



# Les news du CE DO IDF



Octobre - Novembre

## Rapport d'activité 2<sup>ème</sup> trimestre 2018

### Performance commerciale :

- le parc broadband à fin juin s'élève à 1 566 000 clients dont un parc fibre de 838 000 clients,
- le parc mobile comprend 2 320 000 clients dont 562 000 clients en forfait mobile Orange, 995 000 clients Open et 733 000 clients SOSH.

### Performance des unités :

- AD : en 2017, il y avait 81 boutiques, en 2018 il en reste 62 avec une baisse de flux bruts et des actes commerciaux de -16 % à -17 %,
- UAT : le volume d'appels présenté est en baisse et la Qualité de l'Assistance Commerciale inférieure à l'attendu,
- UI : l'activité est en baisse sur la production à réaliser sur l'environnement Retail (-22 %) ou Wholesale (-17 %). Le taux d'externalisation des interventions est en baisse sur le Wholesale et stable sur le Retail mais en baisse de -3 % sur le FTTH.

### Suivi financier :

- marché PRO : objectif non atteint malgré un parc en progression de 6,9 % et une croissance du CA de +7,5 %,
- marché PME : la baisse du CA est le reflet d'une conjoncture difficile sur la période.

## Perspectives emplois et compétences 2018-2020

Un échange sur les perspectives emplois et compétences 2018-2020 nous a permis d'avoir une vision chiffrée de l'avenir de l'emploi sur la DO IDF.

Quelques grandes tendances se dégagent.

En 2017 sur la DO IDF, nous étions 7745 équivalent temps plein en CDI. En 2020, nous serons 5863 et en 2022, seulement 5235, soit une baisse de 32,5 %. Cela représente sur 5 ans, 2510 départs dont 1300 retraites et 950 temps libérés.

C'est la relation client qui est la plus impactée par ces départs car elle représentait 57,2 % des ressources disponibles fin 2017 et supporte 47,6 % de la baisse. Viennent ensuite le domaine réseaux puis le domaine support.

De plus, ce rapport attire l'attention sur le manque criant d'effectifs, tant dans le domaine commercial que dans les unités techniques.

**La CFDT demande des recrutements rapides et massifs sur ces deux domaines.**

### SUPPRESSION DES EFFECTIFS



---

## Information trimestrielle de l'emploi

A juin 2018 sur la DO IDF, nous sommes 8679 personnes en activité ce qui représente 7519 en équivalent temps plein CDI+CDD (554 alternants.)

198 personnes sont entrées à la DO IDF contre 293 départs dont 277 départs en retraite.

Le recours à la sous-traitance est en augmentation : + 1,8 % en 2017/2018.

**La CFDT interpelle la direction sur ce désolant constat.**

---

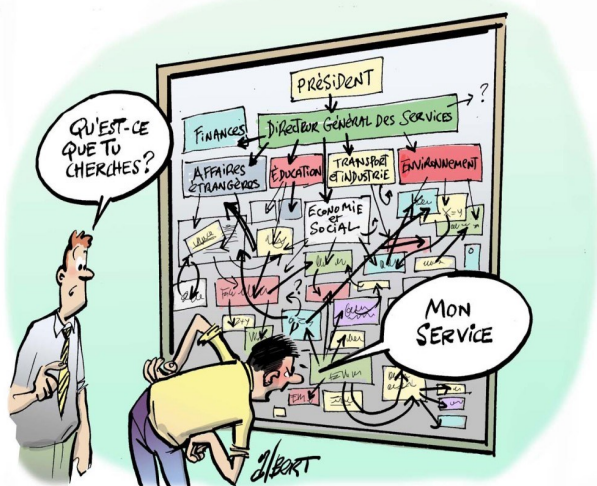
## Plan de formation 2019

La DO IDF prévoit une augmentation de 1505 heures par rapport à 2018.

Des actions locales d'information visant à faciliter l'usage du compte personnel de formation seront effectuées dans les unités auprès des salariés non formés depuis 3 ans.

429 certifications de compétences métiers sont prévues en 2019, une forte augmentation face aux 379 prévues fin 2018.

---



## Evolution d'organisation des UI

Ce lundi 5 novembre, les élus ont rendu leur avis sur le projet des UI 2019. Notre avis a été négatif, cette fusion engendrant trop de difficultés pour les salariés pour être réellement productives.

La CFDT a demandé l'ouverture de négociations pour le renforcement des effectifs et a été entendue. Les négociations débiteront rapidement et seront coordonnées par le DRH DO.

Deux OS n'ont pas pris part au vote.

**La CFDT portera l'intérêt des salariés dans ces négociations.**

---

## Plan de formation

La formation est un vecteur essentiel dans la transformation de l'entreprise. On peut se féliciter sur une moyenne en progression hors TPS (temps libéré) de 39 heures par salarié. Pour la CFDT, le temps et le budget alloués pour la formation sont insuffisants pour atteindre les objectifs fixés en matière de développement des compétences.

La CFDT s'interroge sur l'avenir des parcours Futur'o ! La DO prévoit seulement 26 parcours, soit moitié moins par rapport à 2018. Les enjeux à venir en termes de développement des compétences nécessitent un investissement important dans la formation. La qualité des cursus en termes de contenu ainsi que les moyens d'accompagnement doivent être à la hauteur des ambitions affichées de l'entreprise.

Les élus CFDT demandent une communication adaptée sur le dispositif CPF (Compte Personnel de Formation).

---

## Fonctionnement CE

Bonne nouvelle ! Début décembre vous pourrez bénéficier d'une semaine de camping à moindre coût. Cette proposition est à destination des ouvriers (salariés). Il faudra faire vite, le nombre de places est limité.

---

---

# CE Novembre 2018

## Reliquat 2017 A. S.C. CCUES

Le CCUES reverse au CE de la DO IDF un reliquat 2017 de 588 000 €.

Pour la CFDT, cette somme devait revenir à chacun d'entre nous.

La CFDT a proposé une redistribution de 60€ à chaque ouvrant droit sous forme d'un compte salarié.

Cette proposition n'a pas été votée par les autres organisations syndicales préférant voter pour des parcs à thèmes.

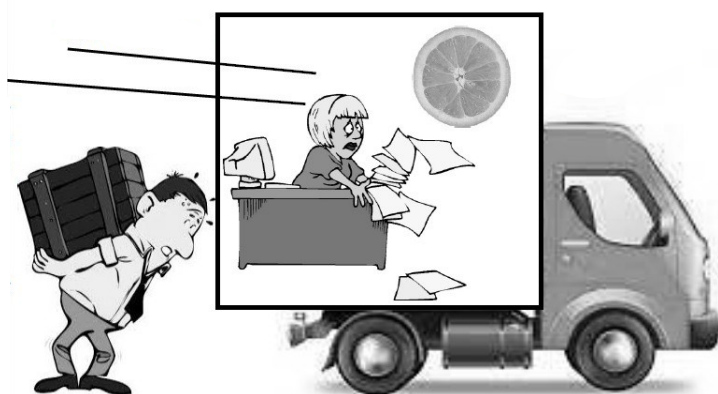
La CFDT, toujours soucieuse de l'équité, ne peut pas voter ce genre de prestation car elle profite uniquement à ceux ou celles qui aiment ce type d'évènement.

Notre proposition de 60€ pour tous était la seule qui profitait à tous.

## Budget Prévisionnel A.S.C. 2019

Toujours fidèle à son projet liberté, la CFDT a présenté un budget avec un compte salarié fortement augmenté. Un compte salarié de 6 220 000 € : le plus élevé de toutes les propositions faites par les autres organisations syndicales. Là encore, la CFDT privilégie l'équité et souhaite une redistribution majoritairement versée par le biais du compte salarié.

Une fois de plus, notre proposition n'a pas été votée par les autres organisations syndicales qui mettent en avant de l'évènementiel et le catalogue. Certains ouvrants droits en profitent mais pas tous.



### **Les dessous d'une nouvelle destination : faire du déménagement, un projet collectif**

Un déménagement peut tout autant devenir un tremplin managérial (comme présenté dans les dossiers de ce jour) qu'une longue épreuve génératrice de tensions et démotivation générale.

### **2 nouveaux dossiers de déménagement :**

- S.C.O. du site Danton vers le site Philippe Auguste **prévu fin premier semestre 2020**
- U.A.T. du site de Raspail vers le site de Philippe Auguste **prévu fin premier semestre 2021**

Pas de nouvel immeuble en construction mais la prise d'assaut d'un site déjà critique.

Les dossiers sont mal appréhendés. L'argumentaire de la **Direction Orange** n'explique pas le projet. Pas d'étude d'impact pour les occupants qui subiront les nuisances dues aux travaux. Plusieurs points noirs mis en évidence (cantine, stationnement, travailleurs en situation de handicap...). La **C.F.D.T.** portera une attention particulière :

- à la gestion des périodes de travaux afin de préserver les conditions de travail des salariés,
- à la création d'une commission paritaire IRP/Direction qui étudie le projet à chacune de ses phases d'avancement,
- à garder à l'esprit que la conception des projets doit servir les besoins des utilisateurs avant le design des lieux.

## Consultations Obligatoires du Comité d'Établissement BLOC 3

### 1 - Emploi de personnes en situation de handicap

Nous constatons une légère baisse du nombre de salariés : -11 en 1 an. Notre DO est hélas en deçà de l'obligation légale de 6%. Au niveau national, le minimum légal de 6 % est atteint.

Ceux-ci travaillent principalement dans les domaines clients et réseau.

Cette population est vieillissante, 1 salarié handicapé sur 2 est senior (+55 ans), où sont les recrutements pour rajeunir cette moyenne d'âge ?

Une note positive : on assiste à une bonne progression du taux de promotion, supérieur à celui de l'ensemble des salariés, principalement sur les bandes C et D.

**La CFDT sera vigilante sur les recrutements futurs afin d'être en ligne avec l'obligation légale, que les autres DO atteignent.**



### 2 - Égalité professionnelle hommes/femmes

L'établissement DO IDF est plutôt bon élève en terme d'égalité professionnelle Hommes/Femmes notamment en matière de rémunération et de promotion surtout lorsque l'on compare aux écarts existants dans la sociologie française (-1 % d'écart de rémunération à la DO IDF contre 25 % dans la sociologie française, hors rémunérations spécifiques aux métiers techniques).

Par contre, en termes d'effectifs (CDI actifs), le taux de féminisation se dégrade de 0,02 % en 2017 pour s'établir à 38,02 % contre un taux de masculinisation de 61,98 % (après déjà une dégradation de 0,08 % en 2016).

**La C.F.D.T. demande à la Direction d'établir un plan d'actions pluriannuel afin de retrouver une démarche vertueuse en matière de recrutement des femmes.**

### 3 - Bilan alternance 2017

L'apprentissage est une voie d'espoir et d'avenir pour beaucoup de jeunes.

Au sein d'orange, il existe 2 dispositifs d'alternance qui sont composés de la manière suivante:

-498 contrats d'apprentissage à fin décembre 2017 soit une perte de 30 apprentis par rapport à fin décembre 2016,

-75 contrats de professionnalisation à fin décembre 2017 soit une perte de 41 apprentis par rapport à fin décembre 2016.

Force est de constater une baisse significative des contrats professionnalisation et des contrats d'apprentissage.

On note une diminution de l'embauche des alternants à la fin de leurs études :

-55 ex apprentis ont été recrutés en 2017 contre 86 en 2016,

-21 ex apprentis ont été recrutés en 2017 en CDD contre 30 en 2016.

**La CFDT regrette qu'ORANGE ne transforme pas davantage de contrats d'alternants en CDI.**