



27 – 28 sept
Montpellier

- 1 Présentation des comptes du CE
- 2 Information emploi 2ème trimestre 2018
- 3 Orientation formations 2019
- 4 Bilan annuel 2017 : les heures supplémentaires, le temps partiel et l'alternance
- 5 Projet regroupement des UI
- 6 Point sur les ASC (activités sociales culturelles)

Présentation des comptes du CE

Suite à la présentation faite en séance par le cabinet Mazars (expert-comptable), la trésorerie du CE s'élève à 1 992 188 € au 30 juin 2018.

Analyse CFE-CGC :

La CFE CGC vous informe en toute transparence de la trésorerie existante sur les comptes du CE.

Information emploi 2ème trimestre 2018

Données de la Direction :



Analyse CFE-CGC :

La CFE-CGC interpelle la direction car la décroissance des effectifs s'accélère. En effet, la DO Sud ne tient pas le ratio de 1 remplacement pour 4 départs. De plus, la direction nous informe que ce ratio est national et que la DO Sud n'a pas l'obligation de le respecter. Aussi la CFE-CGC alerte une nouvelle fois sur la localisation de l'emploi dans notre périmètre géographique et sur la charge de travail.

Retrouvez les documents présentés au CE DOS de septembre 2018 [cliquez ici](#)

Orientation formations 2019

Orange est très bon élève sur le budget de formation d'ici la direction, notre entreprise y consacre + de 6% de la masse salariale.

Analyse CFE-CGC :

Effectivement des budgets importants sont dépensés : manager 2020 par exemple, sans pour autant savoir en mesurer l'impact effectif. La CFE-CGC regrette que l'outil e learning soit si complexe et non ergonomique. De plus, nous demandons à la direction de mieux communiquer sur le CPF que les salariés n'utilisent pas par méconnaissance.

Nous déplorons également que le correspondant formation ne soit pas un métier à temps plein plutôt qu'une mission ajoutée. Il serait judicieux de revoir dans son ensemble ce sujet. La CFE-CGC est prête à travailler avec la direction au niveau national.

Retrouvez les documents présentés au CE Do Sud de septembre 2018 [cliquez ici](#)

Bilan annuel 2017 : les heures supplémentaires, le temps partiel et l'alternance

Présentation des indicateurs liés aux heures supplémentaires et complémentaires. [cliquez ici](#)

Heures supplémentaires :

- 1365 salariés concernés (-7,5 % vs déc. 2016)
- 81% Hommes, 19 % Femmes
- 42,2% domaine client ; 54,6% domaine réseau
- 51972 heures effectuées vs 60631 heures déc. 2016)

Heures de travaux urgents de sécurité :

- 437 salariés concernés vs 494 déc. 2016
- 96 % Hommes, 4 % Femmes
- 97,5% domaine réseau
- 18175 heures effectuées vs 25835 déc. 2016

Heures complémentaires :

- 105 salariés concernés stabilité déc. 2016)
- 45 % Hommes, 55 % Femmes
- 65,4% domaine client ; 25% domaine réseau
- 7053 heures effectuées (- 2,2 % vs déc. 2016)

Analyse CFE-CGC :

La CFE-CGC fait remarquer que le nombre d'heures supplémentaires correspond à un peu moins de 70 ETP (emploi temps plein). Cette situation est le résultat d'un manque d'anticipation depuis plusieurs années malgré les alertes des OS et les analyses GPEC .

Présentation des indicateurs liés au temps partiel. [cliquez ici](#)

Temps partiel : principaux chiffres 2017 :

- 1120 salariés (-5,6 % vs. déc. 2016)
- 49,2% Hommes, 50,8% Femmes
- 55% domaine client ; 34% domaine réseau

Temps partiel hors TPA, TPS : principaux chiffres 2017

- 260 salariés (-9,4 % vs. déc. 2016)
- 49 Hommes, 211 Femmes
- 77% domaine client ; 10% domaine réseau

TPS, TPA : principaux chiffres 2017 :

- 860 salariés (-7 % vs. déc. 2016) dont 794 TPS et 66 TPA ce qui représentent 692,7 ETP versus 727,35 en 2016.

Analyse CFE-CGC :

La CFE CGC remarque que sans les TPS et TPA le temps partiel est toujours majoritairement pris par les femmes principalement dans le domaine clients.

Présentation du bilan alternance (apprentissage et contrat pro) 2017 : [cliquez ici](#)

- 233 alternants
- 74 nouveaux tuteurs formés dont 20 femmes et 54 hommes.

Bilan apprentissage 2017 :

- 120 apprentis représentant 2,8% de l'effectif CDI soit 41 femmes
- 63,3% domaine client ; 32,5 % domaine réseau

Bilan professionnalisation 2017 :

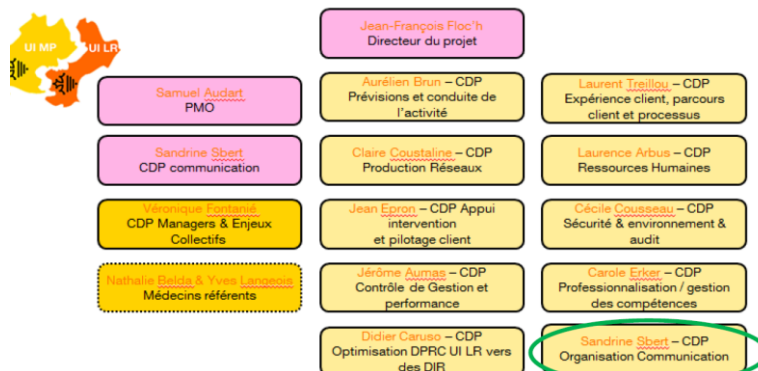
- 124 contrats pro (-20 % vs. Déc. 2016 ; 2,9 % des actifs ; 56,5 % de femmes)
- 62,09% domaine client ; 26,61 % domaine réseau

Analyse CFE-CGC :

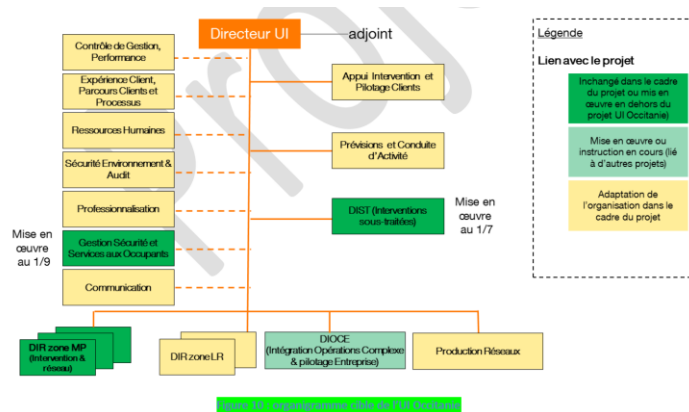
Pour la CFE-CGC le bilan de l'apprentissage à la DO Sud va dans le bon sens et la CFE-CGC salue l'effort et les résultats de l'entreprise dans la formation de nos jeunes et que cela continue en ce sens. Un bémol tout de même, aucune femme n'a été recrutée en CDI.

Projet regroupement des UI

Le projet avance, des présentations ont déjà été faites aux équipes, des organigrammes sont présentés sans noms pour le moment...
Voici les porteurs des chantiers :



Source : Equipe projet regroupement des UI. © Chantiers organisationnels du quartier d'ouest



Analyse CFE-CGC :

La CFE-CGC reste vigilante, la direction ne doit laisser personne sur le bord du chemin dans le cadre de la fusion.

Retrouvez les documents présentés au CE DOS septembre 2018 [cliquez ici](#)

Relocalisation de la boutique de Labège

Ce projet vise à relocaliser la boutique dans la même galerie commerciale. Il vise à répondre aux enjeux business et expérience client grâce aux espaces innovants des smartstore, avec un aménagement au dernier concept boutique (format main, organisation en pétale).

Ce projet reçoit un écho favorable des salariés, avec une augmentation de la surface de vente, un élan et un nouveau souffle, avec vraisemblablement de meilleures conditions de travail, flux en hausse suite à la fermeture de la boutique GDT du centre Commercial.

La direction de l'AD n'en n'est pas à sa première relocalisation et maîtrise maintenant le passage au concept.

Analyse CFE-CGC :

La CFE-CGC a interpellé la direction sur la pérennité du binôme managérial qui a hissé cette boutique au 3eme rang de l'ADSOM et 17eme au national. La seule réponse positive est effectivement que le Responsable de Boutique sera E et l'adjoint sera DBIS. La direction s'engage à échanger avec les salariés concernés. La CFE-CGC vous tiendra informé de l'avancement du dossier. A noter que l'effectif vendeur sera reconduit vraisemblablement à l'identique avec une modification au niveau du conseiller technique.

Retrouvez les documents présentés au CE DOS septembre 2018 [cliquez ici](#)

Point sur les ASC (activités sociales culturelles)

La CFE-CGC a une politique autre en matière d'activités sociales culturelles (<https://www.lemeilleurdesce.com>)

Néanmoins nous vous informons des décisions prises. Par exemple, il est prévu de donner 17 000€ à des associations par le CE.

Analyse CFE-CGC :

La CFE CGC demande plus de transparence quant au choix historique de ces associations ? Combien de salariés en font partie ? A qui bénéficient-elles ? Le CE n'a aucune obligation de donner à des associations....encore de l'argent et du pouvoir d'achat qui vous échappent !

Bilan de la journée du CE : Le CE se félicite de l'augmentation de participation des salariés sur 2018 versus 2017

Analyse CFE-CGC :

La CFE-CGC regrette que cette activité ne serve que 742 Ouvrant Droit sur 4172 soit moins de 18% des salariés, pourquoi 82% n'en bénéficient pas ?

Le PASS 2018 est une allocation scolarité, versée sous conditions aux parents dont l'enfant poursuit des études supérieures. Il sera mis en ligne début octobre.

La CFE CGC continuera de vous informer !

N'hésitez pas à prendre contact avec vos représentants pour toutes questions, Cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous

Vos représentants
CFE-CGC Orange

Élu

▪ Philippe MAZAS

Représentante Syndicale CE

▪ Valérie VINCENT



Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
<https://www.cfecgc-orange.org/do-sud/>

Elu : Philippe MAZAS

Représentante syndicale : Valérie VINCENT

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org

abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC

tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

