

Soirée Disney du CE : la recette d'un échec ...



Cfdt Orange DO IdF

EN
NOVEMBRE
FAITES
ENTENDRE
VOTRE VOIX
VOTEZ

CFDT



Plutôt que de vous parler en long et en large du déroulement de la soirée Disney du 4 octobre, initiée par la majorité de gestion FO-SUD, nous vous faisons part des verbatim des salariés :

- « Soirée, très décevante, faire ça un vendredi soir alors que je travaille un samedi, pas top ... »,
- « Mes enfants étaient à l'école tout le vendredi, si bien qu'ils n'ont pas profité de cette soirée Disney, ils étaient trop fatigués ... »,
- « J'ai rencontré un vrai problème pour bénéficier de la réduction de 10 euros pour chacun d'entre nous, plus d'une heure d'attente pour diner, une vraie galère ... »,
- « Nous n'avons pas pu utiliser nos bons de 10 euros pour diner, ils ne remontaient pas dans le système informatique de la caisse, j'ai fini par payer l'intégralité du repas avec ma CB ... »,
- « Nous étions heureux à l'idée d'aller à Disney, au final, la soirée était très décevante, j'aurais préféré bénéficier des 60 euros ... ».

Pour info, nous rappelons que les 60 euros dont parle ce salarié, était la proposition de la **Cfdt**, à savoir le versement de 60 euros sur votre compte salarié et à utiliser comme bon vous semble (remboursement sur facture, chèques vacances etc.). Malheureusement, nous n'avons pas été rejoints par les autres organisations syndicales sur cette proposition qui aurait profité à **TOUS** les salariés.

Nous sommes en attente du chiffrage définitif concernant la soirée Disney, mais nous savons déjà qu'elle aura profité à seulement 1 ouvrant-droit (salarié) sur 3 et aura coûté **330 000 euros**.

La **Cfdt** continuera à promouvoir les prestations pour **TOUTES** et **TOUS**.



PVC en berne - Déclaration préalable (extrait)

Lors de ce CE, la **Cfdt** a interpellé la DO IdF de la dégradation du fonctionnement du dispositif de la part variable et de ses conséquences sur les salariés.

En effet, la **Cfdt** est saisie par les salariés du SCO et des Agences Distribution (domaine Grand Public) ainsi que ceux des AG PRO/PME (périmètre DEF), nous signalant des baisses inquiétantes de rémunération liées à cette PVC.

Les salariés et nous-mêmes, sommes d'autant plus préoccupés que cela impacte l'ensemble des personnels : conseillers commerciaux, responsables d'équipes, managers en boutique, managers de secteur etc.

La **Cfdt** a demandé à la Directrice Orange Ile de France d'intervenir au plus vite auprès des Directions concernées afin de faire cesser cette situation et ses conséquences en matière de risques psychosociaux.

Retrouvez l'intégralité de notre déclaration préalable sur l'appli Cfdt (bandeau à gauche)

Perspective emploi et compétences 2019-2021

L'année 2019 est une année de transition à plusieurs égards, un nouveau référentiel des métiers dont certains ne sont pas encore actés et de **nouvelles instances IRP en préparation**. C'est aussi une année particulière qui n'a pas abouti à un accord sur la méthodologie de la GPEC. Comme les précédentes années, l'impact démographique simplifie la stratégie de l'entreprise à l'horizon 2021. Sur la DO IdF, les départs sont chiffrés à 1676, alors que 136 recrutements sont prévus pour cette année !

La sous-traitance

Le levier de la sous-traitance est utilisé pour les activités simples à faible valeur. L'entreprise garde principalement les activités complexes. **Ceci soulève un problème de plus en plus ressenti par les salariés, les métiers proposés en interne demandent des compétences pointues en expertise et de nombreux salariés se sentent exclus par ces métiers d'avenir**. Certes, il y a la formation, mais celle-ci ne peut pas toujours solutionner cette équation ressources/besoins.

La **Cfdt** revendique de garder des activités simples en interne pour éviter d'exclure certains salariés et de voir augmenter les risques psychosociaux.

Les recrutements externes

101 recrutements à date pour **136** budgétisés cette année, voilà les chiffres donnés par le DRH de la DO IdF en séance. C'est peu, trop peu !

La **Cfdt** demande des recrutements à la hauteur des ambitions de l'entreprise Orange !

Le management

Il est en profonde transformation dans la plupart des activités et parfois en décroissance sur certaines activités comme manager en service client. Certes son rôle évolue mais c'est un maillon indispensable dans la transformation de l'entreprise et dans l'engagement envers les salariés pour les aider à monter en compétences nouvelles. La **Cfdt** constate que dans les services, les managers de proximité en particulier souffrent d'un manque de repères et de reconnaissance.

Handicap

L'évolution va dans le bon sens, malgré un léger infléchissement sur 1 an en termes de recrutement notamment.

Il faut considérer les progressions sur le moyen voire le long terme pour constater la véritable portée d'une politique RH dans le domaine.

A titre d'illustration, il faut savoir qu'en 2004 avec un objectif de taux d'emploi de salariés en RQTH (Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé) à 6%, Orange affichait un piteux 3,3%.

On mesure le chemin parcouru, en grande partie grâce à la Mission Insertion Handicap ainsi qu'à l'action de la **Cfdt** pour atteindre et dépasser cet objectif, même s'il reste encore des défis à relever sur d'autres items.

Restauration

Le bilan annuel présenté, a une fois de plus, été national, la **Cfdt** ne peut se satisfaire de l'absence de données locales (hormis certains items).

Il est donc difficile pour notre part, de nous prononcer.

La **Cfdt** réaffirme toutefois ses valeurs, à savoir :

- une augmentation de la subvention majorée pour tous,
- une qualité toujours améliorée avec du bio et du local,
- des titres restaurants en l'absence de restaurant collectif et pour l'ensemble des télétravailleurs.

LA RÉORGANISATION POUR LES NULS

