

CECI N'EST PAS UNE PROFESSION DE FOI C'EST UN PROJET FIDÈLE À VOS VALEURS

du 7 au 9 novembre, avec la CFE-CGC Orange, j'adopte...



Dans tous les CE où la CFE-CGC est majoritaire, elle s'engage à mettre en place le Tableau Magique, et à reprendre la gestion du budget restauration.



... DES ACTIVITÉS SOCIALES & CULTURELLES (ASC) PLUS GÉNÉREUSES ET PLUS ÉQUITABLES

La Direction verse désormais 4,51% de la masse des salaires bruts aux différents CE pour les Activités Sociales et Culturelles (ASC). C'est environ 2 000 € par salarié-e et par an, qui incluent les ASC traditionnelles, mais aussi les subventions liées à la restauration. Sans raison autre qu'historique, ces deux budgets sont souvent séparés au sein d'Orange. Chaque fois que la CFE-CGC gère le budget restauration, son pilotage efficace lui permet de dégager des reliquats, qu'elle réaffecte aux ASC traditionnelles.

Elle peut ainsi distribuer un montant moyen supérieur à 1 000 € par salarié-e et par an, selon un système plus juste : le Tableau Magique ! Uniquement fondé sur la classification et le nombre d'enfants, il permet à 98% des personnels de bénéficier d'un montant annuel garanti, sans avance de fonds ni épargne préalable. ► voir page 5

► **Quels seraient mes droits avec la CFE-CGC Orange ?**
Je fais ma simulation sur www.lemelleurdesce.com



... UN BUDGET RESTAURATION MIEUX GÉRÉ, PERMETTANT LA SUBVENTION MAJORÉE POUR TOUS

Depuis 2005, les organisations syndicales - sauf la CFE-CGC, et donc tous les CE sauf SCE - ont fait le choix de déléguer la restauration à la Direction. Après 8 ans de bataille judiciaire pour récupérer le budget dédié à la restauration collective comme le prévoit la Loi, les élus CFE-CGC du CE de SCE en pilotent désormais la gestion.

Résultat : subvention majorée pour tous (+1 € par repas par rapport à la subvention simple pratiquée dans les autres CE). Les restaurants des bâtiments SCE continuent d'être ouverts à tous et les salariés de SCE peuvent déjeuner partout. ► voir page 5



... UNE POLITIQUE SALARIALE PLUS JUSTE

Depuis 2011, la CFE-CGC refuse de cautionner, par sa signature, la décision unilatérale de la Direction qui se prétend accord annuel sur les salaires. Chaque année, l'augmentation moyenne annoncée par la Direction ne bénéficie qu'à une minorité, celle qui a déjà les salaires les plus confortables, tandis que la majorité d'entre nous peine à maintenir son pouvoir d'achat.

En 2017, peu de collaborateurs ont bénéficié des 2,3% annoncés. La plupart ont dû se contenter de la mesure collective de 1,1%, que la Direction aurait supprimée si la CFE-CGC Orange ne l'avait âprement défendue. Le reste du budget, dédié à la promotion et au rattrapage des inégalités, n'est en effet quasiment jamais entièrement dépensé ! La CFE-CGC Orange revendique la distribution intégrale du budget alloué aux augmentations.

Depuis 2013, la masse salariale du Groupe Orange baisse, sous l'effet conjugué des suppressions de postes, et de la modération salariale imposée. **L'économie réalisée sur la baisse des effectifs français ne profite pas aux personnels, qui continuent d'assurer 50% du chiffre d'affaires.**

► en savoir + accord salarial 2017 : [Indignez-vous](#)



... UN INTÉRESSEMENT ET UNE PARTICIPATION PLUS CONSÉQUENTS

La [dégradation progressive de la rémunération variable collective](#) renforce nos convictions et nos revendications en faveur du salaire fixe. Dès qu'on introduit une rétribution variable, elle peut être instrumentalisée afin d'afficher des résultats plus attractifs pour les marchés financiers. Faute de mieux, depuis la mise en place des accords d'entreprise sur l'intéressement et la participation, la CFE-CGC Orange s'investit dans la négociation de formules d'attribution plus favorables aux personnels d'Orange. **Pour l'intéressement qui sera versé au titre des résultats 2017, [la CFE-CGC Orange l'a emporté](#)** concernant la neutralisation des indicateurs défavorables aux personnels, et l'abaissement du seuil de déclenchement du montant maximum d'intéressement. Nous revendiquons un accord Groupe pour que tous les personnels touchent le même intéressement.

...DES ABONDEMENTS PLUS GÉNÉREUX

[En 2016](#), nous avons obtenu un abondement équivalent pour les placements réalisés dans le PEG et dans le Perco, soit 2 x 500 € par an. La CFE-CGC Orange demande que les abondements, très en dessous des plafonds légaux (jusqu'à [5 021 € pour le PEG](#) et [6 276 € pour le Perco](#)) soient relevés, et que les personnels aient le choix : le montant total des abondements doit pouvoir être cumulé librement, quelle que soit la destination du placement.

Nous plaidons également pour la mise en œuvre de versements automatiques dans le Perco : légalement, l'entreprise peut offrir, sans épargne des personnels, jusqu'à 784 € par an. Cela permettrait à tous ceux qui n'ont pas les moyens de le faire par ailleurs, de se constituer progressivement un capital pour la retraite ou l'acquisition de son logement.

... UN ACTIONNARIAT SALARIÉ-E-S PLUS PUISSANT

Il devient chaque jour plus probable que l'État poursuivra son désengagement du capital d'Orange. Le poids des personnels actionnaires devient dès lors de plus en plus déterminant, pour peser lors de l'Assemblée Générale (AG) des actionnaires, sur des décisions aussi importantes que le choix de notre PDG, ou l'entrée au capital d'un nouvel actionnaire de référence.

[Dès l'AG 2016, grâce à la CFE-CGC et à l'ADEAS](#), les personnels actionnaires d'Orange ont bénéficié des droits de vote doubles permis par la Loi Florange, détenant ainsi près de 11% des suffrages exprimés en AG. La CFE-CGC Orange souhaite aller plus loin, pour sécuriser notre sort commun, et revendique des offres réservées aux personnels (ORP) plus fréquentes et plus généreuses.

► en savoir + notre [lettre épargne et actionnariat salariés](#)

... UNE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ÉQUITABLE

La CFE-CGC Orange milite pour que tous les personnels d'Orange disposent de la même couverture santé.

[Depuis 2010](#), nous demandons que les fonctionnaires bénéficient du même contrat collectif que les salarié-e-s de droit privé. [En 2015](#), nous avons obtenu une participation de l'employeur à la cotisation des fonctionnaires ayant un contrat individuel..., mais celle-ci reste inférieure aux 60% de la cotisation pris en charge pour les salarié-e-s de droit privé. [En 2016](#), le Sénat a validé l'amendement demandé par la CFE-CGC pour qu'Orange puisse, comme La Poste, mettre en place un contrat collectif de complémentaire santé pour ses

fonctionnaires. Le projet est actuellement à l'étude. S'il débouche, il restera possible à ceux qui le souhaitent de refuser le contrat collectif employeur, [sous certaines conditions](#).

La CFE-CGC revendique une prise en charge à 80% pour l'ensemble des personnels : cela génère du pouvoir d'achat (salaire net), tout en ayant un faible impact sur la masse salariale, puisque la participation de l'employeur à la complémentaire santé est exonérée de charges sociales.

... LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

Dès 2011, la CFE-CGC Orange proposait une « [grille intelligente](#) » pour améliorer les possibilités de promotion et l'équité de traitement entre fonctionnaires et salarié. Face à une baisse des effectifs plus rapide que prévue, et aux difficultés à recruter sur certains métiers, une nouvelle politique de reconnaissance des compétences et des qualifications est devenue nécessaire pour répondre aux enjeux de notre entreprise. **L'accord « Reconnaissance des compétences et des qualifications » de 2017 ouvre des perspectives d'évolution aux personnels** prêts à s'engager dans les métiers et missions répondant aux besoins actuels et futurs de l'entreprise. Il prévoit un nouveau référentiel des compétences, à construire par les filières métiers, et à relayer par les managers et les équipes RH.

► en savoir + [évolution professionnelle : ce qui va changer](#)

...LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI, EN INTERNE ET EN RÉGIONS

La CFE-CGC Orange défend l'emploi stable et pérenne au sein du Groupe Orange. Nous demandons la ré-internalisation de toutes les activités qui permettent de maîtriser la qualité de l'expérience client ([pilote des développements SI](#), déploiement des réseaux haut débit, assistance client...), pour conserver en interne toutes les compétences clefs, gages d'efficience pour Orange.

Depuis 2015, nous réclamons la [décentralisation de l'emploi](#), pour offrir aux personnels des régions de meilleures perspectives d'évolution dans des bassins d'emploi revivifiés, permettre à l'entreprise de mieux maîtriser ses coûts immobiliers, et aux clients d'Orange de bénéficier d'un meilleur service de proximité. Dans ce cadre, nous appelons à [l'arrêt de la fermeture des boutiques](#) et des unités techniques.

...L'ACCÉLÉRATION DE L'INTÉGRATION DES JEUNES

Recruter des jeunes est particulièrement important chez Orange, où le gel des embauches pratiqué pendant toute l'ère Breton-Lombard a fait augmenter la moyenne d'âge du personnel. La taille de l'entreprise, son secteur d'activité et la présence de l'État au capital renforcent son obligation citoyenne de favoriser l'insertion des jeunes. [En 2013](#), la CFE-CGC Orange a conditionné sa signature du 1^{er} accord intergénérationnel à l'augmentation du nombre d'alternants (+ 1 000), avec l'engagement d'en embaucher 60% de plus que prévu. Elle a récidivé [en 2014](#) (accord sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences), et [en 2015](#) (renouvellement de l'accord intergénérationnel). Mais signer des accords ne suffit pas : [la CFE-CGC en suit la mise en œuvre](#), et a ainsi pu [obtenir un plan de rattrapage](#) pour 200 embauches en CDI début 2016, ainsi que l'embauche prioritaire des stagiaires restés plus de 6 mois chez Orange. Nous resterons particulièrement vigilants sur ces points.

...UN NOUVEL AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE

Les formules de Temps Partiel Seniors (TPS) [touchent à leur fin](#). Les ultimes bénéficiaires pourront entrer dans le TPS3 en juillet 2020. La Direction laisse entendre qu'elle ne prévoit pas de reconduire le dispositif : les départs en retraite alimentent largement la décroissance des effectifs, et il n'est donc plus nécessaire de les accélérer.

La CFE-CGC Orange milite pour un aménagement des fins de carrières qui permette d'alléger temps et charge de travail, et de faciliter la transmission des compétences sans plomber la rémunération : pouvoir travailler à 80% en conservant son salaire plein les 3 dernières années constituerait une avancée.

... DES LIEUX DE TRAVAIL MIEUX ADAPTÉS

Pour réduire les coûts, les personnels sont de plus en plus regroupés dans des campus excentrés et difficiles d'accès. Résultat : un recours accru au télétravail, et des bureaux de plus en plus vides. La CFE-CGC Orange a [signé les accords sur le télétravail](#) pour protéger les personnels de l'allongement des temps de trajet, et des *open spaces* où il est impossible de se concentrer. Mais la Direction réfléchit désormais à des locaux sans bureaux personnellement affectés à ceux qui bénéficient du télétravail ! Une rationalisation outrancière qui fait l'impasse sur l'humain, détruisant les collectifs de travail et renvoyant chacun à l'isolement. C'est nuisible à l'équilibre personnel des collaborateurs comme à l'esprit d'équipe, qui se construit en grande partie dans les échanges informels (20% du temps passé dans l'entreprise).

La CFE-CGC Orange milite pour une organisation du travail souple (horaires et nomadisme), dans des locaux plus accessibles et plus confortables : plutôt que de généraliser le télétravail, aménageons des espaces de travail où il fait bon vivre.

... UNE CHARGE DE TRAVAIL RÉÉQUILBRÉE

La décroissance accélérée des effectifs (plus de 7 000 emplois perdus en France chez Orange SA ces 3 dernières années) et les départs en temps libéré accentuent la pression pour ceux qui restent, plus particulièrement dans les équipes commerciales et de production. L'enquête « [stress et conditions de travail 2016](#) » confirme que les conditions de travail se dégradent pour les personnels chargés de délivrer « une expérience incomparable » à nos clients. Des efforts louables ont été faits pour simplifier nos offres. Mais au prétexte d'une concurrence jugée insuffisante sur le marché des entreprises, l'Autorité de la Concurrence et l'Arcep

La CFE-CGC Orange défend l'intérêt collectif de tous les personnels, cadres ou pas, fonctionnaires et salarié-e-s, apprenti-e-s, stagiaires et sous-traitant-e-s, en maison mère et en filiales. Dans un esprit d'équité, nous cherchons à obtenir pour chacun-e les dispositions les plus favorables du droit et des accords d'entreprise. **Plus vous nous donnerez de poids, mieux nous pourrons négocier des accords avantageux pour vous, et construire l'entreprise de demain !**

entendent nous imposer des obligations qui recréent de la complexité et du stress, en interdisant les contacts entre les équipes commerciales et techniques d'Orange.

La CFE-CGC Orange réclame un rééquilibrage des effectifs en faveur des équipes qui sont face aux clients, ainsi qu'une simplification des procédures et des *reportings* pour un meilleur confort de travail. Nous demandons que l'accord sur [l'évaluation de la charge de travail](#) soit mis en œuvre sans attendre.

... UNE MEILLEURE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La CFE-CGC Orange est attentive à l'égalité professionnelle, qui recouvre toutes les mixités : égalité femmes/hommes, [orientation sexuelle](#), [handicap](#) ou [lutte contre les discriminations](#), ... La CFE-CGC se bat pour que [les mesures de rattrapage salarial](#) soient effectivement mises en œuvre. Plus récemment, c'est sur la [féminisation des embauches](#) qu'elle s'est mobilisée. La création des « [classes de filles](#) » pour favoriser l'entrée des femmes dans les filières techniques est positive, mais la lutte contre les préjugés de genre reste un combat quotidien. L'équité entre salariés et fonctionnaires reste aussi une préoccupation constante de notre organisation.

...UNE ENTREPRISE EFFICACEMENT NUMÉRIQUE

Même et surtout dans « la 1^{ère} entreprise digitale de France », les outils numériques doivent être au service de meilleures conditions de travail pour les personnels. Piloter le [développement et la maintenance des applications de gestion commerciale et de production](#) devrait être considéré comme une activité « cœur de métier » à ne pas sous-traiter, afin d'améliorer les outils mis à la disposition des équipes.

Attentive à la protection des données personnelles des collaborateurs d'Orange, la CFE-CGC [revendique le respect des lois et la transparence](#), mais aussi un meilleur accompagnement à l'appropriation des outils, y compris bureautiques, via des formations de qualité. Elle a informé les personnels des risques de [l'opération « Tous en 4G »](#), mais [a également obtenu pour eux](#) l'augmentation substantielle des forfaits data, l'accès depuis l'Europe, et bientôt l'accès à la messagerie professionnelle sur tous les mobiles pros.

Très investie dans l'analyse des bouleversements liés au numérique, la CFE-CGC Orange y a consacré une Université d'été, et publié l'ouvrage « [Enjeux de la numérisation de nos vies](#) ». C'est en raison de cette expertise [qu'elle s'est opposée à un accord sur le numérique](#) indigne d'Orange.



Retrouvez sur www.cfecgc-orange.org :

- toutes nos actions & revendications
- nos engagements pour les élections au Conseil d'Administration



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

#jevoteCFECCGCOrange



pourquoi adopter la CFE-CGC Orange ?

« La CFE-CGC Orange entend développer l'expertise et le recul nécessaires pour aborder l'entreprise dans toutes ses dimensions, afin de formuler des propositions réalistes, dans une logique de co-construction. Nous avons aussi la capacité à gérer une entreprise, nos actions et nos combats l'ont démontré. Nous militons pour simplifier l'organisation, les processus et les règles, afin que tout le monde puisse se les approprier. La simplicité est gage simultané d'accessibilité, d'efficacité et de justice sociale.

CO-CONSTRUIRE DANS UN MONDE QUI BOUGE

Mondialisation, financiarisation et développement du numérique bouleversent le fonctionnement de notre société. Le rôle du syndicat, en interne comme en externe, est de proposer des solutions pour sécuriser les personnels, tout en leur permettant de relever les défis de ces transformations.

Comme jamais auparavant, le numérique permet de donner la parole aux collaborateurs. C'est l'occasion de réaffirmer notre conviction : la 1^{ère} richesse de l'entreprise, ce sont les femmes et les hommes qui la composent. Prendre leur voix en considération, c'est construire avec eux la culture d'entreprise.

Alors même que le droit du travail est remis en question, la CFE-CGC défend les garanties sociales des personnels, non par corporatisme, mais parce qu'Orange est un acteur qui influe sur la transformation du monde, et que sa taille lui permet d'organiser en interne la stabilité et les solidarités qui

s'étendent vers le monde extérieur. Par exemple, élargir à l'ensemble des aidants familiaux le don de jours de congés aux parents d'enfants malades, c'est améliorer la vie de nos personnels, tout en contribuant à la solidarité citoyenne.

Les évolutions législatives affaiblissent progressivement le rôle des instances représentatives du personnel tels que les CE, mais renforcent le pouvoir de l'actionnariat salariés. La CFE-CGC Orange y a pris le *leadership*, afin d'œuvrer pour établir un juste partage des richesses entre les personnels, les clients et les actionnaires d'Orange.

DÉFENDRE L'INTÉRÊT COLLECTIF AVEC PUGNACITÉ

Le projet de la CFE-CGC Orange est ambitieux, voire audacieux : selon nous, le bien-être des personnels renforce l'efficacité économique de l'entreprise. Il rencontre pourtant l'opposition de certains dirigeants figés dans des conceptions néolibérales. Dans ce cas, nous n'hésitons pas à recourir à la voie judiciaire (qui nous a souvent donné raison) pour obtenir le respect des droits de personnel, sans jamais faire de concession sur nos valeurs. Néanmoins, particulièrement lorsque nous sommes confrontés à des crises, notre objectif est toujours de préserver l'entreprise et le collectif, qui sont notre bien commun.



Sébastien Crozier
Président
CFE-CGC
Orange
Juge aux
Prud'hommes



Hélène Marcy
Administratrice
représentant
les personnels
actionnaires



Patrice Seurin
Délégué
Syndical
Central
CFE-CGC
Orange



Laurence Dalbousière
Secrétaire
Générale
CFE-CGC
Orange

ils sont partenaires de la CFE-CGC Orange



Christian Lamotte
Président d'Orange Ensemble
www.orangeensemble.org



Patrice Brunet
Président de l'ADEAS
www.adeas.org



« Orange Ensemble représente tous les personnels du groupe Orange, quel que soit leur statut : fonctionnaire ou salarié, employé, maîtrise ou cadre. Indépendant de tout groupement à tendance politique ou confessionnelle, il n'adhère à aucune fédération ou confédération syndicale. Il construit un collectif neuf, ouvert à tous les personnels du Groupe Orange qui souhaitent s'investir dans la défense de notre intérêt commun, tout en développant une vision porteuse d'avenir pour le Groupe, face aux défis actuels et futurs qu'il doit relever.

Osant ouvertement être un syndicat « corporate », Orange Ensemble défend les seuls intérêts des personnels d'Orange.

« L'Association pour la Défense de l'Épargne et de l'Actionnariat des Salariés a été créée en 2008 pour représenter les intérêts de tous les personnels actionnaires du groupe Orange (y/c les retraités). Ils sont le 2^{ème} actionnaire d'Orange avec plus de 5% du capital et près de 11% des suffrages exprimés en AG des actionnaires. Au côté de la CFE-CGC Orange, elle défend la sauvegarde de l'entreprise et de ses emplois, et la juste répartition des bénéfices entre capital et travail. Elle continue de prôner la baisse du dividende, indispensable en période d'investissement massif dans les réseaux très haut débit. [La Lettre de l'Épargne et de l'Actionnariat Salariés](#), qu'elle coédite avec la CFE-CGC, permet aux personnels de mieux gérer leur épargne salariale.

Ceci n'est pas une Loterie Voter CFE-CGC Orange c'est agir pour bénéficier (vraiment) de vos Activités Sociales et Culturelles



Le Tableau Magique, c'est notre logique !

| Classification | avec | | | | |
|---------------------|-------------|----------|-----------|-----------|------------|
| | sans enfant | 1 enfant | 2 enfants | 3 enfants | enfant sup |
| A (I.1) | 1 200 € | 1 350 € | 1 500 € | 1 650 € | 150 € |
| B (I.2-I.3) | 1 140 € | 1 290 € | 1 440 € | 1 590 € | 150 € |
| C (II.1-II.2) | 980 € | 1 130 € | 1 280 € | 1 430 € | 150 € |
| D (II.3 à III.1) | 870 € | 1 020 € | 1 170 € | 1 320 € | 150 € |
| D bis (III.2-III.3) | 760 € | 910 € | 1 060 € | 1 210 € | 150 € |
| E (IV.1-IV.2) | 650 € | 800 € | 950 € | 1 100 € | 150 € |
| F (IV.3-IV.4) | 540 € | 690 € | 840 € | 990 € | 150 € |
| G (IV.5-IV.6) | 100 € | 250 € | 400 € | 550 € | 150 € |

Montants garantis du compte personnel 2017 au CE de SCE, piloté par des élus CFE-CGC, après reprise du budget restauration.

en complément :
+ jusqu'à 600 €
par enfant pour
les faire garder
+ jusqu'à 1000 €
par enfant pour
leurs vacances

Avec
la CFE-CGC Orange,
bénéficiez pleinement
de vos Activités
Sociales & Culturelles

Dans tous les CE où elle est majoritaire, la CFE-CGC Orange met en place le Tableau Magique et une gestion rigoureuse qui permet de redistribuer 98% des subventions allouées par l'entreprise. Selon votre classification et le nombre d'enfants inscrits sur votre livret de famille (même s'ils ne sont pas fiscalement à votre charge) :

- ♦ vous savez à l'avance combien vous allez toucher ;
- ♦ vous faites financer vos vacances ou vos activités sportives et culturelles sans avancer d'argent ;
- ♦ vous commandez, en ligne et en toute liberté, vos chèques vacances, chèques culture, chèques cadeaux, billets de spectacle ou de cinéma ;
- ♦ vous bénéficiez d'une dotation supplémentaire pour Noël et vos événements familiaux ;
- ♦ le tout sans fournir votre feuille d'impôt, vos droits étant ouverts automatiquement et immédiatement.

Pour vos enfants :

Vous disposez, en plus du Tableau Magique, d'un financement supplémentaire, selon leur âge et votre classification, pour :

- ♦ les faire garder (jusqu'à 600 € par enfant) ;
- ♦ leur offrir des vacances (jusqu'à 1 000 € par enfant).

Comme vos collègues de SCE (Orange Business Services) depuis 2007, et d'Orange France Siège depuis 2014, **optez pour la CFE-CGC et bénéficiez du Tableau Magique.**

**Et vous, combien pourriez-vous toucher ?
Flashez, remplissez ...et vous saurez !**



www.lemeilleurdesce.com

En quoi le QF est-il injuste ?

Le système du QF (quotient familial) vous impose de fournir votre feuille d'impôt pour déterminer vos droits. Mais...

- ♦ le calcul appliqué diffère du calcul fiscal ;
- ♦ les célibataires et les parents divorcés qui n'ont pas la charge fiscale de leur(s) enfant(s) sont pénalisés.

Les personnes qui ont les moyens de défiscaliser touchent plus que les personnels aux revenus plus modestes, et celles & ceux qui connaissent bien les règles peuvent « optimiser » leur QF, par exemple en décidant (ou pas) de déclarer les revenus de leur concubin-e.

Pire, le calcul du QF est délégué à la Direction, qui dispose ainsi d'informations confidentielles, utilisables pour arbitrer l'organisation d'un éventuel plan social ... ou le niveau des indemnités de départ octroyées (ou pas) à ceux qui partent en TPS. **Un système complexe, coûteux à gérer, et tellement opaque qu'il ouvre la porte à l'erreur... voire à la fraude. Si vous étiez « grugé » par le calcul du QF, sauriez-vous le vérifier ?**

ET LA RESTAURATION ?

La restauration collective est une activité sociale et culturelle comme les autres. La Loi prévoit donc qu'elle soit gérée par les CE. Chez Orange, certaines organisations syndicales ont choisi d'en remettre la gestion à la Direction. Lorsque la CFE-CGC a obtenu la majorité au CE de SCE (Orange Business Services) en 2007, elle a constaté que le budget confié à la Direction n'était pas entièrement redistribué aux personnels. Les élus CFE-CGC du CE de SCE ont donc demandé à en reprendre la gestion. Les démarches amiables étant restées sans effet, ils ont recouru à la justice. **Résultat ?** Le budget global des ASC a été réévalué par le Juge, passant d'environ 1 600 € à 2 000 € par personne et par an, entre 2011 et 2013.

Seuls les personnels de SCE en ont vraiment bénéficié !

- ♦ Les élus CFE-CGC ont été les seuls à réclamer la gestion du budget et le versement des reliquats. Hors SCE, les CE ont laissé les reliquats à la Direction.
- ♦ Depuis début 2017, tous les collègues de SCE bénéficient de la subvention majorée (+1 € par repas par rapport à la subvention simple pratiquée dans les autres CE), inscrite dans leur carte multiservice, tandis que ceux qui disposaient déjà de la subvention majorée perçoivent les surplus budgétaires dans le Tableau Magique.

Les 2 prochains chantiers de la CFE-CGC :

- ♦ amélioration de la qualité demandée aux prestataires ;
- ♦ accès plus large aux Tickets Restaurants, y/c pour le télétravail.

J'adopte le Tableau Magique #jevoteCFE-CGCOrange