (DPAC) et la Direction Culture Client & Ecoute Salarié, une mise en œuvre initialement prévue 2 mois plus tard (01/07/2024), puis une Directrice qui quitte le navire en Octobre à la mise en place... Un contexte et un calendrier social tendus qui ont mobilisé vos élus.

Chacun a dû, bon gré mal gré, prendre ses marques, et, bien que subie, la transition semble se passer

relativement bien, surtout grâce aux équipes déjà en place qui ont su accueillir leurs nouveaux collègues avec beaucoup de bienveillance.

La CFE-CGC Orange a porté une attention particulière à l'accompagnement proposé aux salariés concernés par cette réorganisation et aux engagements pris par la Direction. De nombreux besoins de formation ont été identifiés, leur planification est attendue à court terme sur ce T1 2025.

En fin d'année, le nom de la future Directrice a été annoncé : ce sera Camille Mennucci, Directrice des Opérations et de la Professionnalisation de la Direction Entreprises Grand Ouest. La date de prise de poste n'est pas encore connue.

Déménagement Toulon Castigneau : la Direction fait quelques concessions

77% des salariés de Toulon La Garde concernés par la relocalisation sur le site Toulon Castigneau au 2^{ème} semestre 2025 vont connaître une aggravation de leur temps de trajet !

La CFE-CGC Orange a obtenu de la Direction qu'elle consente à revoir certaines de ses positions initiales :

- ◆ l'outil *Voyageur* d'Orange permettant le calcul des temps de trajet domicile / travail n'est plus la référence imposée, c'est le déclaratif du salarié qui sera pris en compte. Pour l'estimer au plus juste, une période de 3 mois après le déménagement est accordée

- ◆ les 10 minutes de trajet entre le parking du Palais des Sports et le site sont ajoutées au temps de trajet global. Ainsi, 13 salariés supplémentaires vont pouvoir bénéficier de l'accompagnement financier d'aggravation du temps de trajet.
- ◆ les frais de stationnement au parking du Palais des Sports seront pris en charge au cas où le parking deviendrait payant

En revanche, fin de non-recevoir ferme et définitive pour les autres doléances, notamment sur le télétravail de 3 jours (seule la bienveillance est promise à l'égard des salariés dont le temps de trajet augmente de plus de 40 minutes).

Projet de réorganisation des équipes en charge de l'Affectation, du Pilotage et de la Performance de la Production Entreprise

Une évolution des équipes en charge de l'Affectation, du Pilotage et de la Performance de la Production Entreprise sera mise en œuvre le 01/03/2025. 122 salariés sont concernés par cette réorganisation.

Les objectifs de cette évolution sont de :

- ◆ permettre une meilleure affectation des commandes en distinguant les productions en mode *flux* (productions unitaires ou inférieures à de 10 sites) de celles en mode *projet* (productions à 10 sites ou prestations premium bénéficiant d'un Responsable Projet Client)
- ◆ renforcer et harmoniser la supervision nationale de l'activité interne et externe (sous-traitance) en vue d'une Qualité de Service (QS) identique
- ◆ spécialiser les processus par type d'offre (Data, Voix, Legacy, Intégration, Collaboration)

L'organisation cible prévoit de réduire la DT3P de 21 postes. La DPT sera réorganisée avec des équipes opérationnelles intégrées et un renforcement du pilotage national. Son effectif reste à confirmer.

Le dossier ne présente aucune évaluation en termes de coûts et de gains associés. Une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) est mandatée . Son rapport est attendu courant T1 2025.

Des préoccupations subsistent concernant la spécialisation des Responsables Locaux de Processus et l'accompagnement des salariés, notamment des plus de 50 ans. Les élus dénoncent le non-respect des procédures et du calendrier social par la Direction, avec des nominations déjà en cours avant la consultation CSE.



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !



Stéphane Lioger 06 81 71 39 10
Cindy Tedeschi 06 89 55 80 93
Béatrice Klaja 06 08 98 61 16
Frédéric Desprès 06 73 69 47 40

Abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
Tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFEGCG



cfecgc-orange.org
in X @ f