

# LES NEWS DU CE



Cfdt Orange DO Idf

« **Dernière minute, abandon du projet Magnetik, un projet de même nature est prévu à horizon de 2 ans** »

**EN NOVEMBRE FAITES ENTENDRE VOTRE VOIX VOTEZ**

**CFDT**



## Une réversion exceptionnelle au budget ASC du CE

Une proposition commune **Cfdt**, **CFE-CGC** et **CGT** a été présentée au vote et celle-ci a été adoptée par 10 voix sur 19.

A savoir, chaque ouvrant droit s'est vu attribuer une subvention supplémentaire sur son compte salarié en fonction du QF :

- QF 1 à 7 : **200 €** par ouvrant droit (salarié),
- QF 8 à 14 et non validé : **170 €** par ouvrant droit (salarié).

**Vous pouvez dès maintenant en profiter pour vos congés d'été, votre compte salarié a été mis à jour !**

La **Cfdt** concrétise ainsi son projet « **où je veux, quand je veux et comme je veux** » en laissant chacun libre d'utiliser cette somme comme il le souhaite tout en préservant l'équilibre financier du CE.

En 2019, si chacune des propositions **Cfdt** avait été adoptée, les ouvriers auraient pu bénéficier de **290 €** minimum (reliquat CCUES 2017 : **60 €** + reliquat ASC 2018 : **60 €** + réversion exceptionnelle : minimum **170 €**).

Pour que chacun d'entre nous profite des reliquats, **aux prochaines élections, votez Cfdt !**

## Décision restauration à l'unanimité

Suite aux résultats 2018 de la restauration mutualisée, l'ensemble des organisations syndicales ont voté deux mesures afin d'utiliser une partie des excédents du dernier budget pour :

- remplacer la subvention **simple** au profit de la subvention « **majorée** »,
- relever le plafond de la subvention « majorée + » à **37 000 €** de Salaire Global de Base au lieu de **35000 €**.

L'application de celles-ci se fera à compter du 1er octobre 2019.

## Rapport situation comparée Hommes/Femmes 2018

A la lecture du bilan, nous relevons un chiffre alarmant : le taux de féminisation de recrutement externe en CDI est de 22,73%.

**Moins d'un salarié sur 4 recrutés en CDI est une femme !**

Cependant, nous notons des initiatives innovantes, demandées depuis longtemps par la **Cfdt** comme les classes de filles qui ont démarré récemment en agence de distribution.

## Orange – DO IDF – Toujours plus de sous-traitance

**Le rapport d'activité du trimestre 1 de 2019 met en évidence une augmentation inquiétante de la sous-traitance à la DO IDF.**

Quelques exemples :

- SCO Home : appels confiés à la sous-traitance 59,0 %, **en hausse de 5,7 %** par rapport au T1 2018,
- SCO Open : appels confiés à la sous-traitance 63,4 %, **en hausse de 2,2 %** par rapport au T1 2018,
- SCO Open Mobile : appels confiés à la sous-traitance 53,4 %, **en hausse de 2,6 %** par rapport au T1 2018,
- UAT Home : appels confiés à la sous-traitance 88,8 %, **en hausse de 10,9 %** par rapport au T1 2018,
- UI Production Cuivre : taux d'externalisation **en progression de 3 %** par rapport au T1 2018,
- UI SAV : le taux d'externalisation des interventions est de 87 %, **en progression de 2 %** par rapport au T1 2018,
- UI FTTH : le taux d'externalisation de la production est de 96 %, **en progression de 1 %** par rapport au T1 2018.

Avec la stratégie d'Orange d'externaliser à outrance, la **Cfdt** fait le constat de la perte des connaissances, savoir-faire et compétences.

Dans le cadre de la responsabilité sociale de l'entreprise, la **Cfdt** demande un engagement fort de la DO IDF pour la réinternalisation des activités, gage de préservation des emplois, des compétences et de qualité de service.

## Bilan formation 2018

Le taux de réalisation du plan de formation 2018 s'établit à 78% vs 92% en 2017. Il est en partie impacté par des annulations de sessions au 1er semestre dues aux intempéries et aux mouvements sociaux dans les transports.

Le nombre moyen d'heures de formation par salarié est en forte baisse :

**28,66 heures en 2018 vs 35,75 heures en 2017 (-19,83 %).**

Seulement 30 salariés ont été certifiés « **Futur'o** ». Orange n'est pas à l'attendu sur les parcours d'accompagnement et de développement des compétences pour les salariés qui désirent évoluer vers les métiers d'avenir du groupe.

Les élus **Cfdt** demandent un bilan afin d'analyser les raisons d'engagement ou de désengagement des salariés sur ce type de parcours, leurs contenus, les méthodes pédagogiques.

De même, suite aux nombreux départs en retraite, Orange demande aux salariés de développer de nouvelles compétences. Cette transformation ne peut se faire sans un investissement conséquent dans les formations.

**En conclusion, la Cfdt constate que l'effort de formation n'est pas suffisant !**

## Information trimestrielle de l'emploi 1<sup>er</sup> trimestre 2019

Malheureusement, les trimestres se suivent et se ressemblent. Les effectifs sont en forte baisse au cours du premier trimestre. Nous constatons 152 salariés de moins par rapport à décembre 2018 sur la DO Ile De France (ratio entrées/sorties). La **Cfdt** est inquiète au regard du niveau des effectifs d'ici 2025 (sachant qu'environ 33 % des salariés de la DO seront en retraite à cette date). Les 20 recrutements en CDI pour ce premier trimestre nous semblent dérisoires par rapport aux départs. Les conséquences se font de plus en plus ressentir sur les conditions de travail des salariés.

L'enquête SECAFI met en évidence une dégradation des conditions de travail, notamment l'intensification et la perception d'une quantité excessive (augmentation de la charge de travail).

**La Cfdt a rappelé à la Direction le besoin urgent de recrutement !**