

CE DONC

8 & 9 Juillet 2015 à Orléans

La délégation CFE-CGC s'organise pour vous apporter les informations liées à vos différentes unités.

Prochain CE 19 & 20 Aout sur Orléans

■ Bilan sur l'alternance 2014

Les contrats d'alternance progressent conformément à l'accord sur l'insertion professionnelle des jeunes du 25 février 2014.

- 256 nouveaux contrats en 2014 (+ 45 versus 2013)

144 recrutements d'alternants supplémentaires réalisés au titre du plan THD à la rentrée 2014

- 211 alternants en fin de contrat en 2014

- 339 alternants présents au 31/12/2014

- 248 apprentis

- 91 contrats de professionnalisation



■ La CFE-CGC déplore le retard que prend la DONC sur la baisse de la force au travail et de la conversion de seulement 79 ex alternants en CDI soit 22 % en 2014. La CFE-CGC rappelle que les départs en retraite et en TPS pour la DONC provoquent une décroissance de l'effectif global de 36,9%

sur la période 2015-2019 : 6,4% en 2014, 10,6% en 2015, 9,8% en 2016, 10,6% en 2017, 5,9% en 2018 et 7,0% en 2019.

■ Rappel sur les missions des assistants sociaux

Concourt à la qualité de vie au travail des salariés par l'entreprise

l'Information, l'orientation, le conseil, l'intervention et la médiation,

Propose une aide personnalisée et un soutien aux salariés éloignés

Accompagne les situations complexes et participe à leur gestion,

Concourt à la prévention des risques individuels et collectifs

Coopération avec les autres acteurs de l'entreprise,

Conseille le management, la filière RH,

■ Information sur le règlement intérieur du SCO

En préambule, après une présentation succincte du dossier, la délégation de la Direction est informée du fait que le recueil de l'avis du CHSCT est entaché d'un vice de procédure. Le Président du CHSCT du SCO a en effet apporté sa voix en participant à ce vote, ce à quoi il ne peut prétendre.

Suite à un rappel chronologique des étapes qui ont précédé cette consultation, l'instance comprend qu'il existe un écart notable entre le

version discutée avec les DS et au sein du CHSCT du SCO et la version 'finale' confiée au CE. De nombreux ajouts, dans un premier temps refusés, discutés ou non, se sont retrouvés dans le document définitif.

Notre délégation avait notamment relevé un article traitant des entretiens managériaux pour le moins surprenant et souhaitait en détailler les incohérences.

« 13.3 A l'exception des entretiens managériaux et des entretiens dits « de recadrage », le salarié peut demander à être accompagné par une personne de son choix appartenant à l'entreprise »

Face à cette situation, pour le moins confuse, le Président décide de sursoir au recueil de l'avis en demandant aux acteurs du SCO de retravailler avec les instances idoines (DS, CHSCT) avant de proposer de nouveau à l'instance du CE un projet de RI solide et conforme au code du travail.

■ Nouvelle organisation des activités adhérentes au terrain en UI.

Projet mis en application au 1^o semestre 2014 par la création de 2 DIR (direction intervention réseau, appelées AGIL 1 an plus tôt ...) dans chaque UI

Cibles :

- adapter l'organisation du travail pour accroître la satisfaction de nos clients : chaque DIR doit être responsable de sa propre performance.
- anticiper l'évolution de l'activité et des effectifs
- regrouper toutes les équipes adhérentes au terrain sous un même management au plus près du terrain afin d'améliorer les synergies entre les différents métiers de l'intervention
- avoir un management le plus possible de proximité, exception portant sur l'équipe intégration à l'UI Centre : Le management est assurée manière unique sur l'UI Centre à partir d'Orléans
- sur l'UI Normandie, les équipes CAF des petits sites sont rattachés à une équipe multi

technique, mais animés au niveau métier en transverse.

- Projet de rattacher l'équipe intégration du Havre sur celle de Rouen, avec 45 techniciens suivis par le manager de Rouen. La CFE CGC attire l'attention sur la difficulté de supporter une telle portée managériale. Il faudra plusieurs cadres dans cette équipe pour que cela fonctionne.

Des coordonnateurs locaux ont été mis en place sur par secteur géographique et rattaché à la DIR locale (1 par équipe ou pour plusieurs équipes) afin d'organiser les entraides locales. La CFE CGC fait remarquer que ce coordonnateur doit absolument fonctionner en symbiose avec la conduite d'activité pour être efficace et ne pas créer une strate supplémentaire. 10 coordonnateurs à l'UI Centre et 7 à l'UI Normandie (9 à la cible).

Pour développer l'entraide entre les métiers il faut que les techniciens acquièrent des compétences sur les autres métiers : 15% des salariés se sont engagés dans une démarche de développement des compétences additionnelles (binôme, tutorat), ce qui correspond à environ 4% en heures travaillées. A noter que 50 % des AI GPEC (reconnaissance financière sans promotion) ont été attribués à des salariés ayant acquis des compétences additionnelles.

Une structure d'animation métier assurée par des référents métiers à été mise en place soit par unité soit pour les deux unités (exemple FTTH, CAF, production et SAV Entreprise).

La CFE CGC a posé la question de la fusion des deux UI : Le DO dit que ce n'est pas d'actualité, et cela n'a pas vraiment d'intérêt. Par contre les deux unités doivent travailler étroitement. A noter que l'ensemble des cadres sont objectivés sur le budget des deux UI pour renforcer la solidarité.

Dans les projets en cours : la mise en miroir de la Conduite d'activité par rapport au DIRS. Test en cours sur quelques secteurs.

■ Informations sur l'emploi

Le 1^{er} trimestre 2015 sur :

Les effectifs CDI baissent de 1,8 % (4 647 salariés à mars 2015)

Les effectifs CDD baissent de 3,8 % (25 salariés à mars 2015)

Les effectifs apprentis cela se maintient à 265 contrats

Les effectifs contrats professionnalisations baissent de 8 % (84 salariés à mars 2015)

Recrutements :

Au 1^{er} trimestre 2015, 7 recrutements externes réalisaient sur la DONC, 12 retours à l'activité, une mobilité entrante de filiale et 15 mobilités entrantes inter CE.

Les départs

Les dispositifs en faveur des séniors se poursuivent, à mars 2015, 1178 salariés sont en TPS, TPA, CPA...TPI et 81 départs en retraite.

La CFE-CGC constate

Les départs massifs déclenchent un vrai cataclysme au sein de la DONC.

De gros départs sont constatés malgré les quelques embauches, un engrenage sans fin...

Tout le personnel doit devenir de plus en plus « polyvalent » et un alignement vers le bas.

Quand l'entreprise va-t-elle définir un socle de compétences nécessaires, faire un plan de transfert des compétences ?

Employés, maîtrises et cadres, toutes vos infos sur www.cfecgc-orange.org

Contactés CFE-CGC

Georges GIRAUD / UIN
Eric PICOT / SCO
Florence Le Lepvrier / AD
Martial LAGEON / AGPRO
Eddy JEGOU / AE

**Tous vos contacts CFE-CGC
dans l'annuaire du syndicat**
bit.ly/annuaireCFECCG

Version électronique avec liens actifs

www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/

Vous abonner gratuitement à nos publications

bit.ly/abtCFE-CGC

Nous suivre



facebook.com/cfecgc.orange



twitter.com/CFECCGOrange

