

Quand vient la fin de l'été sur la DOSE...

Vos élus CE, Anne Mestre et Rémy Girardin se sont engagés à vous informer régulièrement des décisions prises sur tous les dossiers abordés au CE. Voici les informations que vous devez connaître sur les CE ordinaire des 27 Juillet et 24 Aout 2017.

■ Bilan et stratégie : le social, l'emploi et les conditions de travail

- Les domaines métiers clients et réseaux représentent 90% de la force au travail de la DOSE, avec respectivement 49% et 41%
- En 2016 l'effectif actif diminue moins qu'en 2015 : 137 recrutements externes ont été réalisés en 2016, soit 36 de plus (+35%) qu'en 2015. (60% pour les métiers de l'Intervention et 28% sur la Distribution grand public)



Le Groupe s'est engagé sur la période 2016-2018 à recruter au minimum 3 600 jeunes de moins de 30 ans dont l'intégration de 1400 ex-alternants auxquels s'ajoutent 400 recrutements d'alternants Très Haut Débit en 2016. En 2016 à la DOSE, le nombre d'alternants représentait 6,4% des effectifs en activité. 97 tuteurs d'alternants ont été formés en 2016 à la DOSE (32% de femmes / 68 % d'hommes). La fonction de tuteur doit être prise en compte dans les EI et dans les primes. Elle est rémunérée pour les tuteurs non cadres à hauteur de 300 €/an pour l'accompagnement d'un alternant. Cette prime est abondée de 150 € en cas d'accompagnement de 2 alternants.

La CFECGC sera vigilante sur le fait de ne pas recruter des alternants qui coutent moins cher pour tenir des postes de titulaires avec une flexibilité très forte.

Orange fait le choix de maintenir le taux de sous-traitance autour de 23% hors construction FTTH pour permettre « de réguler les aléas du business par rapport aux prévisions »

. L'évolution des besoins en personnel pour l'AD sera en baisse à l'horizon 2019 (-17% environ) L'impact des départs naturels compense cette diminution du besoin

. L'évolution des besoins en personnel pour le SCO sera en baisse à l'horizon 2018 (-32% environ). Comme les départs naturels seront moins importants que la baisse des besoins, il y aura sans doute une « fluidité » vers d'autres métiers ...

. L'évolution des besoins en personnel pour les UI sera en baisse à l'horizon 2018 (-22% environ) Les départs naturels devraient être supérieurs à cette diminution du besoin. De nouvelles compétences seront donc nécessaires via des recrutements externes et internes

. L'évolution des besoins en personnel pour l'AE sera en baisse à l'horizon 2018 (-3 % environ) Les départs naturels devraient être supérieurs à cette diminution du besoin. De nouvelles compétences via le recrutement externe seront nécessaires.

. L'évolution des besoins en personnel pour l'AGPRO sera en baisse à l'horizon 2019 (-18% environ). L'impact des départs naturels compense cette diminution du besoin.



Orientation formation 2018 : 2 points majeurs à retenir

.En lien avec la GPEC de la DOSE, **6 métiers dits** « d'avenir du Groupe » **seront** accessibles dans le cadre du programme Futur'o: conseiller commercial et coach en boutiques, chargé d'affaires en UI, ingénieur commercial et technicien Service client en Agence Entreprises et Responsable des Relations Sociales dans les fonctions RH

.La sensibilisation et la formation de tous les salariés à la culture digitale et aux usages digitaux se poursuivra avec notamment le déploiement du « **passaport saison 2** ». via un parcours ludique et interactif (une large place accordée au jeu)



■ Modification des Règlements Intérieurs :

- **Rappel du contexte** : la Loi du 9 décembre 2016 dite loi Sapin II modifie les règlements intérieurs pour y annexer le code de conduite et la politique anti-corruption.

Agissements sexistes : nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Lutte contre la corruption et le trafic d'influence : annexée au règlement intérieur, un code de conduite définit et proscrit les faits de corruption et de trafic d'influence qui, en cas de violation expose le salarié à des sanctions disciplinaires.

Vapotage : Il est interdit de vapoter dans tous les lieux affectés à un usage collectif, fermés ou couverts, accueillant du public ou qui constituent des lieux de travail. Cette interdiction s'étend également aux bureaux individuels ainsi que dans les véhicules d'entreprise.

Respect du secret professionnel, de la confidentialité et sécurisation de l'information : chaque salarié(e), quel que soient ses fonctions et son niveau hiérarchique, doit respecter les règles de confidentialité et de protection de l'information et du patrimoine intellectuel du Groupe Orange dans n'importe quelle situation et sur n'importe quel média ou réseau social. Par ailleurs aucun(e) salarié(e) ne peut prendre la parole en public, publier ou répondre à une interview au nom d'Orange sans y avoir été autorisé par une personne habilitée.



Important : ces RI doivent bien sur être présentés dans les CHSCT des différentes unités ; s'il est important de définir des règles de fonctionnement, la CFE CGC sera vigilante à ne pas museler la parole des salariés

VOS ELUS CFE-CGC : Anne Mestre, 0687814212 - Rémy Girardin, 0673198205

Suivez-nous sur <http://www.cfecgc-orange.org/do-sud-est/>