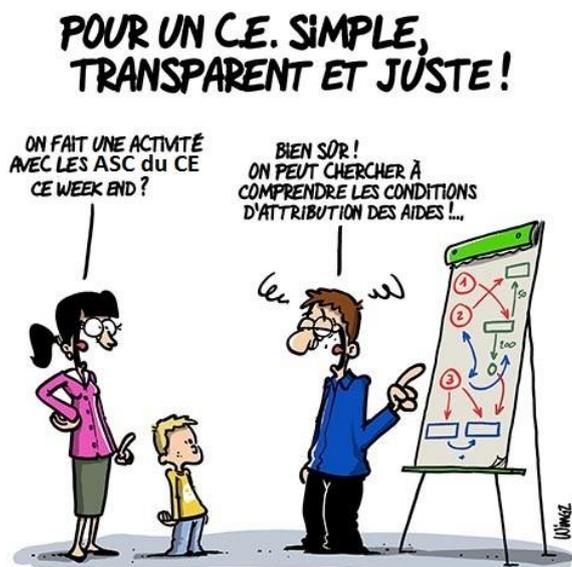


► **Restauration : quand la CFE-CGC spéculait plutôt que redistribuer...**

On pourrait résumer ce point par une redite de Molière : « Couvrez ces 1 000 € que je ne saurais voir. Par de pareils objets les âmes sont blessées ; Et cela fait venir de coupables pensées... »

Petit rappel, suite aux multiples procédures juridiques engagées par le CE sur la restauration, une transaction entre avocats a été signée dans laquelle la direction s'engage à verser en deux fois 14,1 M€ au CE en contrepartie d'un arrêt de toutes les poursuites judiciaires.

Le premier versement de 7,05 M€ est tombé, et là surprise, la majorité CFE-CGC joue les prudes en plaçant cette somme en banque avec un petit rendement potentiel d'environ 10€ par salarié pour 2018. Cette décision est en totale contradiction avec toutes les communications de la CFE-CGC depuis 4 ans, ("Comprendre les ASC d'Orange. Rendre l'argent des personnels...aux personnels" titre de nov 2014).



Vos élus Cfdt ont proposé de redistribuer cette somme en 2018 (une moyenne de 1 000 € par collègues) selon les règles ASC validées, via le travail de la commission ASC pour définir les modalités (augmentation des droits du compte personnel, du lien social, des associations sportives...).

Proposition refusée par tous les élus CFE-CGC, mais ne désespérez pas, quelque chose nous dit que les pratiques consuméristes vont revenir en 2019 avant les futures élections.

Vous aurez quand même 100 € de pourboire (venant des 1,9 M€ de réserves de 2017 que vous n'avez pas eues..), soyez patients et attendez les prochaines élections fin 2019...

En synthèse, pour avoir l'argent qui vous revient de droit, vous devrez malheureusement attendre le bon vouloir de l'organisation syndicale majoritaire.

► **Homme, Femmes : mode d'emploi 2017**



A la fin de 2017, les effectifs de SCE s'établissent à 5524 CDI. Soit une baisse de 1,5%. Cette baisse est de 3% en Ile de France. En équivalent temps plein cette baisse est de 2,6%. L'âge moyen est de 49 ans. Le taux de féminisation est de 38%. 168 salariés ont quitté SCE et il y a eu 52 recrutements. 71 mobilités entrantes des filiales vers SCE et 41 mobilités sortantes de SCE vers les filiales.

La Cfdt note avec satisfaction l'embauche de 52 personnes externes en 2017 en comparaison avec 17 recrutements en 2016. 81% des recrutements externes ont été effectués dans le domaine client.

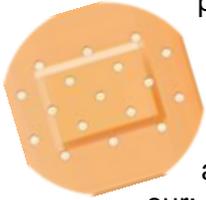
La Cfdt regrette l'utilisation intensive de la sous-traitance qui représente l'équivalent d'environ 2100 emplois en France.

Le volet prospectif de la GPEC sera présenté au CE d'octobre. Vos élus Cfdt seront attentifs à la déclinaison du projet Skills 2020 au sein des équipes.

► **Allo docteurs...**

La présentation très détaillée des rapports 2017 des médecins décrivent : le suivi de la santé des salariés, les efforts des services de santé au travail (SST), l'impact des dernières réglementations, les moyens...

Nous constatons le refus de la direction d'améliorer le quotidien des médecins et des infirmiers sur les points suivants: L'augmentation inédite des sollicitations pour des situations individuelles sensibles. Un manque de recrutement d'assistante médicale. Des outils inadaptés qui font perdre beaucoup de temps et d'énergie (Sesame, modèle de rapport...). Des locaux sur Stadium qui ne permettent pas depuis 2 ans la mise en place de la dernière réglementation. Un manque d'anticipation pour intégrer les 1 500 salariés d'Equant et assurer leur suivi médical au sein du SST Orange. Aucun plan d'action de notre direction sur: l'amélioration des conditions de travail afin de bannir la surcharge de travail, d'anticiper les recrutements (internes, et externes), et de redonner du sens au travail...



Les élus Cfdt ont remercié nos médecins et nos infirmiers pour la qualité de leur travail malgré de grandes difficultés à assurer toutes leurs missions et la proximité avec tous les salariés. Notre direction ne doit plus regarder ailleurs, son énergie dans la certification "Top Employer Global 2018" doit permettre aussi l'amélioration de la prise en charge de la santé au travail de tous.

► **OBS IT Next Gen : retour aux Sources, mais pas en France**



L'enthousiasme et les explications de Jean-Noël Michel, lors de la première présentation en septembre 2017 de ce projet de transformation, nous avaient presque convaincus. Nous attendions donc avec impatience les résultats des différents chantiers lancés et les évolutions concrètes et opérationnelles envisagées.

Nous sommes restés sur notre faim avec une présentation qui ressemble plus à un publi-reportage sans lien précis avec des demandes opérationnelles, sans précision chiffré sur les moyens, sans prise en compte dans la réflexion de la situation initiale du SI.

Une seule certitude, le manque d'effectifs dans les équipes suite aux transferts d'activités sur les dernières années chez nos sous-traitants, et la volonté de recruter des salariés, oui mais pas en France, au Maroc en ré internalisant de l'activité actuellement portée par des sous-traitants étrangers.

La Cfdt a dénoncé la baisse des budgets sur les outils du SI historique pour se payer le soi-disant SI du futur. La douloureuse expérience des derniers projets d'envergure (COME, SALTO, DELIVERY, COMPLIANCE...), fait craindre que l'on perde sur les 2 tableaux : dégradation de la qualité et des conditions de travail sur les services actuels, plantage final des projets lancés et perte de quelques dizaines de millions d'euros qui auraient pu être mieux utilisés.

► **Projet immobilier Agora - La mise en place des bureaux partagés à SCE**

Projet immobilier proche de l'arche de la Défense, dans le but de regrouper tous les salariés d'OAB en île de France (900 salariés à la cible). Comme d'habitude: le planning est serré pour un déménagement à mi-2019. Comme d'habitude il y aura des groupes de travail avec les salariés. Comme d'habitude les grands bureaux ouverts seront la norme, avec un taux de bureaux partagés en hausse pour certains métiers (équipes commerciales nomades, assistance technique chez les clients). Comme d'habitude il y aura une grande cérémonie d'inauguration pour s'autoféliciter.



Pour éviter les déboires des autres projets immobiliers d'Orange, vos élu.es Cfdt ont rappelé les retours d'expériences suivants: La généralisation de bureaux partagés pour les équipes d'Orange Avenir sur Lyon a pour conséquences une explosion du télétravail. Eviter le stress inutile des déménagements à tiroir avant d'occuper les bureaux à la cible.

Pour notre direction, l'attractivité des jeunes diplômés ne passe pas dans les conditions de travail, mais par le rayonnement de notre marque sur un CV et les expériences

professionnelles. Pour vos élus Cfdt, notre groupe qui généré toujours autant de profits, peut sans problème avoir un objectif réel sur nos conditions de travaux.

► **La Cfdt a demandé que des informations liminaires soient faites rapidement en CE notamment sur les projets immobiliers des sites de Angers et Cesson.** Depuis la présentation tardive du Plan Schéma directeur Immobilier SCE faite par la direction au CE SCE en décembre 2017, aucune information n'a été communiquée au CE sur l'évolution de ces projets.

Le président du CE B. EYMARD a confirmé le projet immobilier sur Toulouse Balma, la première phase va démarrer, 7 salariés de SCE rattachés à DGC et OGSB sont concernés.

Sur le projet de réaménagement du site d'Arcueil Orange Village, finalement les équipes SCE sur place ne seront pas impactées.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



**AVEC NOUS,
DONNEZ DE LA VOIX
À VOTRE VOIX**