



## Sommaire

Augmentation du montant du cadeau de Noël 2020.....	1
Plan d'actions contre la Covid.....	1
Télétravail : l'accord s'applique toujours.....	2
Emplois OFS : la décrue se poursuit.....	2
Egalité hommes-femmes : un plafond de verre difficile à franchir.....	2
Rapport d'activité économique du 1 <sup>er</sup> trimestre 2020.....	3
Bilan de la mise en œuvre de la réorganisation de DGP : en progrès.....	3
CSE OFS : comptes certifiés sans réserve.....	3
Bilan Handicap 2019.....	3
Réorganisation des équipes Qualité de la relation Clients PRO/PME Siège : avis favorable du CSE.....	4

## Augmentation du montant du cadeau de Noël 2020

Grâce à la bonne gestion des budgets activité sociale et culturelles (ASC) et restauration par le bureau du CSE, la commission ASC est mesurée de proposer de revaloriser le cadeau de Noël pour les ayants-droits du CSE. Ils recevront

des chèques cadeaux pour un montant revalorisé de 170 euros au lieu de 160€ en 2019 et 70€ par enfant au lieu de 60€.

## Plan d'actions contre la Covid

Depuis la fin du confinement début juin, alors que l'entreprise a largement appelé à revenir sur site, il a fallu attendre le CSE de septembre pour que la direction accepte enfin de mettre en place un groupe de travail pour définir le processus d'alerte et de suivi des cas de covid au sein des sites. Les élus ont attiré l'attention de la direction sur les sites qui comprennent plusieurs directions. Sur ces sites l'information et la prévention du Covid est très insuffisante et cloisonnée ce qui met en danger les salariés des autres directions qui ne sont pas avertis.

### Analyse de la CFE-CGC

Nous demandons depuis des mois que la direction associe les élus au plan de prévention du Covid. Celui-ci ne s'arrête pas au périmètre OFS et il est important que l'information soit diffusée correctement et que les salariés potentiellement atteints puissent être tracés de façon anonyme, afin de pouvoir repérer les clusters potentiels et agir préventivement. Le cloisonnement pratiqué par la Direction dans la diffusion de l'information n'est pas à la hauteur de l'enjeu.

► [\\*la résolution votée par les élus](#)

## Télétravail : l'accord s'applique toujours

La directrice des Ressources Humaines Services du Siège a assuré que l'accord n'avait pas été dénoncé et qu'il s'applique toujours. Il n'y a pas de consignes des RH vis-à-vis des managers pour ne pas renouveler les avenants au télétravail ou valider de nouvelles conventions. La direction affirme n'avoir pas imposé des jours de présence sur site. Dans la pratique nous constatons l'inverse avec des avenants non validés et un retour sur site imposé.

Concernant le nombre de jours de télétravail pendant la période actuelle en Ile de France, l'entreprise se contente de

suivre les directives du préfet, mais la communication ne suite pas.

### Analyse de la CFE-CGC

Comme pour le Covid, il nous semble que ceux qui prennent les décisions au sein de la direction sont déconnectés de la vie réelle. Il y a un grand écart entre ce qui est annoncé par la direction et les consignes reçues et appliquées par les managers de proximité.

## Emplois OFS : la décrue se poursuit

La baisse régulière de l'effectif (-4,4%) couplée au très faible nombre d'embauches (4 salariés) et à l'augmentation des arrêts maladies (+ 3%) accroît significativement la charge de travail de ceux qui restent. Les élus se sont inquiétés pour ces salariés et ont à la direction demandé un plan d'action détaillé pour remédier à cette situation. L'augmentation des arrêts maladie est également préoccupante.

### Analyse de la CFE-CGC

Depuis plusieurs années nous constatons que le recours à la sous-traitance progresse. Pour la Direction ce recours est justifié pour des compétences non détenues en interne et/ou

par un surcroît de travail sur un temps donné et court. La montée en compétence des salariés ne semble pas être le choix de l'entreprise au risque de perdre des compétences et de ne pas détenir des compétences clés au sein de l'entreprise pour métiers pourtant désignés comme stratégiques et d'avenir. Pourquoi ne pas favoriser la montée en compétence des salariés ?

- ▶ \* [Rapport trimestriel emploi OFS du T1 2020](#)
- ▶ \* [Résolution votée par les élus](#)

## Egalité hommes-femmes : un plafond de verre difficile à franchir

Malgré un mieux constaté pour que les femmes puissent accéder à des postes de responsabilités, la difficulté demeure pour elles pour obtenir une promotion. Dès qu'on progresse dans la hiérarchie, le taux de féminisation diminue et la durée d'obtention d'une promotion est plus longue pour une femme que pour un homme.

La rémunération médiane et moyenne rapportée à l'âge présente une différence de 6 à 9 % entre les femmes et les hommes.

Les élus du CSEE OFS ont souhaité que davantage de transparence accompagne les programmes Egalité O Féminin, initié pour favoriser la promotion des salariées, mais dont personne ne semble avoir entendu parlé et qui semble réservé aux quelques initiés qui sont dans les bons réseaux. Une résolution a été votée demandant une présentation claire du programme EGALITE O FEMININ et du programme TALENT REVIEW, ainsi qu'un plan d'actions pour rendre les métiers techniques ou stratégiques plus accessibles aux femmes et aux seniors.

Le temps partiel est très majoritairement demandé par les femmes. En 2019 sur 448 salariés d'OFS en temps partiel, 71% étaient des femmes. Ce chiffre est en baisse de 5% par

rapport à 2018, principalement à cause des TPS qui sont moins nombreux. Aucune demande de temps partiel n'a été refusée, nous assure la direction ! Nous ne sommes pas dupes Le système d'information ne trace pas les refus de temps partiel. Un temps partiel ne se refuse pas, mais son organisation reste à la main du manager en fonction de l'activité de son équipe. Il est donc impossible de savoir si cette baisse est liée aux demandes ou au refus.

### Analyse de la CFE-CGC

De nombreux managers ignorent l'existence du programme EGALITE O FEMININ et ses spécificités d'application et ne peuvent par conséquent pas mettre en visibilité leurs collaboratrices lors des revues de personnel.

- ▶ \* [situation comparée H/F](#)
- ▶ \* [Bilan temps partiel](#)

# Rapport d'activité économique du 1<sup>er</sup> trimestre 2020

---

Le 1<sup>er</sup> trimestre 2020 a été marqué par une période économique extrêmement difficile avec des mouvements sociaux à laquelle s'est ajoutée une crise économique-sanitaire sans précédent dans l'histoire de l'humanité.

Le confinement s'est imposé à toutes les populations et le télétravail est devenu la norme à compter de mi-mars.

Les performances GP ont été décevantes tant sur le mobile que sur le Broadband où nous avons terminé respectivement à la dernière et avant dernière place, malgré une mobilisation sans précédent des salariés dans des conditions exceptionnelles.

La volonté d'Orange d'axer nos démarches commerciales et marketing sur la valeur plutôt que l'attractivité tarifaire s'est soldée par un lourd échec sur le trimestre. A suivre sur le T2. La période T2 qui s'ouvre va tester nos réseaux, nos organisations, notre agilité et notre capacité à maintenir et progresser sur l'item satisfaction de nos clients pour repartir en croissance.

- ▶ [\\* Rapport d'activité économique](#)
- ▶ [\\* Résolution votée par les élus](#)

## Bilan de la mise en œuvre de la réorganisation de DGP : en progrès

---

Vous avez été plus d'un tiers à répondre au sondage du CSE de juin sur la mise en œuvre de la nouvelle Direction Grand Public. Nous nous sommes appuyés sur ce sondage pour appuyer nos demandes auprès de la direction. Il en ressort que cette réorganisation a été moins douloureuse que la précédente de 2017 (création de DCGP et de la Direction Digitale). Nous avons toutefois relevé une alerte sur la charge de travail et sur la direction DRSC. La CSSCT (Commission Santé Sécurité et Condition de Travail) a été mandatée pour instruire ces points. La synthèse du sondage réalisée par les membres du CSE vous sera diffusée très prochainement.

### Analyse de la CFE-CGC

Si davantage de salariés comprennent le sens de cette réorganisation par rapport à celle de 2017, il n'en reste pas moins que 20% des salariés ne comprennent pas le sens global et les missions de la réorganisation malgré une large communication de la direction et que 84% des salariés considèrent qu'elle ne leur apporte aucun bénéfice personnel. Ces chiffres devraient alerter l'entreprise au plus haut point.

- ▶ [\\* Le bilan](#)
- ▶ [\\* Résolution votée par les élus](#)

## CSE OFS : comptes certifiés sans réserve

---

Pour la première fois, un commissaire aux comptes a été désigné pour certifier les comptes du CSE. Ceux-ci ont été certifiés sans réserve. Grâce à une gestion maîtrisée des budgets, le bureau du CSE a pu proposer le report des

excédents (nouveau prévue par la loi). Ce qui nous permettra de revaloriser certaines prestations.

## Bilan Handicap 2019

---

Le périmètre OFS n'a qu'un seul correspondant Handicap, quand d'autres périmètres en ont jusqu'à 18. Orange n'est pas une entreprise aussi inclusive qu'elle le prétend en ne recrutant pas de personnes ayant un handicap en nombre suffisant. Les élus ont par conséquent voté à l'unanimité une résolution demandant à la direction de mettre l'accent sur cet aspect. A savoir les salariés en situation de handicap bénéficient d'un crédit supplémentaire de 300€ pour un total de 800 € annuel

avec un plafond maximum de 8 000 € et tout salarié victime d'un accident du travail ou de maladie professionnelle (incapacité > 10%) peut bénéficier d'un abondement jusqu'à 7.500€.

- ▶ [\\*le bilan handicap](#)
- ▶ [\\*la résolution votée par les élus](#)

# Réorganisation des équipes Qualité de la relation Clients PRO/PME

## Siège : avis favorable du CSE

Les élus du CSE ont rendu un avis favorable au transfert des activités opérationnelles des équipes Qualité de la relation Clients PRO/PME Siège vers les Agences PRO/PME en région.

majorité favorable à leur transfert vers les agences Pro/PME en région.

► [\\*le projet de rattachement](#)

### Analyse de la CFE-CGC

Le CSE a remis un avis favorable après avoir consulté les 19 salariés concernés par ce projet et qui étaient en grande

*\*Retrouvez tous les documents présentés en séance sur [Alfresco](#) (accès réservé à nos adhérents).*

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



**Vos représentants CFE CGC Orange :** [Xavier Podevin](#) - secrétaire du CSE, [Laurence Cloix](#) - trésorière, [Michel Carlier](#) - secrétaire adjoint, [Olivier Batiste](#) - trésorier adjoint, [Patricia Quédeville](#) - présidente commission Emploi, [Elisabeth Denys](#) - présidente commission Handicap, [Pascal Douchement](#) - président commission Restauration, [Cédric Depoutot](#) - président commission projets, [Hugues de Champs](#) - RS, [Kathleen Beaudé](#) - DSCO

**Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement sur :** [www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)  
abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](http://bit.ly/abtCFE-CGC)  
tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFECCG](http://bit.ly/annuaireCFECCG)



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

