



Comité exécutif Orange

Le renouvellement au poste d'administrateur de Stéphane RICHARD est acté depuis le 20 février 2018. Sans attendre le 4 mai, date du vote de l'assemblée générale des actionnaires qui devrait valider sa reconduction au poste de PDG, il a communiqué sur sa future équipe et les nouveaux axes stratégiques qui dessinent les ambitions d'Orange pour 2025.



La maîtrise des coûts semble rester un enjeu fort au regard de ces annonces. Elle ne devra pas se faire au détriment des femmes et des hommes d'Orange en amplifiant les tensions dans les services.

Par ailleurs, la CFDT regrette que le taux de féminisation du nouveau COMEX ne soit pas conforme à l'accord égalité professionnelle signé en début d'année. De nombreux accords d'entreprise et de groupe ont été négociés ces dernières années et leur mise en œuvre est, aujourd'hui, un pré-requis indispensable pour l'avenir.

Résultats Orange 2017

La CFDT se félicite des excellentes performances et des résultats annoncés par l'entreprise qui démontrent encore une fois l'implication et la mobilisation forte du personnel et des cadres... Mais elle reste fortement préoccupée par les risques liés à la dégradation des conditions et de la charge de travail.

Il est regrettable que cette performance n'ait pas l'incidence espérée sur le montant redistribué à chaque salarié : Participation et intéressement stagnants, aucune ouverture sur un supplément d'intéressement et des NAO démarrées sur des bases budgétaires en régression et des positions « dures » de l'entreprise.

L'incapacité d'Orange à partager les fruits de la croissance et des bons résultats avec ceux qui en sont les principaux acteurs est inquiétante. Comment expliquer par exemple qu'Orange soit sans doute l'une des rares (la seule ?) société du CAC 40 à ne pas faire bénéficier son personnel d'un 13ème mois ?

Les salariés sont en droit d'attendre que les belles paroles de Stéphane Richard se concrétisent en augmentation sur leurs fiches de paie.



La CFDT demande que l'entreprise reconnaisse à sa juste valeur et de manière pérenne « la formidable mobilisation des femmes et des hommes d'Orange »... et soit aussi généreuse avec eux qu'elle l'est avec les actionnaires qui, en 2 ans, auront eu droit à 16,66% d'augmentation de leurs dividendes !

Deux poids deux mesures, ras le bol !

Participation, Intéressement,

Mais pour moi ce sera combien ?

Pour la participation, vous le savez depuis le 8 mars, pour l'intéressement si vous êtes impatients, et que vous ne voulez pas attendre jusqu'au 6 avril, utilisez le simulateur de l'intéressement :

<https://portailrh.sso.infra.ftgroup/web/guest/estimez-votre-interessement>

Bilan accord salarial 2017 SCO IDF

Sur 1208 actifs (260 cadres, 948 non cadres), 400 personnes ont bénéficié d'une mesure de « reconnaissance ».

	Non cadre	Cadre
Mesure emploi et compétences	139	53
Promotions	105	9
Situations particulières	19	2
Primes exceptionnelles	73	
TOTAL	336	64

Bilan accord reconnaissance des compétences et des qualifications

Chacun peut le constater sur le terrain, entre les engagements et la réalité la différence est grande. Quant à l'organisation des réunions de suivi... et des chiffres et informations qui y sont transmises, une constatation s'impose : elles ne permettent pas de suivre la déclinaison de l'accord.

Les points noirs pullulent :

Dans le cadre des traitements de cas particuliers, les critères de sélections divergent d'une entité à l'autre !

L'engagement de résorption des cas de non promus depuis plus de 10 ans, pris par l'entreprise, se heurte à un budget contraint loin de le permettre qui fait naître un fort sentiment de rancœur et d'abandon parmi les salariés.

Le planning de déploiement connaît des glissements et reports inquiétants et nous ne sommes qu'à 20% de réalisé.

Les managers et RH semblent souvent ne pas avoir à leur disposition les éléments et moyens nécessaires pour informer correctement !...

Quelques questions DP CFDT au SCO

Question : Concernant la note relative au **renouvellement du mobile professionnel**, pouvez vous nous confirmer que nous avons bien compris que les salariés qui partent à la retraite peuvent garder leur mobile professionnel s'ils font une demande de cession de ligne en prenant un abonnement Sosh ? Si nous avons bien compris vous est-il possible de refaire un rappel car il faut que le salarié fasse sa demande 2 à 3 mois avant le départ à la retraite.

Réponse : Oui, dans le cas d'une cession de ligne, le salarié garde le mobile. Un rappel sera fait dans le mémo RH avec les modalités de renouvellement aux personnes concernées par le dépôt d'un dossier de fin de carrière, en s'assurant des délais nécessaires.

Question : Quand un salarié ACO à temps plein effectue, plus de 10 minutes en heures supplémentaires ou complémentaires, au regard de la réglementation combien de temps l'entreprise doit-elle légalement rendre aux salariés ACO ?

Réponse : Les heures excédentaires sont à déclarer dans anoo pour en obtenir la compensation et dans l'outil décompte du temps de travail du salarié. Le formulaire pour obtenir la compensation des heures excédentaires est accessible dans anoo : je formule une demande – anoo / mon temps de travail / heures et travaux excédentaires. Si le salarié est sur un régime de travail cyclique et qu'il utilise l'outil à télécharger, il déclare ses heures excédentaires à la fin de son cycle. Pour un fonctionnaire, les 10 minutes sont arrondies à 15 minutes. La compensation éventuelle est calculée avec les modalités habituelles. Pour un contractuel de droit privé, les 10 minutes sont arrondies à une heure. La compensation éventuelle est calculée avec les modalités habituelles

Question : Vous nous répondiez le mois dernier (Q17) « qu'aucune compensation spécifique n'est due lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos de cycle, un jour de repos dans le cadre d'un temps convenu ou d'un jour non travaillé dans le cadre d'un temps partiel et que tous les salariés bénéficient des jours fériés ». Nous prenons acte de votre réponse. Il demeure cependant que certains salariés du SCO ne bénéficieront pas de 9 jours fériés cette année pour les raisons précédemment évoquées. En conséquence, il est probable qu'ils soient amenés à travailler plus que prévu par leur contrat de travail en 2018. Est-ce alors la déclaration dans l'outil "DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL" des heures faites chaque semaine qui permettra de déclencher une compensation financière en fin d'année si tel est le cas ? Ou la survenue d'arrêt(s) maladie mettra-t-elle en péril la justesse du calcul effectué par cette application et compromettra-t-elle la compensation ?

Réponse : Si à la fin de l'année, la durée annuelle travaillée dépasse la durée annuelle de référence du régime de travail du salarié, il y aura paiement de ces heures générées par le dépassement s'il est justifié. En effet, pour certains salariés, l'organisation du temps de travail prévoit des jours de repos en semaine et selon le cas plusieurs jours fériés peuvent correspondre à ces jours de repos sans autre absence que les CA/JTL, (pas de COM, ASA, DIV, ...), le décompte annuel de ces salariés pourra présenter un dépassement par rapport à la DAR. Ce dépassement est normal, le manager devra le valider.



CFDT, le syndicat
qui change mon quotidien.

CFDT Télécoms Prestataires Ile de France
7-9 rue Euryale Dehaynin - 75019 Paris
Tél : 01 42 03 89 45 - contact@monsyndicatcfdt.fr