

ASC

C'est la rentrée ! Des aides pour vos enfants de 2 à 25 ans.

- **Enfant scolarisé de la maternelle à la terminale :** l'Aide à la Rentrée Scolaire (ARS). Des chèques cadeaux dématérialisés de 10 € à 170 € suivant le QF et le niveau d'études poursuivi. (Maternelle : 10 € à 25 €, Primaire : 20 € à 50 €, Collège : 30 € à 80 €, Lycée (Secondaire) : 50 € à 170 €).
- **Votre enfant poursuit des études supérieures :** l'Allocation Scolarité. Une aide financière de 100€ à 300€ suivant votre QF.
- **Votre enfant est en BEP, CAP, Bac Professionnel ou Bac Technique :** complétez l'ARS avec l'Allocation Scolarité : aide financière de 30 € à 150 € versée correspondant au différentiel entre le droit à l'ARS lycée et le montant de l'Allocation Scolarité, suivant votre QF.

Les demandes sont à faire en ligne sur le site du CSEE. Un seul document à joindre : le certificat de scolarité de l'année 2022/2023.

Information sur la conception détaillée des aménagements du site de Marseille St-Mauront

Avec les autres organisations, **la CFDT a voté le mandatement d'une CSSCT transverse.** Les élus CFDT, Samah BRAHAM et Fabrice CORIOU, auront pour mission de représenter les salariés des Fonctions Support et Finance concernés par le déménagement sur le site de Marseille Saint-Mauront. Vous pouvez dès à présent leur soumettre les problèmes et questionnements que vous vous posez, concernant l'augmentation du temps de trajet, la sécurité et l'accès au site, les conditions de travail, le télétravail, le co-working etc.

La CFDT a également voté pour qu'une expertise acoustique soit réalisée dans les espaces qui seront occupés par les salariés des FSF, pour vérifier que la proposition faite par l'entreprise, de mettre l'accent sur le choix des moquettes et les faux plafonds sera satisfaisant pour améliorer les conditions de travail des salariés.

Les élus des FSF seront consultés lors d'un prochain CSEE. Ils devront se prononcer sur le microzoning et sur les aménagements des salariés FSF sur le site : 40 salariés du CSP, 20 de la DIG, 9 de Finance et 4 de la DJ.

Information sur le projet d'évolution de l'organisation de la Direction Finance et Développement Corporate d'Orange MEA

A la suite du projet BABEL lancé en 2015, regroupant l'ensemble de nos participations Afrique et Moyen-Orient, une Holding OMEA a été créée pour une grande autonomie, avec une Direction financière en lien avec une direction contrôle de gestion. En 2018, un nouveau modèle opérationnel (projet Kilimandjaro) de holding mixte (holding financière et un siège opérationnel) est mis en place. En 2019, les directions financières sont renforcées avec des compétences et ressources nécessaires pour garantir la production d'information comptable et financière de qualité.

Impacts sur les équipes de ce projet d'évolution des équipes du périmètre « Finance » de la holding concernée :

- 9 postes sont supprimés (5 responsables financiers de zone, 2 postes performance, 1 poste planification financière, 1 poste contrôle de gestion centrale et cash).
- 7 postes sont créés : 1 poste de support aux filiales, 4 postes de « finance partner », 1 poste opérations financières, 1 poste de contrôle de gestion et planification financière.
- 2 postes en évolution : 1 changement de rattachement managérial (gestionnaire du cash) et 1 évolution de contenu de poste (comptabilité & consolidation).

11 salariés sont concernés par ces évolutions, 13 conservent le même poste avec le même contenu. Les nouveaux postes seront publiés dès la fin du processus de consultation du CSEE, soit fin octobre. Ils seront ouverts à tous les salariés du Groupe.

La CFDT s'est vivement opposée à ce processus qui relève du darwinisme social, en mettant en concurrence les salariés d'OMEA impactés par ces changements avec d'autres salariés du Groupe. La méthode entraînera des risques sur la santé des salariés. En effet les personnes dont les postes sont supprimés et qui ne seront pas retenues sur les nouveaux postes, devront s'inscrire dans un processus de mobilité, ce qui pourrait conduire à un mal être et des situations individuelles difficiles. **La CFDT propose qu'une vraie analyse des compétences des salariés concernés, assortie d'un soutien à la montée en compétences** soit mise en œuvre pour faire évoluer les salariés vers ces nouveaux postes s'ils le souhaitent. En cas d'impossibilité, un appel à des compétences au sein du Groupe pourra alors être envisagé, s'il est accompagné d'une proposition de reclassement adaptée au profil et aux souhaits des salariés non retenus. **La CFDT veillera scrupuleusement à ce que chaque salarié concerné par ces changements soit accompagné de manière exemplaire** afin qu'il puisse s'épanouir professionnellement et maintenir son employabilité au sein du Groupe Orange.

Rapport annuel 2021 sur l'emploi des personnes en situation de handicap

La CFDT constate, à l'instar des années précédentes, que le taux global des salariés souffrant de handicap atteint la cible normative des 6%. Le mode de calcul a été modifié, ce qui se traduit par un léger tassement en 2021 vs 2020. Parallèlement, la diminution des effectifs sur FSF permet d'expliquer une évolution modérée, par rapport à de nombreuses années où le niveau cible des 6% n'était pas atteint et ce, de façon chronique. Beaucoup de salariés souffrant de handicap n'osaient pas se déclarer. Des actions de grande ampleur ont conduit à un changement notoire. On peut citer les actions répétées sur le thème "démystifions le handicap" et la semaine de "l'hangagement". Elles ont fortement contribué à faire évoluer les esprits et la perception du handicap. Le TPSH a aussi été efficace en ce sens. En outre, une véritable dynamique a été impulsée, par une approche plus fine et individualisée de chaque salarié souffrant de handicap. Les aménagements des postes de travail ont été renforcés : le Service de Santé au Travail y a largement contribué, en liaison avec les ergonomes. Une veille est assurée afin de garantir le maintien dans l'emploi. En ce qui concerne le parcours professionnel, le taux de promotion de cette population de salariés a dépassé les 7%. Les bénéficiaires sont majoritairement promus dans les bandes D et E. Quant aux métiers, les fonctions support sont largement majoritaires. Les départs à la retraite sont compensés par les nouvelles reconnaissances et les embauches. Plus d'un tiers de ces salariés ont entre 50 et 60 ans et les femmes en composent les 2/3. **La CFDT demande que les emplois vacants ne soient pas uniquement comblés par une priorisation des redéploiements internes mais aussi par des CDD et des alternants.** Ces derniers doivent être mieux représentés dans ces catégories de contrat. **La CFDT pointe un devoir de vigilance quant à l'évolution de l'aménagement des postes de travail lié au vieillissement des travailleurs handicapés. Elle préconise également un suivi particulier pour ceux qui pratiquent le télétravail.**

Rapport 2021 des Fonctions Support et Finances (FSF) sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes

En 2021, FSF est le périmètre le plus féminisé d'Orange avec 55,51% de femmes (37,2 % global Orange). Toutefois, cette présence majoritaire des femmes n'est pas vraie pour tous les métiers : les métiers les plus féminisés à FSF sont dans le domaine RH. Elle n'est pas non plus constante dans toutes les bandes, moins de 50% des bandes F sont des femmes vs 70,84% de Dbis, avec des impacts sur la rémunération. Si Orange est une entreprise engagée dans une politique d'égalité homme-femme, des progrès restent à faire : accroître la part des femmes dans les codirs et les hautes rémunérations, lutter contre les stéréotypes de genre dans le modèle managérial, obtenir une égalité salariale pour toutes, recruter davantage de femmes ingénieurs/ métiers techniques, faire une priorité de l'équilibre vie privée-professionnelle.

Bilan temps partiel 2021

Le nombre de salariés en temps partiel a baissé : 17.1% de l'effectif actif soit une baisse de 12.2%. Baisse de 19,8 % des TPS (réparti également entre les hommes et les femmes), qui représentent 50% des temps partiels. Hors TPS, le temps partiel est « féminin » à 87%. Le rapport présenté, qui mêle temps partiel et TPS, présente une image modifiée de la situation, car le TPS 2022 augmentera mathématiquement les effectifs considérés « comme étant à temps partiel » et ce pour une durée de 5 ans. **D'autres effets pourraient découler de ces TPS non remplacés : la charge de travail toujours plus élevée pour les salariés restants, pourrait leur compliquer l'accès au temps partiel. La CFDT sera vigilante sur ce point.**

Bilan des heures supplémentaires 2021

Le bilan 2021 des heures supplémentaires (au-delà d'un temps plein) et complémentaires (au-delà d'un temps partiel) fait apparaître un nombre résiduel d'heures. Ceci peut sembler rassurant mais c'est un trompe-l'œil. En effet, nous observons d'une part que le télétravail produit une baisse apparente des heures supplémentaires et complémentaires avec la diminution du temps de repas, des temps de transport, etc. Donc une intensification du temps de travail, mais non rémunérée. D'autre part, nous considérons que les CEA (Cadres Exécutifs Autonomes), largement majoritaires et en proportion croissante, ne sont pas éligibles à ces heures. L'entreprise n'indique pas dans ce bilan les journées de travail supplémentaires déposées par les CEA pour lesquelles la surcharge de travail est fréquente (WE, congés ...). **La CFDT continue à demander que l'outil déclaratif relatif aux compteurs JTS soit connu et invite les CEA à en faire usage !**

Avec la CFDT, #Partout, pour Tous

Sylvain COVEMAERKER (DSCO) 06 79 02 70 03

Erik BJORK (RS CSEE) 06 40 13 75 11

Une équipe CFDT à votre service

Fabrice Autrique, Thierry Blangero, Philippe Bourgeon, Samah Braham, Fabrice Coriou, Mary-Stella Defranchi, François Drochon, Pierre Gaab Foessel, Christian Gagnard, Paolo Giudice, Valérie Hartmann, Géraldine Héritier, Pascal Hollville, Anita Iriart Sorhondo, Catherine Issartier Castaing, Nadia Jouravleff, Jérôme Marbouty, Clémence Narcisse, Nadia Pakdaman, Pierre Pignol, Placet Emmanuel, Guy Poirot, Didier Renault, Jean Rota, Sylvie Rota, Michelle Vinet.