



## Sommaire

Information et consultation sur les projets de fermeture des boutiques Toulouse Wilson et Sète .....	1
Point Delivery et le programme d'amélioration de la Qualité de Service Entreprise B2B.....	2
Bilan social 2018.....	3
Présentation du rapport de la 1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>ème</sup> réunion de la commission de suivi de l'UI Occitanie .....	3

## Déclaration préalable

La séance débute par la lecture d'une déclaration préalable ([ici](#)) qui indique la position unanime des organisations syndicales au sujet du projet de fermeture de la boutique de Sète. La CFE-CGC Orange a déjà fait part de son inquiétude quant à cette stratégie de « maillage boutique » qui recherche avant tout la baisse des coûts commerciaux sans se soucier de l'impact sur les salariés et sur l'image de la marque Orange. A lire, sur notre site web le dernier article de fond sur le sujet : [« Côté Boutiques, y'a comme un hic ! »](#).

## Projets de fermeture des boutiques Toulouse Wilson et Sète

### ✓ information / consultation

La direction a apporté des compléments d'information aux dossiers ([ici](#)) notamment sur l'accompagnement managérial, l'avis d'un CHSCT, les projets professionnels des salariés.

#### Toulouse Wilson :

- 5 salariés souhaitent rester à l'AD
- 4 salariés ont exprimé le souhaiter de quitter l'AD.

#### Sète :

- 5 salariés souhaitent rester à l'AD
- 6 salariés ont exprimé le souhaiter de quitter l'AD

Deux raisons majeures ont poussé la CFE-CGC à demander le report de la demande d'avis :

- la Commission Santé au travail & RPS, mandatée par les élu(e)s, n'a pas finalisé son rapport,
- le CHSCT n'a pas rendu son avis pour la boutique de Sète

Il aura fallu un appel à la grève unanime et la menace de poursuite du mouvement pour ramener la Direction à la table des discussions. Elle a fini par accepter à la double condition que vos élus exigeaient : **1/** la tenue d'un CE extraordinaire le **14 juin** (CR à venir) et **2/** que le rapport de la Commission SST-RPS soit rendu d'ici la date de ce CE extraordinaire.

### Analyse de la CFE-CGC

Au-delà de ce problème de formalisme, la direction de l'AD considère que l'ensemble des situations personnelles sont réglées. Pour la CFE-CGC, à date ce n'est pas le cas. Lorsque la totalité des salariés auront une affectation définitive et, pour ceux qui changent de métier, un plan de formation concret, nous considérerons que ce volet RH est réglé.

## Point Delivery et le programme d'amélioration de la QS Entreprise B2B

### ✓ Information

#### Delivery

Depuis des mois la CFE-CGC Orange, demande à la DO la présentation en CE des résultats du « Crash programme Delivery ». Notre obstination a fini par payer.

Après un rappel du contexte, et de quelques conclusions du Crash Programme, la direction de l'AE Occitanie a présenté sa feuille de route 2019 déclinée autour de **4 thèmes** :

- Des méthodes et des solutions SI qui apportent des réponses concrètes

- Le pilotage des déploiements
- Le volet compétences, organisation et QVT/prévention
- Les boucles d'améliorations

Malheureusement ce dossier ne comporte que très peu de chiffres : « une baisse des échecs de production de 35% en octobre 2018 à 12% en avril 2019 » et « un nombre d'escalade divisé par 2 », quelques pourcentages d'atteinte des actions mises en œuvre, les CNPS et NPS (sondage de

satisfaction client). **En conclusion, rien qui permette une analyse réelle de la situation** (Dossier complet [ici](#)).



Rien non plus sur :

- les difficultés rencontrées par les salariés-es (difficultés qui ont conduit le CHSCT de l'AE SOM à voter un danger grave et imminent ce qui a ouvert une expertise en cours).
- l'évolution des effectifs depuis la mise en œuvre du projet Delivery (zoom sur les arrivés mais rien sur les départs).
- le volume de formation (description non chiffré du parcours type d'un nouvel arrivant)

- sur les coûts des pénalités et/ou des gestes commerciaux en lien avec les dysfonctionnements de Delivery.

### Analyse de la CFE-CGC

L'AE SOM tente d'améliorer la situation et l'arrivée du nouveau chef de département suscite des espoirs auprès des salariés-es. Mais dans le même temps, la direction minimise la gravité de la situation en ne communiquant aucune information chiffrée et tente surtout par tous les moyens de masquer le fond du problème : la stratégie de l'emploi du groupe.

En effet, c'est pour compenser les départs en retraite à venir que le programme DELIVERY a été lancé, avec toujours la même injonction : travailler mieux avec moins ! Sous couvert d'automatisation et simplification des process, etc. en développant le recours à la sous-traitance.

Le tout dans un contexte de « niveau de vente élevé » : pas de baisse des objectifs commerciaux donc pas de baisse attendue des mises en production... Malgré nos alertes répétées\*Delivery ne délivre toujours pas et les équipes s'épuisent !

**\*Retrouver toutes nos publications sur Delivery et le monde des AE sur notre site web [notre site web https://www.cfecgc-orange.org/ae-agence-entreprise](https://www.cfecgc-orange.org/ae-agence-entreprise)**

## Bilan Social 2018

### ✓ Information / consultation

Le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles entre autres.

### Effectifs

- Social : 4 178 ; CDI : 4 009 ; ETP : 3 424 ; CDD : 45.
- Taux de féminisation en très légère augmentation : 41%, âge moyen à 48 ans stable.
- Sous-traitance en baisse : 830 vs. 723

- Nombre d'embauches à durée indéterminée 108, vs. 79.
- Départs et mobilités : 442 (dont 6 démissions, 3 ruptures conventionnelles, 1 licenciements, 105 fin de CDD, 105 mutations dans un autre CE, 318 départs en retraite...).
- Promotions : 354 soit 8,83%.
- Pourcentage de masse salariale consacré à la formation : 8,40% en 2018 vs.8,9% en 2017, 16,29 M vs.16,4 M.
- Alternance : 59 contrats d'apprentissage ; 142 contrats de professionnalisation. Total 211 vs. 192.

### Rémunération mensuelle moyenne brute (hors cadres dirigeants) calculée sur une base temps complet :

traitement indiciaire brut ou salaire de base, primes variables sur objectifs, complément salarial, primes et indemnités liées à l'activité, à l'affectation, à la situation familiale

Niveaux	2016			2017			2018		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
B	2 212	2 255	2 243	2 102	2 396	2 298	2 172	2 485	2 390
C	2 622	2 721	2 682	2 620	2 720	2 679	2 639	2 762	2 711
D	2 947	3 013	2 986	3 010	3 047	3 032	3 045	3 073	3 061
Dbis	3 655	3 888	3 802	3 668	3 893	3 812	3 653	3 865	3 786
E	4 882	5 073	5 009	4 901	5 070	5 012	4 939	5 170	5 083
F	6 930	7 223	7 119	7 076	7 480	7 334	7 290	7 309	7 302
G	6 583	12 673	12 592	8 494	12 206	11 950	6 583	11 778	11 747
Ensemble	3 192	3 414	3 328	3 266	3 481	3 397	3 337	3 528	3 452

## Analyse de la CFE-CGC

Les années se suivent et se ressemblent. La décroissance des effectifs perdure – 6,7%. Pour la CFE - CGC une autre politique de l'emploi et de la rétribution est nécessaire !

### 4 sujets ont particulièrement attiré l'attention de vos élus CFE-CGC :

- l'augmentation du nombre de journées pour maladie chez les salariés en bande F et G,

- l'augmentation des démissions principalement sur les salariés en bande D,
- la situation préoccupante lorsque 1439 salariés ont plus de 56 ans et que la direction nous répond 1 recrutement pour 4 départs !
- les promotions pour lesquelles la direction a expliqué aux élus que la baisse était essentiellement liée à des augmentations mais sans promotion.

(Dossier complet [ici](#))



## Rapport de la 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> réunion de la commission de suivi de l'UI OC

### ✓ information

La commission s'attache à suivre la mise en œuvre de la nouvelle organisation et s'assure du traitement de chaque situation individuelle. La commission travaille également sur les impacts de la nouvelle organisation (changement périmètre, manager, métier, etc...). Dossier complet [ici](#)

## Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC a mis en avant un certain nombre de points de vigilance et des alertes (résumées ci-après en 4 grands thèmes par la commission) pour lesquelles elle attend des retours de la part de la Direction. Deux autres réunions sont déjà programmées pour en discuter, le jeudi 04/07 et le jeudi 10/10/2019

1

**Charge de travail :**  
Impact des déplacements  
Formation à distance des managers  
Focus complémentaire sur les cadres et cadres sup

3

**Communication**  
Mise à jour de l'intranet  
Feed-back des groupes de travail et des entretiens pour celles ou ceux qui n'y ont pas été invité(e)s

2

**Situation des petits sites isolés :**  
Isolement des salariés  
Vision et impact

4

**Déplacements :**  
Salles visio à développer  
Parc auto à dimensionner avec une analyse précise et factuelle

## Envie de contribuer au changement ? Candidatez sur nos listes !

En novembre 2019, l'ensemble des personnels de l'Unité Economique et Sociale (UES) Orange seront appelés à voter pour renouveler leurs représentants, dans le cadre des nouveaux Comités Sociaux et Economiques (CSE).

**Prenez votre destin en main en devenant représentant du personnel !**

Devenir élu ou désigné de notre organisation syndicale permet de défendre concrètement l'intérêt collectif des personnels d'Orange.

La mise en place des CSE nécessite d'obtenir des scores électoraux plus significatifs pour peser dans les négociations nationales et locales, mais aussi, de renforcer nos équipes militantes, tant pour aller à la rencontre de nos collègues que pour intégrer leurs attentes dans les revendications et propositions que nous porterons. Toutes les candidatures sont donc les bienvenues, et tout le monde pourra trouver sa place pour contribuer à notre efficacité collective.

Envie d'en savoir plus ?  [CSE 2019 : présentation des mandats et missions](#)

Pour candidater  [#CSE2019 : je candidate](#)

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

Elus : Philippe MAZAS,  
Adrien GRACIANNETTE  
Représentant syndical : P.BALAVOINE

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)  
abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](http://bit.ly/abtCFE-CGC)  
tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFECCG](http://bit.ly/annuaireCFECCG)

