



Les news du CE DO IDF



mars - avril 2018

Médecine du Travail

La médecine du Travail présentait son rapport annuel, le constat est affligeant, manque de médecins, manque d'infirmier(e)s, manque de personnel administratif. Une organisation de la médecine du travail de type « sparadrap » en attente d'une évolution, laquelle ??? Sûrement de la diminution du personnel d'Orange DO Ile de France dans les mois à venir. En analysant les différents rapports présentés au CE, la CFDT constate que les services médicaux de la DO IDF sont en forte souffrance. Cela dure depuis quelques années. Le personnel lui ne fait que subir, il y a encore beaucoup de retard dans le suivi. Nous demandons que l'ensemble des services de santé puisse avoir un dimensionnement correct avec pour objectif d'aplanir l'ensemble des difficultés avec la résorption rapide des rdv du personnel et que les différentes instances puissent travailler avec la participation de la médecine du travail.

réorganisation/optimisation

Et Vlan...UI 2018/19. Nouvelle vague de réorganisation/optimisation des DIR avec ses beaux organigrammes. De jolis mots comme « Capitaliser, Synergie, Homogénéisation, Multicompétence, Fluidification, Amélioration, Processus Simplifiés, etc... ». Une évolution des organisations des UI PP et Ile de France Centre sur les Départements de l'Intervention, diminution du nombre de directions par 2 sur les 2 UI de l'IDF. De nombreux départs du personnel en TPS ou retraite dans les 24 mois ...Les embauches ne sont pas à la hauteur une fois de plus (un pour quatre). La CFDT sera « extrêmement attentive » à la flexibilité et à la multicompétence sous-entendues dans le document présenté dans cette réorganisation qui soit disant n'en est pas une. La CFDT demande l'ouverture d'une négociation à la DO IDF pour l'UI PP et l'UI IDFC.

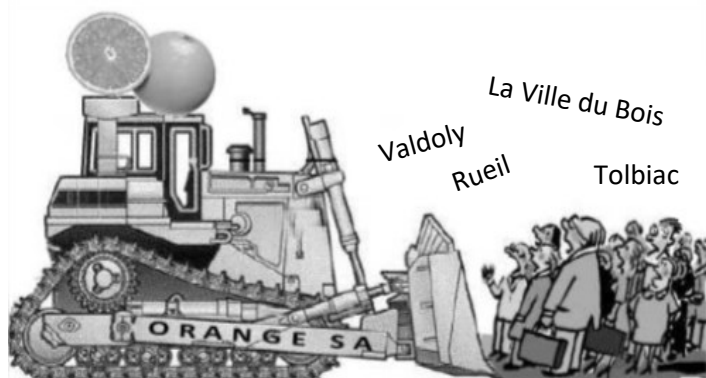


Bilan social de l'année 2017

- Effectif social au 31 décembre : 9681 salariés (DO IDF)
- Taux de féminisation 39,18%
- Sous-traitance 3550 salariés, + 147 salariés par rapport à 2016
- Les départs : 825 dont 527 départs en retraite, 137 départs de plus qu'en 2016
- Nombre d'heures de formation : - 2069 heures par rapport à 2016
- Recrutement 152 personnes en 2017 et au 1er trimestre 2018=28 personnes recrutées
- 1019 promotions : +154 par rapport à 2016
- 1263 salariés en situation de handicap : +103 par rapport à 2016
- Concernant le télétravail : augmentation significative aussi bien sur le télétravail régulier qu'occasionnel
- Légère hausse de la rémunération moyenne brute (3524€) avec continuellement une inégalité hommes / femmes
- Cette année et pour la première fois, nous constatons une baisse du nombre de TPS
- Et bien d'autres chiffres dans le bilan social

Fermetures des Boutiques

La valse des fermetures des Boutiques continue : les boutiques de Rueil, Tolbiac, la Ville du Bois et Valdoly ferment. La boutique de Brétigny sur Orge se transforme en concept Smartstore. Le nombre de boutiques est passé de 86 à 67 entre le T3 2016 et le T4 2017 soit une décroissance de **19 boutiques en 5 trimestres (-22%)**. Pour rappel,



le nombre de boutiques fin 2015 était de 92. Le report de flux sur les boutiques existantes ne sera pas négligeable. Surcharge, stress, mal-être, démotivation sont à craindre sur les autres boutiques supportant les flux supplémentaires.

Le digital ne fait pas tout, nous perdons la proximité / le contact humain et le sourire. Création de zones blanches en IDF où nos clients seront abandonnés de tout contact autre que digital. Est-ce bien ce que veut Orange ? Un maillage cible au plus juste pour 2019 : 51 Boutiques (Mégastores et Smartstores) et 25 boutiques GDT.

2^{ème} projet immobilier d'envergure à la DO IDF : OpenSqy

Après le projet immobilier «Bridge» d'Issy les Moulineaux, la Direction Orange Ile de France a inscrit à l'ordre du jour du Comité d'Etablissement d'avril, un second projet situé sur la commune de Montigny le Bretonneux.

Il consiste à réunir les salariés des unités DTSI, IMTW, DO Ile de France et GPS actuellement répartis sur 4 sites (Californien, Equerre, Equinoxe et Montigny) en un seul immeuble, à proximité de la gare de Montigny le Bretonneux et à l'horizon fin 2021.

Concernant la DO IDF, ce projet impacterait à date, 205 salariés :

- 110 du site de Montigny dont 3 du service de santé, 21 du SCO, 26 de l'UAT, 11 de l'UIA et 49 de l'UIPP,
- 95 du site Equerre (AE DOF).

La Direction justifie de cette opportunité par des charges immobilières importantes, des sites vieillissants occasionnant des travaux à hauteur de 8 millions d'euros.

Ce projet prévoit la démolition de l'immeuble actuel suivie d'une reconstruction où les étages 2 à 8 seraient réservés à Orange, un restaurant inter-entreprises étant créé au RDC (capacité 830 couverts).

La Direction a pris un premier engagement qui est celui d'attribuer une place de parking dans le nouvel immeuble ou à proximité pour les salariés qui le souhaitent.

La CFDT fera preuve de la plus grande vigilance sur ce dossier et vous tiendra informé de l'évolution de ce projet.

Déclaration préalable de la CFDT lors de la réunion du Comité d'Etablissement de la Direction Orange Ile de France du 19/04/2018

Les négociations annuelles obligatoires se sont achevées sur un constat d'échec. Il s'agit de la première fois en plus de 10 ans, qu'aucun accord salarial n'a pu être conclu.

Malgré de bons résultats affichés par notre groupe, nous regrettons de constater que les fruits de la croissance ne sont pas partagés de façon équitable.

Il est incontestable qu'Orange privilégie les actionnaires au détriment des salariés.

La CFDT ne minimise pas le rôle de l'actionnaire mais le salarié ne doit pas être le laisser pour compte de la redistribution de la croissance de notre entreprise.

Derrière la sémantique et les éléments de langage utilisés par Orange pour valoriser son image, nous citerons entre autres « le contrat social », « construire un modèle d'employeur digital et humain », Orange reconnaît la contribution de chacun », on peut le dire : Orange a trouvé les mots mais en a vidé leur sens.

En organisation syndicale responsable, la CFDT peut comprendre une politique de modération salariale quand la conjoncture l'exige mais elle ne peut l'accepter quand le travail des salariés a permis un retour aux profits confortables.

A l'occasion de ce comité d'établissement, la CFDT demande à Stéphane Richard, par votre intermédiaire Mr Blanchet, de transformer les paroles prometteuses en actes afin que cesse une triste réalité de la politique salariale. En conséquence, nous revendiquons un engagement salarial fort, ambitieux, responsable, équitable et rétribuant les salariés de façon collective à hauteur des résultats de l'entreprise.

N'oubliez pas, n'oublions pas que la réussite de l'entreprise est d'abord celle des salariés qui la composent.

Délégation CFDT au CE de la Direction Orange Ile de France