



## FLASH INFO CFDT CSE Fonctions Support et Finance

des 9 et 10 juin 2021

### ASC : les infos du mois

**VACANCES ENFANTS ÉTÉ** : Vous avez jusqu'au 10 août 2021 inclus pour réserver un séjour sur le mois d'août 2021 pour vos enfants.

**COMMANDE CESU 1<sup>er</sup> SEMESTRE 2021** : Vous pouvez commander vos titres CESU du 1<sup>er</sup> semestre 2021 (40 CESU Classiques ou 80 CESU Handicap) jusqu'au 30 juin 2021 inclus.

### Consultation sur la conception détaillée des aménagements du projet New Alleray

La CSSCT a eu de nombreux échanges avec l'entreprise concernant le projet d'aménagement de New Alleray. Ceux-ci n'ont pas débouché, à notre sens, sur une prise en compte suffisante des propositions faites par la Commission.

**La CFDT** regrette que le « 100% flex » soit dominant et qu'il s'applique désormais aux salariés de la DJ (Direction Juridique) et de la DAG (Direction Assurance Groupe).

Nous avons exprimé, à nouveau, notre inquiétude sur les conditions de travail des salariés qui resteront dans l'immeuble durant les travaux, notamment pour les salariés de la DIG.

**La CFDT demande que des engagements soient pris par l'entreprise pour diminuer, voire supprimer les nuisances que pourraient subir ces salariés pendant les travaux et qu'un suivi soit assuré durant toute la durée des travaux.**

**Enfin, la CFDT souhaite qu'un bilan carbone des travaux des projets immobiliers soit systématiquement inclus dans les dossiers présentés en CSEE. Pour ces raisons, la CFDT a voté contre ce projet.**

### Suivi des dispositions prises par l'entreprise dans le cadre de l'épidémie du Covid 19

Depuis le 9 juin, de nouvelles mesures gouvernementales marquent une nouvelle étape dans le déconfinement. Le retour sur site est possible dans la limite de 2 jours par semaine, **sur la base du volontariat** et validation managériale. Les jours de télétravail hors avenant au contrat de travail devront faire l'objet d'une demande de télétravail occasionnel.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet, il sera obligatoire de venir travailler, sur site, 2 jours par semaine avec possibilité d'un jour supplémentaire **sur la base du volontariat**.

**Matériel et indemnités** : les cartouches d'imprimantes, le papier et la bureautique nécessaires à votre activité peuvent être remboursés par note de frais après accord du manager.

**Pour toute précision, vous pouvez contacter vos représentants de proximité CFDT, les délégués syndicaux CFDT ainsi que le groupe référent mis en place par la CFDT : [guy.poirot@orange.com](mailto:guy.poirot@orange.com)**

### Bilan du temps partiel 2020

Le bilan du travail à temps partiel montre son recul (- 17%) en un an, aussi bien pour le TPS (-20%) que pour le temps partiel convenu (-13%). Si la répartition du TPS dans les bandes CCNT est le reflet du nombre de seniors, il est plus important chez les non cadres que chez les cadres, le temps partiel convenu est, lui, choisi à plus de 90 % par les femmes.

Le télétravail subi explique certainement la baisse du temps partiel convenu en 2020. En effet, il permet une plus grande souplesse dans l'organisation du temps de travail et diminue les temps de trajet.

Pour les salariés demandeurs, l'accès au télétravail doit être facilité et mieux aidé financièrement dès la sortie de la crise Covid.

**Enfin, la CFDT réitère sa demande de moyens associés sur la négociation TPS qui doit être bien mieux accompagnée, notamment par le rachat des années d'études durée supérieure à 3 ans et un montant de prime plus important.**

### Evolution de l'organisation du Comité de Direction EUROPE

Orange se positionne en tant que meilleur opérateur convergent en Europe à travers le développement accéléré de la 5G et le déploiement de la FTTH. Ce programme accéléré de transformation se veut aussi référent en matière de RSE. Les priorités du plan stratégique Europe vont s'appuyer sur une organisation se voulant plus

simple et fluide. 4 directions sont créées : Gouvernance et grands projets, direction commerciale et digital, direction RSE et enfin la direction marketing est rattachée à la direction technique du siège Europe.

Le niveau corporate Europe se stabilise à 60 salariés pour un effectif total d'un peu plus 27000 collaborateurs. La logique B2B est fortement prégnante. L'entreprise présente ce projet comme une simple modification de rattachements au sein de la Direction Europe. Ce serait une évolution purement transparente. Or, pour la CFDT, tel n'est pas le cas. Il y a une stratégie d'entreprise avec des choix inquiétants. Les filiales sont des centres de profit individualisés. Elles obéissent à des logiques de plus en plus financières et court-termistes.

**A l'heure où les facteurs de croissance sont priorisés sur les marchés extérieurs, la CFDT regrette l'absence d'informations relatives à la GPEC des pays concernés et notamment de projections en matière d'emplois. En effet, l'annonce brutale du licenciement programmé de 485 de nos collègues en Espagne préoccupe fortement la CFDT, ceci faisant suite à diverses annonces de licenciements et restructurations dans le Groupe Orange fin 2020 et début 2021 en période de pandémie. Par ailleurs, une vigilance particulière doit être exercée sur la sous-traitance.**

### **Projet de transfert de l'activité comptabilité de Globecast France vers le Centre de Services Partagés Comptabilité France (CSPCF) d'Orange SA**

Le CSPCF intègrera en septembre 2021 l'activité comptable des 3 entités juridiques Globecast France, Globecast Reportage et Globecast Holding) avec l'équipe comptable dédiée de Globecast constituée de 5 salariés (3 CDI, 1 CDD, 1 apprenti).

Le dossier présenté en information au CSE du mois de juin 2021 brille par l'absence :

- d'un volet RH clair et détaillé à savoir par exemple les spécificités des contrats Globecast et leur convention collective en terme d'augmentation, de part variable, de congés et RTT. Quelle sera la mesure d'accompagnement concernant la perte de part variable des non cadres ? Comment la perte de complément de salaire sera-t-elle compensée lors de ce transfert d'activité ? Comment le groupe compensera-t-il les écarts avec les contrats Orange des 5 salariés), les plans de formation, l'écart entre la convention collective actuelle chez Globecast et la convention collective d'Orange.
- d'un volet financier non évoqué : le coût de transfert et les modalités de refacturation des charges ainsi que la charge de la masse salariale.
- le volet comptable et métier : quel est l'outil choisi pour traiter la comptabilité de Globecast ? OBS O Fusion ou OBS fusion ? Ce transfert d'activité nécessite-il une formation ?

**Les élus CFDT resteront vigilants sur ce transfert d'activité et d'effectifs et s'assureront que les volets RH (formation, rattachement, outil comptable) et rémunération seront en parfaite adéquation avec les contrats et la convention collective actuelle de ces salariés.**

### **Rapport 2020 des Fonctions Support et Finances sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes**

L'index de l'égalité professionnelle à Orange SA est en baisse, passant de 99/100 en 2019 à 94/100 en 2020. Le taux de féminisation du périmètre FSF reste stable à 55,74%. La CFDT regrette cependant que le rapport ne comporte pas plus de détail par établissement secondaire, ce qui permettrait de mieux rapprocher la vision « taux/métier ». Le taux de féminisation des CODIR est à seulement 38%, ce qui montre le manque de représentation des femmes parmi les bandes F et G, et l'existence d'un véritable « plafond de verre » pour l'accès à certaines responsabilités. On retrouve aussi l'existence de ce « plafond de verre » préjudiciable à l'évolution professionnelle des femmes entre les niveaux Dbis et E, là où les écarts d'évolutions entre les femmes et les hommes sont encore plus flagrants, avec un taux de féminisation de la Bande Dbis à 67% et un taux de promotion des femmes de Dbis vers E qui plafonne à 32,76%. L'égalité salariale n'est pas vérifiée : en moyenne les femmes ont un salaire inférieur de 18,7% à celui des hommes.

Pour la CFDT, l'égalité salariale doit être strictement appliquée dès le recrutement et doit faire l'objet d'un contrôle constant, tout au long du parcours professionnel.

**La CFDT rappelle que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans le cadre des luttes contre toutes les formes de discrimination et va donc poursuivre ses actions pour obtenir l'égalité dans l'entreprise.**

**Avec la CFDT, #Partout, pour Tous**

Sylvain COVEMAEKER (DSCO) 06 79 02 70 03  
Erik BJORK (RS CSE) 06 40 13 75 11

**Vos élus : Sylvie Rota, Philippe Bourgeon, Carole Niddam, Paolo Giudice, Fabrice Coriou, Mary Stella Defranchi, Nadia Pakdaman, Olivier Berducou, Michelle Vinet, Thierry Blangero, Anita Iriart-Sorhondo, Samah Braham, Jérôme Marbouty, Pierre Pignol, Fabrice Autrique, Géraldine Héritier, Emmanuel Placet, Nadia Jouravleff, Christian Gagnard.**