



Sommaire

Projet d'ouverture prévisionnelle des boutiques AD OC les dimanches de l'année 2020	1
Plan de développement des compétences 2020	1
Recueil d'avis sur la stratégie de l'entreprise : Orientations formation et rapport PEC prospectives 2019/2021	1
Recueil d'avis sur la politique sociale, emploi et conditions de travail : bloc 3	2
Point d'étape Campus Montpellier	2
Point de situation sur la création de l'UI Occitanie	2
Activités sociales et culturelles	2

Pour lire les dossiers présentés en séance CE c'est [ici](#) (Alfresco  accès réservé à nos adhérents).

La séance débute par la lecture d'une **déclaration préalable CFE-CGC** au sujet de la journée d'accueil des alternants et la faible participation de l'AD : [A lire ici](#)

Projet d'ouverture prévisionnelle des boutiques AD OC les dimanches de l'année 2020

Le nombre d'ouvertures prévisionnelles en 2020 est en baisse par rapport aux années précédentes (116 « ouvertures prévisibles » en 2018, 125 en 2019 et 113 en 2020). C'est rassurant, même si les nombreuses fermetures de boutiques participent à cette baisse.

Le dimensionnement du staffing est lui en hausse et donc il y a des plus en plus de salariés-es qui travaillent le dimanche.

La CFE-CGC se réjouit d'avoir été entendue sur l'importance de la complétude des formulaires de volontariat et sur

l'obligation qu'a la direction de l'AD OC d'être irréprochable en la matière. **La CFE-CGC reste opposée à la généralisation du travail les dimanches et s'inquiète du risque d'intensification du travail dominical pour les salariés-es de l'AD.**

Vote des élus-es :

- Contre : 6 CGT SUD
- Abstention : 4 CFE-CGC FO

Plan de développement des compétences 2020

La présentation des orientations de la formation pour 2020 ne nous permet toujours pas de distinguer un lien évident, naturel, entre le métier et la formation, entre la GPEC et la formation. Ces orientations ne nous permettent pas de distinguer l'accès à la formation des différentes populations : femmes, hommes, travailleurs en situation de handicap, fonctionnaires, salariés-es de droit privé, seniors, ... et donc d'identifier si ces populations auront un accès équitable à la

formation en 2020. La direction nous présente **un nombre moyen d'heures et un taux d'accès à la formation qui nous paraissent trop faibles, au regard des enjeux auxquels est confrontée Orange.**

Pour lire l'intervention de la CFE-CGC, c'est [ici](#)

Recueil d'avis sur la stratégie de l'entreprise : Orientations formation et rapport PEC prospectives 2019/2021

Alors que les effectifs de la DO Sud sont passés sous la barre des 4000 salariés-es, force est de constater que la Direction pratique un management de l'emploi selon une logique financière et non par une logique de compétences. **Nous craignons que la direction continue de déployer dans un futur proche sa stratégie de fusions d'unités**

pour masquer une bien triste réalité : la disparition progressive de l'emploi dans nos territoires.

Vote des élus-es :

- Contre : 10

Recueil d'avis sur la politique sociale, emploi et conditions de travail : bloc 3

La CFE-CGC condamne la stratégie de l'emploi du groupe qui peut se résumer en une phrase : **faire toujours plus, mieux, avec moins !** Dans ce contexte national, il est difficile pour les DO d'avoir une politique forte en matière de recrutement, comme il leur est difficile de préserver les compétences et les conditions de travail.

Alors pour masquer tout ça, le partage d'information diminue d'année en année et les dossiers du bloc 3 présentés par les différentes directions RH ne permettent plus d'informer de façon satisfaisante les élu-es CE.

Vote des élus-es :

- Contre : 10

Point d'étape Campus Montpellier

Le CE de septembre a vu l'annonce du **report du déménagement** de certaines équipes de Toulouse. Ce n'est donc pas une surprise qu'au CE d'octobre soit faite l'annonce d'une évolution du planning de déménagement du Campus de Montpellier pour certaines équipes, d'autant que les salariés-es ont été informé-es avant les élu-es du CE.

La CFE-GCC regrette cette méthode et a sollicité l'inspection du travail. En effet, nous souhaitons avoir son avis sur la méthode utilisée par la direction, qui pourrait, pour nous, être caractérisée de délit d'entrave.

Point de situation sur la création de l'UI Occitanie

Comme l'a démontré l'expertise sollicitée par le CE, **la fusion des UI LR et MP a été réalisée pour des raisons économiques.** Elle s'inscrit pleinement dans la stratégie nationale de la Direction de l'Intervention, qui consiste à baisser les coûts et les charges pour dégager LE MAXIMUM de moyens financiers pour investir massivement dans la fibre.

Ceci étant dit, la conduite du projet de la fusion des UI a été globalement bien menée, et il y a eu une volonté réelle d'associer les salariés-es. **Toutefois la CFE-CGC regrette que l'harmonisation des pratiques RH n'ait pas été l'un des objectifs de l'entreprise dans ce dossier.**

Activités sociales et culturelles

L'ensemble des élu-es a souhaité abonder le cadeau adulte de fin d'année (initialement un chèque cadeau de 50€). Deux propositions ont été faites en ce sens :

- ✓ Celle portée les organisations CFE-CGC, CFDT et SUD : Abondement de 100€ et donc un chèque cadeau de 150€, financé par une partie du fond de réserve ASC (400 000€ sur 800 000€)

Vote des élus-es :

- Pour : 4 CFE-CGC CFDT SUD / Contre : 6 CGT FO

- ✓ Celle portée par les organisations CGT et FO : Abondement de 50€ et donc un chèque cadeau de 100€, financé par un excédent « prévisible » de la ligne panier 2019 (160 000€) au regard de la consommation au 24 octobre.

Vote des élus-es :

- Pour : 6 CGT FO / Contre : 4 CFE-CGC CFDT SUD

C'est donc la deuxième proposition qui sera mise en œuvre. C'est une « demi-bonne nouvelle » pour les salariés-es de la DO Sud : 100€ alors qu'ils auraient pu bénéficier de 150€...

Depuis plusieurs mois la CFE-CGC propose, à chaque CE, de redistribuer une partie du fond de réserve ASC aux salariés-es de la DO Sud. Nous sommes satisfaits d'avoir réussi à convaincre deux autres organisations syndicales de l'intérêt de cette redistribution.

Concernant le financement de la proposition FO et CGT, cela revient à espérer que les salariés-es ne consomment pas la totalité de leur prestation en 2019 pour leur permettre de bénéficier d'un bonus... en 2019 : on marche sur la tête !

D'autant que cette analyse, très basique, ne prend en compte que la consommation de la ligne panier... si les autres lignes budgétaires sont déficitaires cela fausse tout : c'est dépenser de l'argent que l'on n'a peut-être pas ! »

Envie de faire bouger les choses ? **VOTEZ CFE-CGC DU 19 AU 21 NOVEMBRE 2019 !** <https://www.jevoteenligne.fr/orange>



Vos représentants CE :

Adrien Graciannette et Laurence Ourties

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement :

<https://www.cfecgc-orange.org/do-sud/>

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org

abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC

tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

