Résumé SUD CSEE TGI 28-29-30 Janvier 2021

jeudi 4 février 2021 11:02

Ordre du jour du CSEE des 27-28-29 janvier 2021 :

1.Gestion du CSEE :

- Présentation de l'Audit social relatif aux salariés du CSEE,
- Point à date sur Trébeurden,
- Présentation des budgets,
- Point sur les Groupes de Travail,
- Point restauration,
- Point ASC,

2.Informations sur les dispositions prises par l'entreprise dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus

3.Information/Consultation sur le projet de fermeture de l'Intrapreneur Studio

4.Information sur les travaux du parking Liberté sur le site Orange Gardens de Châtillon

Intervention de Mickael Trabbia (directeur de TGI)

Audit sur le mal-être des 5 salarié.e.s du CSEE

Il y a plusieurs mois, la délégation Sud avait alerté l'instance sur la situation de mal-être des 5 salariées du CSE. Il est courant d'avoir une période de flottement à chaque changement de mandature, mais cette fois la situation était encore plus difficile.
Le bureau a donc accepté de faire un audit pour identifier les problèmes et proposer qqes pistes.
Il en ressort :

- Le confinement n'est pas spécialement "le" problème
- Charge de travail trop importante / sous-effectif par moments (fluctuante),
- Outils informatiques catastrophiques
- Tensions entre les élus, entre les commissions
- Flou entre les rôles de chacun
- Manque de disponibilité du bureau

Pistes :

- Changer le SI (projet en cours, qui devrait arriver en juin/juillet
- Typologie des taches de chacun (élus et salariés)
- Renforcer le participatif, + impliquer les salariées qui ont des connaissances

NDLR : Les pistes nous semblent bien légères, et à part le nouveau SI, nous doutons qu'elles puissent résoudre les problèmes rapidement. En effet, malgré nos demandes, le bureau ne semble pas avoir commencé à anticiper les recrutements (impossible d'obtenir une fiche de poste), rien n'est prévu pour modifier le règlement intérieur qui concentre les pouvoirs sur le bureau (ce qui explique en partie son manque de disponibilité), les tensions au sein de l'instance sont toujours aussi vives… Espérons tout de même que cette démarche aura permis de reconnaitre le mal-être des salariées et que l'instance ira jusqu'au bout de ces mesures.

Résidence de Trébeurden

Le groupe de travail TGI-WIN a terminé son travail et préconise de mettre en place un partenariat avec Rêves de Mer, une entreprise bretonne qui gère plusieurs résidences de vacances. Rêves de Mer serait en charge de l'entretien, des travaux et de la gestion des réservations. La résidence serait ouverte à tout public, avec un système de priorisation des salariés de TGI et WIN. Une inquiétude demeure concernant la durée du bail proposé et la possibilité de le résilier.
NDLR : La CFE-CGC nous ressert son couplet pour dire que cette résidence de Trébeurden n'est pas assez rentable, et qu'il faudrait la vendre. La majorité des élu.e.s considère au contraire que cette résidence, très bien placée et en bon état, permet à nos OD de profiter de vacances à des tarifs très bas par rapport au prix du marché.

+ d'info auprès de Vincent Barriac, qui représente SUD dans ce groupe de travail.

Résolution #20.1.1 – Mandat pour négo avec Rêves de Mer (résumé) (votée à l'unanimité)
Les élus ont mandaté le bureau pour négocier les conditions de gestion de la résidence de

Trébeurden, en veillant à maintenir priorité et des prix attractifs pour les salariés du CSEE TGI et WIN NB : cette négociation n'exclut pas la possibilité d'une vente (point ajouté à la demande de la CFE-CGC..).

Travail des Commissions et Groupes de Travail

Nouveau SI

Le choix du prestataire pour le nouveau SI a été finalisé par la commission des marchés, il s'agit de ProwebCE, qui devrait être en place en juin/juillet 2021
NDLR : ce nouvel outil permettra d'avoir un site internet plus agréable pour vous, et un outil de travail pour les 5 salarié.e.s du CSEE

Manque de moyens des commission

Les élus alertent à nouveau la direction sur le manque de moyens des commission, notamment la commission EFEP (Emploi, Formation, Egalité Professionnelle) sans présidence depuis des semaines.
La direction a répondu : nous allons réunir les RS pour discuter de ce point.
NDLR : la direction refuse de reconnaitre sa responsabilité dans les tensions et le dialogue social très tendu qui règnent.

Site de Montpellier

Les élus interpellent la direction car il sont inquiets pour l'avenir des salariés du site de Montpellier, sur le nouveau campus qui leur est proposé. Des info-consultations et une expertise sont en cours dans les autres CSEE concernés, mais pas pour TGI. De nombreuses questions remontées de l'expertise et des rapports des CSSCT transverses demeurent sans réponse.

La direction ne semble pas au courant que des salariés TGI sont concernés par ce déménagement ! La CSSCT OLS dans la boucle

Budget prévisionnel de fonctionnement du CSEE (budget AEP)

L'instance a voté le budget de fonctionnement.
La demande de SUD a été entendue et les élu.e.s pourront cette année se procurer de la documentation (code du travail, etc..)

Groupe de travail "mesures ondes"

Les élu.e.s ont nommé les membres du groupe de travail "mesures ondes", ayant pour mission de mettre en place des mesures des émissions d'ondes électro-magnétiques sur nos lieux de travail, soumis à de nombreuses ondes, comme cela a déjà été fait par le passé sous contrôle des CHSCT
Membres désignés à l'unanimité :

- CFE-CGC : David BERNARD
- CFDT : Jean-Claude KLING (rapporteur)
- Sud : Fabienne SCHOULER
- CGT : Xavier GRAAL
- CFTC : Nicolas LE FAUCHEUR
- FOCom : J-Ph CHEVALIER

Outil My Job

Résolution #20.5.1 - MyJob (résumé) - adoptée à l'unanimité

Les élu.e.s réagissent à l'introduction d'un nouvel outil de gestion des entretiens individuels.
L'outil My Job, qui va modifier les actes majeurs de la vie professionnelle de nombreux personnels, est en cours de déploiement vers l'ensemble des salariés de TGI et plus largement dans Orange SA, dans des délais très courts.

Ce déploiement est générateur plusieurs questionnements importants :

1) **L'accessibilité liée au handicap** : l'outil cité ne répond pas aux exigences d'accessibilité au handicap telles que relevant du cadre légal (Article L5213-6 du code du travail) ;

2) La création de nouveaux champs, tels que « ce que j'ai le plus apprécié » et « ce que j'ai le moins apprécié » : ces nouveaux champs font l'objet d'un traçage de **ressentis subjectifs** et sont susceptibles de traitements automatisés sans que les salariés n'en soient informés (conformément notamment au RGPD) ;

3) Une potentielle source de mal-être et de RPS dans les équipes et chez les managers.

Pour ces raisons, et comme l'exige le Code du travail pour tout dispositif structurant susceptible d'impacter le contrôle de l'activité des salariés et de modifier le traitement automatisé de leur gestion, les élus du CSEE TGI, réunis en séance le 29 janvier 2021, **demandent une information-consultation en CSEE TGI**, conformément à l'Article L2312-38 du Code du Travail, au plus tard lors de la séance ordinaire de mars 2021.

Point sur la Restauration

Bruno Dubu, de la direction de la restauration d'Orange (DDR) est venu exposer rapidement (et sans support visuel) les raisons des couts de structure élevés par rapport à l'usage dans les autres entreprises
Les élus avaient demandé à clarifier le bilan de la restauration 2019, notamment sur les frais fixes (loyers, investissements), mais aussi le montant de la PPC
Ce fort % de frais fixes (loyer, investissement) serait dû au fait que nous avons bcp de restaurants, dont des petites structures, et qu'un jugement de 2013 rend impossible la mise à disposition gratuite des locaux (mais cela est compensé par une subvention + importante que dans les autres entreprises).

- *107 restaurants orange, certains en location et d'autres en propriété*
- *Tous les salariés ne payent pas de PPC (Prix Percu pour Compte) : ceux sous convention (Entreprises extérieures) ainsi que les salariés de 2 périmètres dont les CSE n'ont pas signé l'accord de gestion. (OFS et SCE) .* Suite à décision du CSEE de SCE, il existe un impayé, et les frais de structure sont supportés par les seuls CSE délégants.
- *Un audit est en cours sur les comptes de la restauration 2017 à 2019 et le résultat sera présenté en mars. Le souhait d'orange de repartir sur de bonne bases avec l'accord de 2019*

Concernant le versement d'une aide pour les repas durant la période de mai à octobre (semi-confinement) : toujours pas de décision… Le CNR a demandé une aide exceptionnelle à Orange pour couvrir cette période. A suivre…

Point sur les ASC

Budget prévisionnel pour les ASC (reporté)

La commission ASC n'a pas été en mesure de présenter le budget prévisionnel ASC en raison du manque de certains chiffres, notamment sur les "reliquats" de l'année 2020. Il est convenu que l'instance votera quand même certaines résolutions (ci-dessous) pour permettre de lancer quelques prestations urgentes et qui font partie de l'ADN de notre CSE (aide et secours, CESU-H, etc..)

Résolutions ASC

Mutualisation de certaines ASC au niveau du CSEC

Les élus ont aussi été invités à se prononcer sur la "rétrocession CSEC", qui consiste à reverser une partie du budget ASC au CSEC, afin que celui-ci prenne en charge certaines prestations : colonies de vacances, frais de garde petite enfance, PASS handicap, gestion des retraités…
>> Nouveauté cette année : l'allocation de rentrée scolaire **des lycéens** sera désormais gérée par le CSEC

NDLR :
Sans surprise, la CFE-CGC a voté contre
La délégation SUD a panaché ses votes (Pour/Abstention) : elle soutient l'idée de mutualiser certaines prestations au niveau CSEC, mais regrette que l'allocation de rentrée scolaire soit rendue "illisible" pour les OD ayant plusieurs enfants (collège géré par CSEE TGI, lycée géré par le CSEC), ainsi que le manque de débat sur ces sujets qui sont en fait déjà décidés au niveau national dans les fédérations.

Prestation CESU-H (adoptée à l'unanimité)

Reconduite comme l'année dernière
- valeur faciale unitaire du CESU-H : 10,00 €
- nombre maximum de CESU-H pouvant être commandés : 228 par OD
- grille d'allocation (en plus du compte familial):

Tranches QF (barème TGI 2021)	Montant subventionné par CSEE TGI	Montant à charge de l'OD
1 à 3	8,00 €	2,00 €
4 à 6	7,00 €	3,00 €
7 à 9	6,00 €	4,00 €
10 à 14	5,00 €	5,00 €
NV/QF99	5,00 €	5,00 €

NDLR : elle sera mise en ligne dès que le bureau et la com des Marchés auront signé le contrat avec le prestataire pour l'année 2021.

Budget Aide et secours (adoptée à l'unanimité)

Budget de 10 000 euros, reconduit comme l'année dernière, pour répondre aux nécessités des OD connaissant des difficultés financières.
NDLR : Ne pas hésiter à le solliciter via les services d'assistance sociale de votre périmètre (confidentialité assurée)

Budget pour rémunération des salarié.e.s du CSEE (adoptée à la majorité - 9 abstentions CFE - 3 NPPV Sud)

Question de SUD : Comment est calculé le budget alloué aux salaires ?
Le budget prévisionnel prévoit la rémunération des salariés actuels et l'embauche de 2ETP
NDLR : seul SUD semble préoccupé par ce point, qui est pourtant crucial quand on sait que nos salariées ont connu une situation de mal-être (voir audit ci-dessus) et que les recrutements n'ont toujours pas été lancés ! Nous sommes rassurés que l'enveloppe prévoit bien l'embauche de 2 ETP. Cependant, nous ne savons toujours pas quand auront lieu ces embauches, ni sur quels postes (ASC ou fonctionnement ?) c'est pourquoi 3 élus SUD n'ont pas souhaité participer au vote (ce qui ne bloque pas la résolution)

Opération exceptionnelle "Locations de vacances" *(non adoptée)*

Depuis plusieurs semaines, la commission ASC travaille sur un projet d'opération exceptionnelle pour proposer des locations de vacances cet été, à un prix négocié, et avec subvention exceptionnelle (hors Compte Familial).
NDLR : une majorité des élus SUD soutient cette idée, même si certains regrettent le faible nombre d'OD pouvant en profiter, et surtout nous déplorons que le sujet n'ait pas été abordé en préparation, ce qui ne permet pas le débat. Conscients qu'il y a urgence pour que cette opération se fasse, les élus SUD ont obtenu que ce sujet soit abordé lors d'un CSE extraordinaire début février.
Nous avons donc été surpris lorsque cette résolution a été soumise au vote malgré tout ! C'est pourquoi nos élus n'ont pas souhaité participer au vote (ce qui ne bloque pas la résolution).

=> La résolution a été rejetée, en raison des 9 votes "contre" de la CFE, et de quelques votes "abstention" (qui comptent comme "contre" au CSEE)

Point sur le Covid

Le télétravail reste la règle au moins jusqu'à fin février
Progrès : si un salarié en exprime le besoin, possibilité de travail 1 jour/semaine maxi sur site (soumis à validation managériale). Cette mesure permet de soulager les collègues qui vivent mal le confinement, et ils sont de plus en plus nombreux, malheureusement
Pas de restauration sur les sites
Tous les masques fournis par Orange sont catégorie 1
Vaccination : Orange prendra sa part si l'état le demande/autorise
Application "Mon Accès" va être remise en service.

La direction a présenté les mesures d'accompagnement des salariés en situation de fragilité / RPS dus au confinement.
Une dizaine de situations identifiées : pathologies, salariés isolés, salariés ne pouvant pas télé-travailler, nouvel-arrivant, etc
Sur impulsion des élus et du collectif HSAS (Harcèlement Sexuel et Agressions Sexuelles) du CSEE, la direction a rajouté deux types de situations éligibles à un accompagnement : conditions de travail dégradées, violence intra-familiale.
Rappel de qqes dispositifs d'accompagnement pour les personnes en difficulté (vous pouvez aussi bien sûr contacter vos représentants du personnel en toute confidentialité !) :

- Assistantes sociales, médecin, appel au 3919 en cas de violence
- Travail sur site pour ceux qui en expriment le besoin

- Prêt de matériel

Indemnité repas : 5.55€/jour télétravaillé, seront versés sur la paye de février

NDLR : nous en profitons pour rappeler que sur vos fiches de paye vous devriez avoir perçu vos indemnités "télétravail" (indépendant de l'indemnité repas) :
- 30 € perçus en juin pour le 1er confinement du 16/03 au 02/06.
- 15 € en janvier, correspondant au confinement du mois de novembre.
- 15 € en février pour le confinement de décembre... Etc… jusqu'à la levée du télétravail.

Point sur la fermeture de l' Intrapreneur Studio

L'intrapreneur Studio, créé en 2016, est un dispositif permettant aux salariés ayant "individuellement" des idées d'innovation de les développer (incuber) en interne en mode "start-up", de manière rapide (1 an renouvelable). Toutes les grosses entreprises ont ce genre de dispositif. En fin d'incubation, certaines idées peuvent ainsi être devenir des produits "achetés" par des Business Unit d'Orange (excubation), ou bien conduire à un essaimage. Cet ancien "bébé" de Luc Bretonnes (ancien patron de la direction PMD), avait aussi une mission d'ambassadeur des méthodes "modernes" d'innovation (agilité, co-construction, etc…)

Après plusieurs mois d'incertitude, de remise en question, et d'audits variés, les salariés de ce studio ont appris en plein confinement que leur structure serait tout simplement fermée, pas assez rentable…
Devant le mal-être des 23 salarié.e.s concerné.e.s, une alerte a été lancée par la CSSCT PMD, les élus ont réclamé un dossier plus complet (avec l'analyse du contexte, le détail des mesures d'accompagnement, un suivi sur les prochains mois, des moyens de formation, des postes, etc…)
Anne-Isabelle Chalaye (DRH PMD) nous répond que l'accompagnement viendra "bien sûr", mais qu'il fallait attendre le passage en info/consult ! En gros, vous avez crié avant d'avoir mal…!?
Par ailleurs, cette fermeture interroge sur la stratégie de l'innovation à TGI et des moyens toujours à la baisse…

En raison du manque d'information et de l'inquiétude des salariés, les élus ont mandaté la CSSCT marketing, ainsi que la commission Projets Economie Evolution des Marchés, pour suivre ce dossier, et décidé de lancer une expertise pour analyser les mesures d'accompagnement, et pour obtenir de vraies réponses.
(=> Suite en mars)

Déclaration et questions SUD

Je partage les inquiétudes et les questions posées par toutes les interventions précédentes. Donc je serai pragmatique et assez brève. Je suis en relation directe avec plusieurs salarié.e.s de L'intrapreneur Studio. J'ai eu de longs échanges téléphoniques avec certains d'entre eux qui sont en état de choc et le mot n'est pas trop fort. En plus, le contexte d'isolement dans lequel ils se retrouvent comme nous tous, exacerbe ce sentiment d'abandon et d'incompréhension qu'ils ressentent violement. Ils sont seul.e.s face à leur questionnement, sans réponse de la part de leur management et de leur direction. Aussi je vais me faire le relai de leurs questions et j'espère pouvoir revenir vers eux avec des réponses claires et précises.

Avant toute chose, ils aimeraient COMPRENDRE. On leur a demandé de faire des propositions et ils ont fait des propositions mais en guise de réponses il y a cette fermeture brutale et sans explication.

Donc la première de leur interrogation est :

- *Quelles sont les raisons de la fermeture de L'IS ? Ils aimeraient une réponse franche et sans langue de bois avec notamment des réponses concrètes sur les propositions qu'ils avaient fait concernant la refonte, le budget et le fonctionnement global.*

On leur a dit également que « le concept et les objectifs de l'IS ne sont plus alignés avec la nouvelle stratégie d'innovation à TGI. ET on leur avait demandé de travailler sur une nouvelle posture stratégique pour l'IS, ce qu'ils ont fait en proposant un nouveau concept et de nouveaux objectifs mais toujours sans réponse. Du coup :

- *Peut-on avoir des réponses sur les propositions qu'ils ont faites ?*
- *Si l'Intrapreneur studio n'est plus dans la stratégie d'innovation du Groupe, comment expliquez-vous l'encouragement du groupe à la création d'un incubateur à tendance Intrapreneuriale à Orange France ?*

Une autre de leur préoccupation est la transmission et la pérennisation de leurs expertises et enseignements qu'ils ont accumulés pendant toutes ces années.

- *Comment faire, quels moyens et outils allez-vous mettre en œuvre pour préserver, pérenniser et faire fructifier ce savoir et ses expertises au sein de notre groupe d'autant que comme je l'ai dit plus haut des expériences de ce type sont en train d'être créé ailleurs ?*
- *Une autre de leur interrogation est sur l'utilisation des budgets de l'intrapreneur studio. Les sommes économisées seront –elles affectées à d'autres projets de recherche / innovation ?*

*Egalement, les équipes sont demandeuses des **documents officiels qui présenteront par écrit** les raisons de cette fermeture et les éléments stratégiques que cela implique en matière d'innovation pour le groupe*
Et pour finir puisque Monsieur Trabbia est parmi nous, peut-on avoir votre vision sur les méthodes que vous préconisez pour réussir la stratégie de l'innovation à TGI ainsi que les moyens que l'on se donne pour y arriver ?

Merci

Information sur les travaux du parking Liberté sur le site Orange Gardens de Châtillon (alerte DGI en 2020)

Point d'étape présenté par Bernard Sartor
Travaux provisoires de sécurisation réalisés.
Expertise pas encore terminée, attente du rapport (DO, Eurisk) , attente validation assurance.
Puis lancement des travaux pour corriger le défaut définitivement (chantier clos et indépendant)

Intervention de Mickael Trabbia (directeur de TGI) : stratégie

Décla CFE : Stephane Richard a accusé d'obscurantisme les personnes (externes et internes à Orange) qui questionnent la 5G.

Quelques priorités

1) 5G : usages plutôt pour les professionnels (pas forcément les particuliers)
2) Évolution vers le cloud (Google GCP = pas le seul partenaire)
3) Data/IA : IA pour partie réseau, mais aussi pour l'expérience client (focus sur la Maison pour une vraie différenciation)
4) Opérateur du futur :
   => automatisation/virtualisation des réseaux, réseaux résilients aux évolutions, et aux crises, catastrophe naturelles
   => mode Greenfield un réseau avec des utilisateurs pour tester ces solutions
   => nouveau Partenariat 2021 Vodafone, Telefonica, Deutsh Telecom pour promouvoir solutions ORAN (solution standardisées du réseau d'accès mobile)
5) Transformation se poursuit, engagements sociétaux (planète, intégration numérique)
   => éco-conception : dans chaque portefeuille, avoir au moins 1 projet en mode éco-conception
   => Ecoute salariés sur Vanille (transversalité/agilité ok, simplification des process à améliorer)

Parenthèse sur "l'acceptabilité" de la 5G (tant d'énergie pour déployer une techno tout juste "acceptable" …)
Orange estime être ouvert au débat, en externe et en interne (en accusant les lanceurs d'alerte d'obscurantisme?), et se félicite que le déploiement ait commencé dans certaines villes de manière apaisée
C'est un débat + large : impact environnemental de nos activités, et notamment le numérique.
Orange a pris engagements importants pour diminuer empreinte carbone