



Les news du CE DO IDF



Avril 2019

Soirée DO « Leader en Ile de France »

Déclaration de Mme Laurence Thouveny, Directrice Orange Ile de France : Il est organisé 2 soirées privées au Théâtre MOGADOR pour la comédie musicale « CHICAGO ».

Ces soirées viennent en remerciement à tous les salariés de la D.O. ayant contribué à la réussite de nos résultats.

Sauf que TOUS n'y sont pas invités. Le Centre Service Entreprise, l'AG Pro Pme, les Agences Entreprise ainsi que Parnasse ont été écartés de l'évènement au profit de l'Unité Pilotage Réseaux qui est en dehors du périmètre social de la DO Idf.

Suite à l'interpellation des élus, Mme Thouveny s'est engagée à trouver une solution pour que l'ENSEMBLE des salariés puisse s'y inscrire.

Fonctionnement Activités Sociales et Culturelles du Comité d'Etablissement

Deux décisions ont été adoptées :

- catalogue vacances en 2020 pour un budget de 800 000 euros.

- 4 soirées CE => Paradis Latin, Lido, Crazy Horse et Don Camillo pour un budget de 53 400 euros.

La Cfdt s'est positionnée **CONTRE** ces propositions, car elles ne sont pas en ligne avec notre projet « Liberté », un projet basé sur une **redistribution équitable à tous les salariés.**

Autre sujet abordé, une réversion de 14,1 millions d'Euros sur l'ensemble des C.E. au prorata de leurs effectifs

Lorsque le montant de notre part sera connu alors nous pourrons faire une proposition pour son usage.

N'hésitez pas à nous faire part de vos souhaits que nous porterons en séance.



Médecin du travail, enfin des recrutements !

La Cfdt souhaite la bienvenue aux 2 médecins du travail, Dr Hamon et Dr Perette à la DO Idf.

Nous étions en déshérence, ces deux recrues vont pouvoir soulager les services de santé au travail.

Il est à noter que c'était l'une des priorités de notre nouveau DRH à son arrivée. Nous apprécions quand les paroles se concrétisent par des actes.

PVV Coachs Parnasse

Sur ce sujet, la Direction a fait preuve de bonne volonté. En effet, nous notons que ce dossier a été préparé en amont en groupe de travail avec le CHSCT local et des Coachs volontaires. Cette nouvelle PVV ajoute une part collective et donnerait une plus-value escomptée de 10%.

Un suivi avec ajustement de PVV mieux disante sur 6 mois, un passage en CHSCT au bout de ces 6 mois pour faire le bilan, nous a amené à voter favorablement sur cette évolution de rémunération variable.

Sous-traitance des magasins de l'UIA

Au fil des départs en retraite des opérateurs logistiques, nos magasins sont hélas de plus en plus sous-traités par des intervenants externes. Le gain financier de cette opération pour **Orange** est de 35%. Quels sont les avantages pour les salariés ? Aucun si ce n'est un abandon d'activité. La Cfdt se prononcera toujours contre l'externalisation de nos métiers chez **Orange** et luttera toujours contre le dumping social. Nous avons bien entendu voté contre ce projet.

UIPP et UIIDFC évolution de l'organisation de la chaîne d'approvisionnement

Le projet d'évolution de la chaîne d'approvisionnement (Supply Chain) débarque à Paris

Voici plus de 2 ans que ce modèle d'organisation de la chaîne d'approvisionnement (Supply Chain) s'applique sur l'ensemble du territoire. Il arrive aujourd'hui pour nos Unités d'Intervention Porte de Paris et Ile De France Centre.

Après tout ce temps, nous aurions pu être en droit d'avoir un projet mature et abouti.

Or, ce n'est pas le cas !

Bon nombre de questions restent sans réponse, tel que :

- *la localisation de la plateforme principale.*
- *la cartographie (création de points de dépôt supplémentaires).*
- *le dimensionnement des zones de stockage non habitées.*
- *la gestion des retours.*
- *la gestion spécifique de certains produits Entreprise.*

Seul point positif, l'évolution des Opérateurs Logistiques vers le métier de Vérificateur Qualité Pilote Logistique à plus forte valeur ajoutée. **Cependant, la Cfdt s'assurera que tous ces collaborateurs obtiennent les moyens et l'accompagnement qu'il faut pour assurer leurs nouvelles missions.**

La première DO à avoir essuyé les plâtres fût la DO Est qui souffre encore de ce modèle, notre DO IDF n'a pu démontrer la pertinence économique de ce dossier.

De ce fait, la Cfdt a rendu un avis négatif car nous ne pouvons accepter l'externalisation de nos activités et adhérer à un modèle de dumping social.

Plan Schéma Directeur Boutiques, le bilan sur 2 ans

Entre début 2017 et fin 2018, notre réseau de distribution s'est affaibli de 23 boutiques entraînant une baisse de 8,10 % des flux et de 14,20 % des actes commerciaux.

Malgré le choix des emplacements stratégiques des boutiques, les clients ne sont pas au rendez-vous et les actes commerciaux sont en bernés.

Même les objets connectés considérés comme des territoires de croissance, ont subi une baisse de 2,6 %, de C.A. depuis 2016.

Une bonne note tout de même pour les parcs Internet et Mobile qui progressent malgré l'affaiblissement de notre réseau de distribution.

La Cfdt fait le pari que nos résultats seraient bien plus élevés si notre réseau de boutiques s'était maintenu

L'Ancrage Territorial

Orange mise sur ce concept pour renforcer ses Directions Orange

Ancrage Territorial : notion qui présente un enjeu politique et économique fort. Il apparaît comme un objectif de la gouvernance des territoires et doit permettre une création interne d'emplois. C'est aussi un moyen de sédentariser les entreprises.

Comment cela se traduit chez **Orange** ?

Tout d'abord passer de 9 à 5 Directions. Ensuite, rapprocher et mutualiser des compétences pour favoriser la cohésion, la coopération et enfin les résultats.

Sauf qu'en IdF, il n'y a pas de rapprochement.

Alors ne nous méprenons pas, sous ses airs de ne pas y toucher, la **Cfdt** voit à travers cette réorganisation d'autres modifications importantes entre les directions **Orange** et les directions nationales, mais également avec les unités opérationnelles, on peut s'interroger sur un regroupement des UI, voire du SCO et l'UAT... Ces bouleversements à répétition déstabilisent davantage les salariés.

