

## ► Bilan RH au 31/08/2019

- ✓ **385 Salariés** dont 16 TPS, la direction affiche 309 salariés à Montpellier et 60 salariés à Toulon.
- ✓ Classifications :

B	C	D	Dbis	E	F	G
14	24	242	73	23	7	2

- ✓ 55% de ♀ et 45% de ♂
- ✓ Mouvements : **26 Départs** dont 6 départs en retraite pour seulement 9 Entrées.

## Analyse de la CFE-CGC Orange

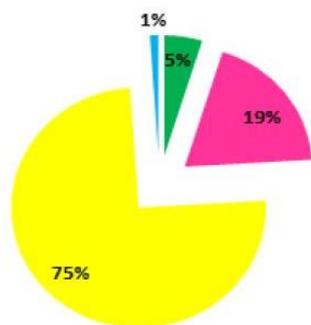
La Direction fournit des chiffres très incomplets, la CFE-CGC Orange a demandé des compléments d'information.

Toujours plus de départs que d'arrivées : **1 recrutement pour 3 départs**.

La Direction reconnaît les difficultés de recrutements (des postes ouverts depuis + de 6 mois) mais se gargarise de 2 recrutements externes accordés cette année par DEF (0 en 2018 1 en 2017).

Mais aucun échange sur les causes : attractivité du métier, espérance de gains PVV, bassin d'emploi restreint (pas de plateau GP), situation géographique, Montpellier ville chère, ...

## ► Accord Reconnaissance des Compétences et Qualifications



- ✓ **75% d'Opérationnels**
- ✓ **19% d'Avancés**
- ✓ **5% de Référents**
- ✓ **1% de Base**

Au **31 Décembre 2018** sur les 61 mesures d'augmentation seulement 37% soit **23** ont été consacrées à l'ARCQ (conseiller clients, préventeur, RRH, DRH).

Au **S1 2019**, **51** salariés ont bénéficié d'une mesure de reconnaissance dans le cadre de l'ARCQ.

## Analyse de la CFE-CGC Orange

La Direction explique que le **1 % de Base** est un nouvel arrivant (-de 4 mois). Pour la CFE-CGC, il aurait été préférable de laisser monter en compétence ce salarié avant de l'évaluer sur son « **Nouveau métier** » sachant que d'autres salariés en poste depuis longtemps attendent depuis plus de 8 mois.

Où est passée la bienveillance de la Direction au CSE Sud ?

La Direction confirme sa volonté de n'avoir qu'1 référent par équipe. Donc si vous deviez être reconnu Référent il vous est conseillé de changer d'équipe voir de métier.

La CFE-CGC Orange demande à la Direction dans quel article de l'Accord R.C.Q il est fait mention d'1 référent par équipe ?

Au regard de l'ancienneté des salariés sur leur poste la CFE-CGC Orange s'interroge sur le peu de salariés positionnés « en avancés ou en référents ». La Direction, elle est ravie d'avoir 75% d'Opérationnels au CSE Sud...

	effectifs évalués	Nombre de mesures
<b>2018</b>	50% environ	23
<b>2019</b>	20% environ	51

La CFE-CGC Orange demande urgemment à la Direction de la CSE Sud un retour plus détaillé à ce sujet !

## ► Faits marquants du T2 2019

Résumé de la présentation au CE DO Sud : **Très bonne QS** au T2 2019, que ce soit sur **Alliance** avec un taux à 93% vs 80% en objectif ... Et poursuite des actions engagées pour le bien-être des salariés (cours de Yoga et massages...).

## Analyse de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange s'étonne que la Direction du CSE Sud ne voit pas comme un fait marquant sa décision de « **Fermeture du Service Alliance** » mais pas étonnant quand certaines **Organisations Syndicales** n'y voient qu'un transfert d'activité.

