

SOMMAIRE

Le rapport annuel des activités du CSE d'OFS : un boost sur votre pouvoir d'achat.....	Erreur ! Signet non défini.
Egalité Professionnelle chez OFS ? Des efforts mais peut mieux faire	Erreur ! Signet non défini.
Charge de travail et régularisation de l'activité.....	Erreur ! Signet non défini.
Un absent au CSE d'OFS : le Dialogue Social.....	Erreur ! Signet non défini.

Le rapport annuel des activités du CSE d'OFS en 2023 : un boost sur votre pouvoir d'achat

La bonne gestion des années précédentes a permis de vous distribuer en 2023 plus de 7 millions d'euros de prestations soit une hausse de 18,5% par rapport à 2022, en utilisant une partie des réserves et le solde de nos anciens litiges.

La commissaire aux comptes n'a émis aucune réserve. Les comptes ont été validés à l'unanimité des élus présents.

Parmi les points à noter, figure la rétrocession versée par chaque CSE au CSEC (CSE central) pour ses frais de fonctionnement. Notre CSE contestait le taux de 9,5 % réclamé par le CSEC. Le tribunal nous a donné raison, notre CSE est bien redevable de 6,5% uniquement au CSEC. Les 72 K€ provisionnés pour ce litige sont disponibles pour les actions du CSE.

Un focus sur les activités sociales et culturelles (ASC) avec le rappel des BOOSTs de 900€ entre mars et avril. En 2023, vos élus CFE-CGE ont validé les droits de vos 3300 profils, traités 34317 demandes de prestations (vacances, Noël, événements de la vie, handicap, ...) et 27754 commandes de chèques restauration.

2023 année terrible pour la santé, sécurité et conditions de travail : 2 décès liés au travail à la Direction Grand Public. La direction fait la sourde oreille à nos alertes sur l'épuisement professionnel, émises depuis des années. Résultat une alerte pour Danger Grave et Imminent lancée pour l'ensemble des salariés de cette direction

La vie des commissions du CSE : D'une façon générale, les élus déplorent le manque d'éléments éclairants sur les dossiers présentés.

La commission des marchés a mis en place une veille permanente pour avoir une vision globale sur l'évolution des marchés.

Analyse de la CFE-CGCC

La politique de gestion des CSE, préconisée par la CFE CGC et appliquée par le CSE d'OFS montre toute son efficacité. En 2023, le CSE a reversé la quasi-totalité du budget ASC versé par l'Entreprise, à 97,5% des ayants-droits.

Egalité Professionnelle chez OFS ? Des efforts mais peut mieux faire côté salaire

Les 2970 salariés d'OFS se composent d'exactly autant d'hommes que de femmes. La parité est pratiquement respectée sur les grades E et F, avec cependant plus de femmes sur les bandes D (66%) et Dbis (56%) et seulement 39% de femmes sur la bande G.

Les salariés d'OFS ont-ils la fibre paternelle ? Réponse : oui à la naissance des enfants : les hommes prennent globalement leurs 25 jours de congés paternité. Mais cette fibre paternelle s'estompe ensuite. Pendant les jeunes années des enfants, 87% de l'effectif à temps partiel (hors TPS et TPA) est constitué de femmes.

Pas vraiment d'égalité durant le déroulement de la carrière

Le nombre d'heures de formation suivies a baissé depuis 2019 tant pour les hommes que pour les femmes. Ces dernières continuent à se former plus que les hommes en 2023 : 18 heures par an pour elles pendant que leurs collègues masculins en suivent 14 heures.

Elles bénéficient d'un peu plus de promotions que les hommes : 4% de l'effectif féminin promu en 2023 et 3,6% pour leurs homologues masculins.

Cependant pour ce qui est du « **nerf de la guerre** » à savoir le **salaire**, les **femmes restent « dépositionnées »** ; En 2023, le Salaire Global de Base (SGB) des femmes s'élève à 59451€, soit en moyenne 5,4% de moins que celui des hommes (62844€). Cet écart se creuse tout au long de la progression de carrière pour atteindre 12% sur les bandes G.

Il existe des mesures de corrections salariales. Elles sont en berne. Les mesures pour l'égalité professionnelles restent parcimonieuses : **0,2% de la masse salariale des femmes en 2023, soit 180 493€.**

Ainsi l'égalité salariale n'est pas au rendez-vous à la fin du mois.

Charge de travail et régulation de l'activité

L'état des lieux de l'égalité professionnelle découle d'une masse de données analysée par vos élus, et de vos ressentis sur ces aspects.

Mais quels sont les stratégies d'actions mises en place pour améliorer la situation ? Code du travail, art. R. 2312-9-2°-III

- Quand et Comment les managers communiquent-ils sur les « Programmes ô féminin » ?
- Quel est le contenu des formations suivies ? Maintien dans l'emploi ou développement des compétences ?
- Pourquoi les femmes mettent-elles jusqu'à 3 ans de plus que les hommes pour obtenir une promotion ?

Nous n'avons pas obtenu de réponses concrètes à vos interrogations sur le sujet.

La **directive européenne n°2023/970** du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de **l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes** pour un **même travail ou un travail de même valeur** par la **transparence des rémunérations** et les mécanismes d'application du droit est applicable depuis le 7 juin 2023.

Nous en avons demandé l'application chez OFS dans une résolution adoptée en séance.

L'analyse de la charge de travail se structure autour de trois composantes

- Le travail prescrit, ce qui est demandé objectivement par l'entreprise
- Le travail réel, mis en œuvre dans l'activité quotidienne
- Le travail vécu, ressenti par chacun

L'expertise sur les Risques Psycho-Sociaux (RPS), conduite mi-2023 sur notre entité OFS, a révélé que **8% des collègues répondants s'estiment proches de l'épuisement professionnel.**

La direction de la Qualité de Vie au Travail a mis une série d'outils à disposition des managers pour mieux évaluer la charge de travail des équipes puis la gérer.

Parmi les outils préconisés, on trouve le « [diagnostic photo](#) », les entretiens individuels, la [méthode de priorisation Moscow](#),...

Ces méthodes sont déployées des Codirs à tous les managers.

Analyse de la CFE-CGC

Vos élus saluent cette initiative. En 2016, la CFE-CGC avait déjà signé [l'accord méthodologique sur l'évaluation et l'adaptation de la charge de travail](#)

Maintenant, nous allons recueillir vos observations sur le déploiement de ces outils et vos ressentis sur les améliorations au quotidien dans les équipes.

Un absent au CSE d'OFS : le dialogue Social

Encore une fois des points de tension sont apparus entre la direction et les élus lors des séances.

Les indicateurs présentés dans le dossier sur le bilan hygiène, sécurité et conditions de travail ne sont pas clairement définis. Le point est suspendu dans l'attente de définitions précises pour la bonne compréhension des élus et pour que nous puissions recueillir vos réflexions sur ces dossiers.

Sur les sujets de réorganisation, de déménagements, la direction refuse de nous préciser nommément les équipes concernées. Nous ne pouvons pas apporter en CSE

l'expression collective des salariés concernés par les différents projets. Une action en justice pour obtenir ces éléments est envisagée.

Analyse de la CFE-CGC

Vos élus déplorent ces difficultés dans le dialogue social avec notre direction. N'hésitez pas à vous rapprocher de vos élus pour leur faire part de vos remarques et questions à chaque fois que nécessaire.

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE VOS	Élus CSE :		Elus responsables de Commissions CSE :
	Xavier PODEVIN Pascal PIRON Laurence CLOIX Anne LEFRANS Houda JAMILI Sylvia PETRIZ Hélène DESITTER Laurent VAN CRAENENBROECK Grégory HANNEQUIN Audrey GOUYON Ludovic LANDOIS Catherine ALLEAU-VAUDELEAU Fatima HAMADI	Olivier DELORME Sébastien BERTEAU Aude ROUSSEL Anne-Laurence MULAR Manuel KEMENOVIC Chantal PIN Nathalie ARREGHINI Ariel DELOUYA Sabine CHAROY Cécile RIVIECCIO Aurélien PECQUEUR Nathalie COTTET	Emploi Formation : Commission Handicap : Commission ASC et Restauration Commission : Egalité pro Commission des marchés : Projets Economiques et Evolution des marchés : CSSCT Grand Public CSSCT Entreprise CSSCT Fonctions Support Représentant syndical : Cheffes de file CSE :



**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

