



Sommaire

Etat des lieux sur le rapport PEC (Perte d'Emplois et de Compétences)	1
Projets immobiliers : tout le monde est sur son FLEXXX ?	2
ASC by CFE-CGC Orange : simples, efficaces et transparentes.....	2

Etat des lieux sur le rapport PEC (Perte d'Emplois et de Compétences)

La GPEC, un acronyme aride pour désigner la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. En 2021, la Direction a dépassé ses objectifs de départs pour la période 2021-2023 avec 5 334 ETP (Equivalent Temps Plein) CDI sur la DOGO!

La nouvelle formule TPS de 2022, ne devrait pas ralentir la cadence: avec une perte d'effectifs de 10 % en moyenne de la masse salariale. Même des villes comme Rennes ou Nantes ne sont pas épargnées par l'érosion.

La Direction a toujours la main pour actionner son meilleur atout : la sous-traitance !

A cela s'ajoute un curseur à la baisse pour la féminisation des métiers techniques et de l'encadrement. La Direction devrait s'interroger sur les causes de mobilités des collègues féminines et la difficulté à en recruter. Si nous n'arrivons pas à recruter du personnel féminin, évitons qu'il parte en analysant les raisons de ces départs.

Etat des lieux

- AD : 1 recrutement côté Normandie Centre, aucun côté Ouest et 53 départs en 2021 ; à croire que le niveau des PVC et les conditions de travail ne suffisent plus à retenir les salariés. Sans compter le dommage collatéral des fermetures et transferts de nos boutiques.

- USC : 2 recrutements en 2021, un métier de spécialiste pas vraiment attractif et une PVC en berne...

- UI : 200 recrutements externes en 2021. Un chiffre inattendu mais la majorité concerne les VQSE (Vérificateur Qualité Sécurité Environnement) qui contrôle le travail de nos sous-traitants.

- AE : 3 recrutements côté Normandie Centre et aucun côté Ouest. Quelques mobilités internes de l'AD et l'A2P viennent enrichir les rangs.

- A2P : aucun recrutement malgré le renforcement des métiers du proactif, les effectifs en décroissance passent de 372 à 348 ETP.

- Etat Major : effectif stable avec 3 recrutements externes et un taux de féminisation stable à 57 %, le bon élève du territoire !

- UI : une courbe de recours à la sous-traitance qui ralentit, conservant toutefois en interne, les tâches les plus « stratégiques » et à valeur ajoutée, tout en se préparant à l'arrivée de RC Centric.

L'apprentissage reste stable, à hauteur de 5 % des effectifs, sans pour autant offrir des CDI à nos alternants en fin de cursus. Serait-ce le coût réduit de cette main d'œuvre qui fait que nous nous maintenons au même niveau qu'en 2020 ?

La sous-traitance semble également répondre aux prévisions puisque la perte des effectifs n'est pas compensée par la baisse des flux, les actes clients digitaux et la part des appels servis par la sous-traitance augmentant inexorablement. Seul le Back Office USC échappe à cette règle. Mais pour l'A2P, le curseur de la sous-traitance concerne lui, tous les services ou presque !

Vos élus CFE-CGC continueront à interpeller la Direction qui fait la sourde oreille à nos alertes concernant les départs nombreux et incessants de l'Entreprise. Cela met en péril nos compétences et notre savoir-faire, allié précieux face à la concurrence.

Projets immobiliers : tout le monde est sur son FLEXXXX ?

L'objectif initial d'un projet immobilier devrait être le bien-être au travail et pourtant, la motivation première demeure la réduction des coûts engagés par scale-up. Sachant qu'un projet est piloté par son budget, peu de marge est laissée à la prise en compte des besoins des salariés, et encore, lorsqu'ils sont écoutés !

La CFE-CGC souhaite vivement qu'ils soient associés en amont dans les projets car après leur cadrage, il reste peu de place pour leurs souhaits. Les m2 diminuent pour réduire les coûts et l'on sait que pendant des années, l'open-space a eu ses adeptes, qui sont à présent convertis à l'environnement dynamique.

Or, on sait que travailler en environnement dynamique, c'est s'installer n'importe où dans un open-space, avec une place qui chaque jour peut être différente, parmi d'autres salariés. S'il a besoin de calme, il pourra s'isoler dans une salle de réunion ou une « cabine téléphonique », mais en prévoit-on assez ? Sinon, prévoir de se concentrer à tour de rôle sur son canapé ?

Le télétravail est l'argument pour développer l'environnement dynamique alors c'est plutôt celui-ci qui entraîne une plus forte adhésion au télétravail.

A la CFE-CGC, nous souhaitons une plus grande écoute des salariés. Un projet immobilier ne doit pas s'arrêter après l'inauguration, il est important d'assurer un suivi de leur bien-être dans leurs nouveaux espaces. On met l'agilité à toutes les sauces, alors pourquoi pas dans un projet immobilier, ou alors, une boucle qualité pour améliorer rapidement les conditions de travail dans le cadre d'un suivi CSSCT ?

Sur les deux projets en cours sur notre DO, Rennes Atalante et Rouen Astrolabe, les CSSCT transverses créées pour l'occasion ont beaucoup de mal à travailler. L'Entreprise ne fournit pas les documents demandés, les plannings sont beaucoup trop serrés pour rendre un rapport de qualité. A la demande des élus du CSEE, Jean-Marc Escalette a décidé de repousser le rendu d'avis au mois de septembre.

Souhaitons que nos mandatés pourront travailler sereinement. N'hésitez pas les à contacter pour faire remonter vos besoins et les dysfonctionnements constatés.

Les ASC by CFE-CGC Orange : simples, efficaces et transparentes

Dans les CSE où elle est majoritaire, la CFE-CGC Orange met en place une gestion rigoureuse permettant de redistribuer 98 % des subventions allouées par l'entreprise : en moyenne 1000 € par salarié et par an.

Vous savez à l'avance combien vous touchez, **alors qu'au sein du CSE DOGO, c'est la loterie.**

Vos droits sont ouverts immédiatement et automatiquement, selon votre classification et le nombre d'enfants inscrits sur le livret de famille (même s'ils ne sont pas fiscalement à votre charge). Si vous êtes en situation de handicap, vous bénéficiez d'un supplément. **C'est donc à l'opposé de la lourdeur administrative pour valider le QF chaque année !** Vous faites financer vos vacances ou vos activités sportives et culturelles sans avancer d'argent. Donc pas de cerje à allumer pour pouvoir prétendre à une prise en charge ou à un remboursement par le CSE DOGO.

Vous commandez en ligne et en toute liberté les séjours du catalogue, chèques vacances, culture et cadeaux, billets de spectacle ou de cinéma ; vous demandez la prise en charge des prestations éligibles avec la même simplicité. Bienvenue au 21^{ème} siècle.

Pour vos enfants vous disposez d'un financement supplémentaire, selon leur âge et votre classification, pour les

frais de garde (jusqu'à 600 € par enfant) et leur offrir des vacances (jusqu'à 1 000 € par enfant).

Les événements (mariage, pacs, naissance...) donnent lieu à une dotation supplémentaire. A Noël, vous choisissez entre un budget cadeau à utiliser librement ou l'organisation d'un événement festif dans votre établissement.

Et sur la DO Grand Ouest ? Les délais de traitement de vos demandes s'éternisent, c'est toujours aussi compliqué et lourd sur le plan administratif

En ce qui concerne Airbnb, le CSE de la DOGO refuse toujours d'inclure cette prestation dans les prises en charges "Vacances". Quel dommage de ne pas répondre aux demandes des salariés sur les nouveaux usages !

Que dire du reliquat en chèques vacances qui sera envoyé "après l'été", en cette période de pouvoir d'achat en berne, c'est bien durant l'été que les salariés de la DO Grand Ouest avaient besoin d'un petit coup de pouce.

Les Elus CFE CGC défendent toujours une gestion transparente, équitable et sont à votre écoute. Il est temps d'en finir avec cette gestion archaïque des ASC à la DOGO.

Vos Correspondants :

Jean-Marie Naveau : 06 70 30 77 69

Sophie Chaplain : 07 89 98 11 37

Laurent Delavigne : 06 87 60 93 37

Marial Lageon : 06 86 13 62 61

Denis Crison : 06 45 43 60 64

Eddy Jegou : 06 31 14 33 85



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

