



### Sommaire

My Way un nouvel outil, <i>comme d'habitude</i> , lancé sans information !.....	1
Le bilan 2021 Emploi et Compétences.....	2
Bilan 2021 Egalité professionnelle .....	2
Quelles heures supplémentaires pour les CEA ? .....	3

## My Way un nouvel outil, *comme d'habitude*, lancé sans information !

Comme l'ensemble des salariés d'Orange France, vous pouvez constater dans « Mon SI » la présence d'une nouvelle application nommée « My Way ». Si vous êtes à la Direction Grand Public, votre manager vous a peut-être demandé d'utiliser cet outil. Il permet d'indiquer par demi-journée, sur quel site vous vous trouvez, que vous soyez en télétravail ou non. Cet outil a été déployé sans aucune information préalable faites à vos élus et aux salariés. Vos élus ont dû demander la convocation d'un CSEE extraordinaire pour avoir des explications. La Direction a répondu que cet outil Groupe avait été déployé en mode Agile et par conséquent en grandeur nature pour pouvoir le tester. Etant en mode test, l'utilisation par les salariés n'est pas obligatoire et n'est basée que sur le volontariat. Le directeur de la DGP s'est porté volontaire pour cette expérimentation et par conséquent certains de ses managers en ont imposé son utilisation à leurs équipes. Cet outil, après sa phase de test, pourra être déployé à l'ensemble des salariés. Même si la Direction affirme qu'il ne fait que collecter des informations déjà existantes dans @noo et dans Mon Planning, il pose un certain nombre de problèmes pratiques et de contrôle. Par exemple, on ne peut indiquer qu'un seul site par demi-journée. Or des salariés peuvent être amenés à se déplacer sur des sites différents. Il faut signaler dans quel lieu on se trouve en télétravail, chez soi ou sur site distant. Or l'accord sur le télétravail ne le prévoit pas, puisque le site de télétravail figure dans l'avenant. La Direction n'a communiqué aucun document et n'a pas invité d'expert capable de répondre aux questions précises de vos élus, alors que les documents existent

sur l'Intranet, qu'un groupe Piazza a été créé et que l'outil est piloté par une équipe projet. Face à un tel défaut d'information, le CSE a envoyé une communication aux salariés le 31 août leur recommandant de ne pas utiliser l'outil faute d'en connaître toutes les implications. Notamment servira-t-il à mesurer le nombre de salariés présents et à leur interdire l'accès à des sites saturés ? Est-ce une manière détournée de contrôler les déplacements des salariés ?

### Analyse de la CFE-CGC

La Direction s'affranchit allègrement de toutes ses obligations légales d'information à vos élus et aux salariés à propos de la mise en place de nouveaux outils modifiant les conditions de travail. Ce faisant, elle commet un délit d'entrave sanctionnable de 7 500 € d'amende. Elle consacre des moyens financiers pour développer un outil présenté comme une interface de présentation d'informations déjà existantes. Pourquoi ne pas consacrer ces moyens à l'amélioration des outils existants ? Nous réclamons que la Direction nous informe en amont du développement des outils informatiques qui peuvent avoir un réel impact sur notre vie quotidienne, tels Piazza, Teams, Office 365, lancés en catimini.

► [L'information sur My Way sur le site du CSE](#)

# Le bilan 2021 Emploi et Compétences

---

Les effectifs actifs sont en baisse de 2,7 %, au même rythme qu'en 2020, principalement liés aux départs en retraite. En 3 ans ils ont baissé de 8 %.

Il y a eu 252 départs : 114 départs à la retraite, 14 démissions, 5 ruptures conventionnelles, 1 licenciement, 3 autres départs (solde entrées / sorties provisoires), 115 mobilités sortantes. Les démissions concernent en général des salariés qui ont environ une dizaine d'années d'ancienneté dans le Groupe.

Il y a eu 163 entrées : 26 recrutements, 137 mobilités internes. Le solde des mobilités internes reste positif (22), mais le solde total des flux affiche un solde négatif (89).

Globalement la digitalisation a impacté le fonctionnement des équipes et le télétravail impacte les relations manager-salarié.

Les élus demandent que l'Entreprise respecte ses obligations légales et mette en place des moyens coercitifs pour obliger les managers à réaliser les entretiens individuels.

## Analyse de la CFE-CGC

Le bilan 2021 présenté si tard dans l'année 2022 ne permet pas de tirer des actions correctrices pour cette année. Au-delà des chiffres, il n'y a aucune analyse qualitative. Il faut évaluer l'impact de l'arrivée de l'intelligence artificielle sur l'emploi et sur le contenu des postes. Nous exigeons enfin que chaque salarié bénéficie d'un entretien individuel, comme cela est prévu par la loi.

- ▶ [\\*Le bilan 2021 Emploi et Compétences](#)
  - ▶ [\\*les faits saillants du bilan](#)
  - ▶ [\\*Le rapport de la Commission](#)

# Bilan 2021 Egalité Professionnelle

---

Un nouvel Accord Social a été signé fin décembre 2021 visant à l'amélioration des carrières des femmes, leur accession à des postes de responsabilités, à la représentation équilibrée H/F dans tous les métiers, à l'équilibre de la Vie Professionnelle / Vie Privée et à l'égalité salariale.

Pour OFS, le taux de féminisation a baissé, il est à 49,2%, alors qu'il était légèrement au-dessus de 50 % en 2020. Le taux de féminisation du Codir est en progression pour atteindre 39 %. On constate une baisse de 3 points en bande G, mais il progresse en bande F. Le taux de féminisation global des promotions par bande est de 58,75 %, supérieur au taux global de féminisation de la bande source.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes est de 8,5 %. Seules 2 % des femmes ont bénéficié d'une mesure de correction salariale supérieure à 5 %. Concernant les promotions, il y a eu 59 % de femmes promues en 2021, supérieur au taux de féminisation de la

bande source qui est de 50 %. 94 femmes ont été promues en 2021 (89 en 2020).

L'écart salarial en défaveur des femmes est de 6 k€ en moyenne par an et de 13 k€ en bande G.

Le recrutement, le taux de féminisation atteignent 54 %. Le salaire médian des femmes en bande E a baissé de 1 000 €, et a augmenté de 1 500 € pour les hommes.

2 personnes sont arrivées en 2022 pour renforcer l'équipe Diversité & Inclusion Orange France.

Le programme « Egalité O Féminin » a été suivi par 134 femmes et a contribué à leur évolution professionnelle.

## Analyse de la CFE-CGC

Les objectifs de rattrapage des discriminations doivent s'appliquer à tous. Les femmes restent encore sous-payées à compétence, ancienneté et poste équivalent, même si leur nombre a augmenté. La parité est atteinte chez OFS sauf en bande G et dans les bandes C et D. Il ne faut pas oublier que des hommes peuvent être

également discriminés en termes de salaire, et qu'une politique salariale doit veiller à ce que chacun soit rémunéré de façon juste et équitable en fonction de son ancienneté et de ses compétences.

- ▶ [\\*Le bilan 2021 sur l'égalité professionnelle](#)
- ▶ [\\*Le bilan du sondage programme O Féminin](#)
  - ▶ [\\*Le rapport de la Commission](#)

## Quelles heures supplémentaires pour les CEA ?

La Direction a présenté le bilan des heures supplémentaires pour 2021. Il y a eu 287 heures supplémentaires effectuées par 20 salariés. Le nombre de salariés ayant réalisé des heures supplémentaires est en forte baisse (23 % par rapport à 2020) et le nombre d'heures supplémentaires est en baisse de 7,7 %. 75 % de ces salariés sont en Bande D, soit une hausse de 8 points vs 2020 (soit le taux de 2019).

Les CEA (cadres exécutifs autonomes) qui sont au forfait ne peuvent pas déclarer des heures supplémentaires, puisqu'ils sont sur un forfait jour. S'ils leur arrivent de travailler un dimanche, ils bénéficient d'un jour de repos et d'une compensation financière. Cependant un CEA qui a des journées dépassant la durée moyenne journalière par exemple une journée de 12 heures qui

serait équivalente à 1,5 jours de travail, ces heures ne sont pas cumulables ni transformables en ½ jours de congés ou en JTS. Quand l'employeur demande de déposer un ½ jour de congés si le CEA décide par exemple de ne pas travailler un matin, mais de faire 8h l'après-midi, il lui retire sa capacité d'organiser son travail pour équilibrer sa charge de travail ce qui limite son autonomie et son organisation. Plus encore ces temps de travail non rémunérés et non récupérables s'apparentent à du travail dissimulé ; surtout que l'employeur n'a aucun dispositif de mesure du temps de repos des CEA pourtant obligatoire. Situation paradoxale à l'heure où nombre de salariés se plaignent de la charge de travail.

- ▶ [\\*Le bilan heures supplémentaires](#)
- ▶ [\\*Le rapport de la Commission](#)

Les documents précédés d'un astérisque sont dans [Alfresco](#) dont l'accès est réservé à nos adhérents.

Vos représentants  
CFE-CGC Orange

[Xavier Podevin](#) - secrétaire du CSE, [Laurence Cloix](#) - trésorière,  
[Michel Carlier](#) - secrétaire adjoint, [Chantal Pin](#) - trésorière adjointe,  
[Patricia Quédeville](#) - présidente commission Emploi,  
[Elisabeth Denys](#) - présidente commission Handicap,  
[Pascal Douchement](#) - président commission Restauration,  
[Cédric Depoutot](#) - président commission projets,  
[Hugues de Champs](#) - RS,  
[Raphaël Mathon](#) - DSCO

**Vous aussi vous voulez faire  
bouger les lignes ?  
Rejoignez-nous ! Pour adhérer  
[c'est ici](#)  
Flashez ce code et adhérez à la  
CFE CGC Orange**



[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)  
*abonnements gratuits* : [bit.ly/abtCFE-CGC](https://bit.ly/abtCFE-CGC)  
*tous vos contacts* : [bit.ly/annuaireCFECCG](https://bit.ly/annuaireCFECCG)

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement sur