

La CFE-CGC met les bouchées doubles

Budget ASC : les vertus de l'abstinence

- Où en est-on sur la consommation des budgets du CE ?
- Côté budget de fonctionnement, officiellement, ça va. Mais sur les « frais de fonctionnement, déplacements et missions », pour 6.500€ prévus, on est déjà à plus de 9.000€. C'est l'effet Kiss Cool KALIDEA. Le nouveau logiciel du CE DOSO a déjà coûté 44.010€ au titre des investissements 2015 ! Autre point critique, la masse salariale. Avec 15 salariés, ce n'est pas étonnant !
- Côté ASC, ça passe ! Remercions chaleureusement les (trop) nombreux salariés qui ne sont pas inscrits sur le site du CE DOSO : grâce à eux, qui ne profitent de rien, il en reste assez pour les autres !
- Pour 2017, diverses propositions de budget sont présentées ; le budget CGT-SUD est adopté, majorité oblige ! A moins que vous décidiez de voter CFE-CGC aux prochaines élections, il ne faut pas vous attendre à ce que ça change.



- La CFE CGC propose comme chaque année de choisir un budget basé sur le « Tableau magique ». Il donne à chacun en fonction de son grade et du nombre de ses enfants un droit à tirage dont il peut disposer librement **sans avoir besoin de faire des avances sur frais** (ce qui change tout pour celles et ceux qui ont du mal à boucler leur budget). Un système simple, garant de la liberté de chacun, utilisable et utilisé facilement par toutes et tous, là où il est mis en œuvre (c'est le cas des CE de SCE et d'OFS). A découvrir sur www.lemilleurdesce.com

Restauration à la DOSO : la CFE-CGC reste sur sa faim

- Au menu, le bilan restauration 2015. Le CE de SCE a repris la gestion de la restauration. Il devrait être rejoint par celui d'OFS. Partout ailleurs, y compris à la DOSO, c'est Orange qui gère ! Conséquence de la reprise de la restauration, la subvention du CE de SCE est désormais égale à celle de la subvention majorée soit 1,10 € de plus. C'est un choc pour les personnels qui mangent côte à côte et constatent que la subvention est meilleure grâce au CE de SCE.
- C'est le fruit d'une saine gestion où fraude et gabegie sont en régression. Rappelons que le CE de SCE a entre 1 et 2% de frais de gestion (à comparer avec plus de 10% à la DOSO). D'autres mesures pour les plus démunis, comme le repas à 0€, ou pour les moins riches, comme l'augmentation du « Tableau magique », sont en train d'être mises en place pour une juste répartition des ASC dont la restauration est une composante importante. A quand, la restauration gérée par le CE DOSO ? A quand la subvention majorée pour toutes et tous les salariés du CE DOSO ?

Formation : le e-learning avance masqué

- Le plan de formation 2017 est bâti autour des quatre priorités destinées à soutenir Orange 2020 : offrir une connectivité enrichie, réinventer la relation client, construire un modèle d'employeur digital et humain, accompagner la transformation du client entreprise.
- Il sera ambitieux du fait de projets stratégiques (par exemple : Orange Banque) : de 175.000 heures (2016) à 183.000 heures, se traduisant par un passage de 35 heures (2016) à 40 heures par salarié. Plus qu'en 2016, certes, mais moins qu'en 2015 (200.000 heures et 43 heures par salarié). Un simple rattrapage, donc ?
- Attention, si vous êtes allergique au e-learning ! En 2017 il y en aura des « traces » un peu partout. La Direction ayant acté que le e-learning est mal-aimé, elle l'instille à doses homéopathiques sous l'appellation « multimodal » qui rime avec « digital », mais ne rime pas avec « humain ». En résumé, officiellement, ce qui prendra de l'importance, c'est le multimodal ; le digital « pur » restera faible. Si, si !
- Le rapport de la Commission Formation & Handicap du CE DOSO a relevé, à juste titre, qu'Orange responsabilise les salariés dans leur développement de compétences. Sans garantir de manière claire un accompagnement de qualité pour les aider à *apprendre à apprendre*. Va-t-on vers la stigmatisation de salariés qui ne se forment pas ? Ou qui sont en échec face au digital ? Votre employeur « digital et humain » serait-il plus digital qu'humain ?

SDIT-moi tout !

- Le SDIT (Schéma Directeur Immobilier du Territoire) est abordé par un dossier (trop) léger. Il s'en suit une déclaration unanime des syndicats pour exiger des informations complémentaires.
- Beaucoup de questions portent sur les déménagements prévus ou en projet. On peut effectivement voir le SDIT comme une pré-GPEC.
- D'où la question : sur quelle note s'appuie-t-on pour dédommager les salariés déplacés ? Pour la Direction, la décision 14 du 1^{er} octobre 2014 « peut constituer un repère ». Problème : cette décision s'applique dans le cas de mobilités **à l'initiative du salarié**, autrement dit de mobilités **volontaires**. Le salarié qui voit son site fermer n'a rien d'un volontaire ! Ce mélange des genres fait penser à une ficelle grossière de la Direction pour indemniser façon « low-cost ».
- La CFE-CGC constate que les données économiques sont absentes dans ce dossier. C'est pourtant l'une des attributions du CE. Or le but de toutes ces opérations est de toiletter le bilan et/ou de faire des économies de fonctionnement, n'en doutons pas ! Il s'en suit un feu de questions de la part de la CFE-CGC. La Direction n'a pas toujours des réponses convaincantes...

L'emploi : c'est pas rose, c'est morose !

- Féminisation en baisse, sous-traitance en hausse, l'Information Trimestrielle sur l'emploi du T3 2016 dresse un tableau plutôt morose.
- Le taux de féminisation passe de 39,9% (décembre 2015) à 39,6% (septembre 2016) suite à des recrutements plus masculins.
- Les taux de sous-traitance et l'intérim augmentent du fait des départs et des hausses d'activités.
- Du côté des bonnes nouvelles : au moins 5 handicapés dans les recrutements 2016 et une Direction confiante concernant la mise en œuvre des 136 recrutements prévus.

Relation client : le dernier parti éteint la lumière !

- Au SCO et à l'UAT, les taux d'appels baissent moins vite que prévu, il y a même des hausses dans certains services !
- C'est là qu'intervient le fameux « effet ciseaux » : aux appels qui baissent moins vite que prévu s'ajoute une amplification des départs découlant à la fois de l'« appétence » vis-à-vis l'accord intergénérationnel (les TPS) et de la multiplication des projets personnels.
- On peut se demander, au passage, pourquoi tant de monde quitte le navire... Trop galère, peut-être ? Mais cela ne semble aucunement chagriner la Direction. Qu'ils partent tous, le dernier éteindra la lumière !

CFE-CGC, le syndicat pour toutes et tous : employés, maîtrises et cadres !

Vos représentants CE CFE-CGC :

Sébastien Muller Elu Titulaire 0676730926

Marie-Noëlle d'Arbaumont Elue Suppléante 0670755395

Jean-Jacques Marchi Représentant Syndical 0689923475

Retrouvez la version électronique de cette lettre et toutes les informations de votre établissement : <http://www.cfecgc-orange.org/do-sud-ouest/>

Cadres et non cadres, plus d'infos sur : www.cfecgc-orange.org

Activités Sociales et Culturelles des CE

www.lemeilleurdesce.com

nos lettres nationales : Comprendre & Agir et Épargne & actionnariat salariés pour vous abonner : info@cfecgc-unsaf-orange.org

nos blogs : www.telecoms-media-pouvoir.net
www.adeas.org



www.facebook.com/cfecgc.orange

www.twitter.com/CFECGCOrange