



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CFDT NEWS

Un autre regard sur l'actualité de l'entreprise

**D
I
R
E
C
T
I
O
N

O
R
A
N
G
E

O
U
E
S
T**

EDITO

Lors du dernier CE la CFDT est intervenue et a interpellé fortement la Direction Grand Ouest. Les jours et les années se suivent et se ressemblent, ce dicton s'appliquant à merveille dans la constance de la Direction à minimiser le contenu des rapports annuels des médecins et surtout leurs conclusions accablantes. A la lecture de ces rapports les élus CFDT ont été scandalisés par l'aggravation de la situation au fil des ans. Ce constat se trouve renforcé par les résultats de l'enquête triennale CNPS (SECAFI) qui met en évidence un mal être important et profond accentué dans certaines unités dont les Agences Distributions, les Agences Entreprises et les AGPro/Pme.

La CFDT attachée à la qualité de vie au travail ne peut et ne veut plus entendre que des actions sont seulement et toujours en cours. Aujourd'hui c'est une obligation de résultats que les salariés et la CFDT attendent.

Aujourd'hui, les entreprises fondent leur développement et leur pérennité sur des aspects économiques et financiers. Cependant, force est de constater qu'elles doivent prêter de plus en plus attention au bien-être de leurs employés puisque ces derniers sont moteur de l'activité de l'entreprise. De ce fait, dans un contexte d'externalisation croissante et d'augmentation des risques et de leur complexité, l'entreprise se doit d'accompagner ses salariés en assurant leur sécurité et leur santé. Ainsi le risque professionnel est devenu un risque constitué pour l'entreprise qui est légalement tenue de le maîtriser et de l'encadrer.

L'histoire qui se rappelle à nous en ce moment avec le procès NEXT doit servir de leçon à tous. La CFDT a demandé au directeur de la DO GO de réagir rapidement face à la souffrance de tous ses collaborateurs avant qu'il ne soit, encore une fois, trop tard.

Si les entreprises sont des corps vivants qui donc nécessitent des adaptations y compris parfois profondes, nos directions se doivent de ne jamais oublier que dans tout processus de transformation la dimension humaine doit être l'un des paramètres les plus importants à prendre en compte, pour ne pas dire « LE » paramètre.

ELECTIONS CSE ET VALIDITE DES ACCORDS

Aujourd'hui, plusieurs accords d'entreprise arrivent à échéance et devront être renégociés. C'est le cas pour l'intéressement, l'intergénérationnel, l'égalité pro, le handicap, le plan de mobilité entre autre. Ces accords qui pour être valables nécessitaient jusqu'alors la signature d'Organisation Syndicales ayant obtenues plus de 30% des suffrages aux dernières élections devront désormais justifiés de 50% de ceux-ci (application de la loi travail). La prochaine audience électorale qui sera mesurée chez Orange à l'occasion des élections du Comité Social et Economique de novembre prochain (du 19 au 21 novembre) établira les règles qui s'appliqueront en la matière pour les 4 années à venir.

Cette nouvelle règle imposée par le législateur dont l'objectif affiché fut de légitimer les accords aura un impact fort sur l'application du contenu de ces derniers dans l'entreprise. Chaque voix accordée à la CFDT aux prochaines élections apportera cette possibilité à s'engager vers des avancées dans l'intérêt des salariés. Votez bien, Votez CFDT !



DOO /Rapport Perspectives Emplois et Compétences (PEC) 2018 : Pas de Changement la baisse continue.....

Fait marquant l'Accord GPEC a été signé par la CFDT mais n'a pas obtenu les 50% de signatures des organisations syndicales. L'accord n'est donc pas valide ce qui a occasionné la mise en place d'une décision unilatérale moins disante. Néanmoins la Direction a maintenu les clefs de répartition géographique telles que précédemment dont font partis les bassins de vie.

2018 voit continuer la politique mise en place depuis plusieurs années avec une baisse des effectifs internes au sein de la DO Ouest.

Les chiffres clefs sur la DO Ouest pour l'année 2018 :

- 4 668 CDI qui représentent 3 569 ETP CDI
- 324 mobilités internes
- 110 recrutements externes
- 425 départs à la retraite dont 46% pour l'UI Ouest et 25% pour les métiers de la relation clients
- 1 278 dispositifs seniors soit + de 27% de l'effectif de l'ex DO Ouest
- 48,7 ans de moyenne d'âge

Focus sur les ETP CDI :

Au global c'est - 7,7 % d'ETP sur l'ex DO Ouest et - 9,2% sur l'ex DO Normandie Centre

- Bassin Pays de La Loire Sud : - 5,2%
- Bassin Maine Anjou : - 11,8%
- Bassin Ile et Vilaine : - 5,53%
- Bassin Côtes d'Armor : - 9,1%
- Bassin Ouest Bretagne : - 9,6%



En interne la force au travail a diminué de -366 ETP. En externe la force au travail a augmenté de 565 ETP. Concernant les activités de l'intervention, la sous-traitance a augmenté en global de 565 ETP soit une progression de + 24,4% par rapport à 2017.

La Direction a présenté les sites considérés comme « petits sites » et exerçant des activités dites non adhérentes (site < à 30 salariés) :

- Cholet : 9 salariés
- Dinan/St Malo : 5 salariés
- Morlaix : 5 salariés
- Pontivy : 4 salariés
- Redon : 2 salariés
- Saumur : 2 salariés
- Lannion : 25 salariés
- Guingamp : 26 salariés

Vos élus CFDT ont questionné la Direction sur les pourquoi de ces baisses récurrentes car aujourd'hui les salariés ont toujours et encore une charge de travail conséquente et importante que ni le CA ni la digitalisation ne peuvent expliquer.

La CFDT rappelle à la Direction que les aspects économiques et financiers ne peuvent et ne doivent pas être uniquement et seulement des indicateurs de développement.

La CFDT revendique des recrutements externes à minima égaux au nombre d'ETP issus de la sous-traitance ainsi que la pérennité des petits sites ; ne sommes-nous pas à l'ère de la digitalisation où le lieu d'exercice d'une activité est sensé ne plus être primordial ?