



DÉCLARATION PRÉALABLE FOCOM

CSE DOGSE 24/02/2021

En même temps qu'elle annonce que les résultats financiers 2020 du Groupe sont en sensible hausse, l'entreprise présente un plan d'économies nettes de 1 Md € de coûts indirects à réaliser d'ici 2023. La moitié portera sur les frais généraux et de personnels ce que FOCOM conteste une nouvelle fois.

Parallèlement on apprend la répartition pour 2021 et 2022 des 2,2 Milliards d'euros liés au remboursement d'impôt à Orange décidé par le Conseil d'Etat. 500 millions, soit près d'un quart, sera consacré à l'augmentation du dividende, tandis que seulement 200M€ seront attribués à une Offre Réservée aux Personnels (dont les modalités demeurent inconnues) et aux projets RSE.

Au vu des résultats obtenus grâce aux efforts exceptionnels consentis par le personnel tout au long de 2020 malgré la crise, il est inadmissible pour FOCOM que la Direction lésine sur l'accompagnement du télétravail, sur le maintien de la PVC et de la PVM, sur l'attribution d'une prime exceptionnelle pour tous, ou sur la distribution d'actions gratuites au personnel. A la veille de négociations portant sur la rémunération (NAO, participation, PERCO), FOCOM réitère son exigence d'une politique salariale beaucoup plus ambitieuse.

Parce qu'il ne peut y avoir de performance économique sans performance sociale, FOCOM exige que la Direction réévalue également sa politique de reconnaissance des compétences et qualifications.

C'est particulièrement justifié au regard des adaptations demandées aux salariés pour réaliser les transformations de l'entreprise, qui ne se sont pas ralenties malgré la crise sanitaire, le lancement du nouveau plan stratégique coïncidant avec le début de celle-ci.

Grâce aux accords intéressement et participation signés par FOCOM, chaque salarié va bénéficier en 2021 d'un montant de rétribution collective allant de 0.8 à 1.8 mois de salaire.

Cependant, si le montant de l'intéressement atteint le maximum possible, nous déplorons une diminution sensible de la participation.

Pour FOCOM, il est inacceptable que les salariés paient le prix de la crise sanitaire : les créances de nos clients et les mesures liées à la Responsabilité Sociale de l'Entreprise ne doivent pas être mis au débit des salariés du Groupe ! Il est intolérable que le montant de la participation diminue précisément l'année où la crise sanitaire a rendu les conditions de travail plus difficiles. C'est pourquoi FOCOM exige un supplément de participation compensatoire.

Compte tenu de l'investissement attendu du personnel, FOCOM continue de revendiquer :

- un 13ème mois,
- des mesures salariales et de rattrapage attendus de la négociation salariale,
- le versement immédiat d'une prime de performance pour tous,



FEVRIER 2021
DOGSE



– un plan d’attribution d’actions gratuites, afin atteindre rapidement 10% du capital détenus par les salariés (ambition affichée par Stéphane Richard en 2016).

Lors du CSEC du 20 janvier 2021, les élus ont refusé la mise en œuvre du projet d’évolution du nouveau modèle Service Client et ils ont émis un avis négatif. Pour FOCOM, les conséquences sociales ne sont pas clairement identifiées, de plus dans un contexte sanitaire déjà éprouvant.

Pour FOCOM, la déclinaison opérationnelle de ce projet aura de lourds impacts sur les effectifs, la GPEC, la charge de travail des salariés et des managers, la reconnaissance du travail, les compétences requises et les perspectives professionnelles.

Une proposition alternative au projet d’emménagement sur le site de Marseille St Mauront des équipes de la DOGSE Etat-Major du site de Marseille Les Docks a été votée à 25 voix pour sur 37 votants, lors de la première présentation du point en CSE le 1^{er} février 2021.

Les élus du CSE souhaitent majoritairement que soit réétudié le projet d’installation des équipes RH et des locaux IRP, afin que la totalité du DO soit utilisée pour la DOMP. Ce plateau est un tout, le morceler priverait les salariés de l’espace de vie, des salles de repos, des sanitaires. De plus, cette proposition alternative réduirait considérablement les coûts du projet.

La délégation FO souhaite que ce projet soit également étudié avant le recueil d’avis.

Plans Schémas Directeurs Immobiliers 2021 de la DO GSE :

Ce dossier est très succinct, on attend une présentation beaucoup plus détaillée lors d’un prochain CSE.

Pour FOCOM, il faudra créer une commission CSE temporaire du PSDIT DOGSE. Nous serons très vigilants quant aux propositions qui nous seront présentées. Elles devront améliorer sensiblement les conditions de vie au travail, ne pas développer d’espaces impersonnels et garantir des espaces d’échange et de convivialité. Ces projets devront intégrer des solutions qui permettront à tous un accès à une restauration collective de qualité. Ne pas oublier non plus les locaux IRP, ni les places de parking.

En même temps qu’elle annonce que les résultats financiers 2020 du Groupe sont en sensible hausse, l’entreprise présente un plan d’économies nettes de 1 Md € de coûts indirects à réaliser d’ici 2023. La moitié portera sur les frais généraux et de personnels ce que FOCOM conteste une nouvelle fois.

Parallèlement on apprend la répartition pour 2021 et 2022 des 2,2 Milliards d’euros liés au remboursement d’impôt à Orange décidé par le Conseil d’Etat.



FEVRIER 2021
DOGSE



500 millions, soit près d'un quart, sera consacré à l'augmentation du dividende, tandis que seulement 200M€ seront attribués à une Offre Réserve aux Personnels (dont les modalités demeurent inconnues) et aux projets RSE.

Au vu des résultats obtenus grâce aux efforts exceptionnels consentis par le personnel tout au long de 2020 malgré la crise, il est inadmissible pour FOCOM que la Direction lésine sur l'accompagnement du télétravail, sur le maintien de la PVC et de la PVM, sur l'attribution d'une prime exceptionnelle pour tous, ou sur la distribution d'actions gratuites au personnel. A la veille de négociations portant sur la rémunération (NAO, participation, PERCO), FOCOM réitère son exigence d'une politique salariale beaucoup plus ambitieuse.

Parce qu'il ne peut y avoir de performance économique sans performance sociale, FOCOM exige que la Direction réévalue également sa politique de reconnaissance des compétences et qualifications. C'est particulièrement justifié au regard des adaptations demandées aux salariés pour réaliser les transformations de l'entreprise, qui ne se sont pas ralenties malgré la crise sanitaire, le lancement du nouveau plan stratégique coïncidant avec le début de celle-ci.

Grâce aux accords intéressement et participation signés par FOCOM, chaque salarié va bénéficier en 2021 d'un montant de rétribution collective allant de 0.8 à 1.8 mois de salaire.

Cependant, si le montant de l'intéressement atteint le maximum possible, nous déplorons une diminution sensible de la participation.

Pour FOCOM, il est inacceptable que les salariés paient le prix de la crise sanitaire : les créances de nos clients et les mesures liées à la Responsabilité Sociale de l'Entreprise ne doivent pas être mis au débit des salariés du Groupe ! Il est intolérable que le montant de la participation diminue précisément l'année où la crise sanitaire a rendu les conditions de travail plus difficiles.

C'est pourquoi FOCOM exige un supplément de participation compensatoire.

Compte tenu de l'investissement attendu du personnel, FOCOM continue de revendiquer :

- un 13ème mois,
- des mesures salariales et de rattrapage attendus de la négociation salariale,
- le versement immédiat d'une prime de performance pour tous,
- un plan d'attribution d'actions gratuites, afin atteindre rapidement 10% du capital détenus par les salariés (ambition affichée par Stéphane Richard en 2016).

Lors du CSEC du 20 janvier 2021, les élus ont refusé la mise en œuvre du projet d'évolution du nouveau modèle Service Client et ils ont émis un avis négatif. Pour FOCOM, les conséquences sociales ne sont pas clairement identifiées, de plus dans un contexte sanitaire déjà éprouvant.

Pour FOCOM, la déclinaison opérationnelle de ce projet aura de lourds impacts sur les effectifs, la GPEC, la charge de travail des salariés et des managers, la reconnaissance du travail, les compétences requises et les perspectives professionnelles.



Une proposition alternative au projet d'emménagement sur le site de Marseille St Mauront des équipes de la DOGSE Etat-Major du site de Marseille Les Docks a été votée à 25 voix pour sur 37 votants, lors de la première présentation du point en CSE le 1^{er} février 2021.

Les élus du CSE souhaitent majoritairement que soit réétudié le projet d'installation des équipes RH et des locaux IRP, afin que la totalité du DO soit utilisée pour la DOMP. Ce plateau est un tout, le morceler priverait les salariés de l'espace de vie, des salles de repos, des sanitaires. De plus, cette proposition alternative réduirait considérablement les coûts du projet.

La délégation FO souhaite que ce projet soit également étudié avant le recueil d'avis.

Plans Schémas Directeurs Immobiliers 2021 de la DO GSE :

Ce dossier est très succinct, on attend une présentation beaucoup plus détaillée lors d'un prochain CSE.

Pour FOCOM, il faudra créer une commission CSE temporaire du PSDIT DOGSE. Nous serons très vigilants quant aux propositions qui nous seront présentées. Elles devront améliorer sensiblement les conditions de vie au travail, ne pas développer d'espaces impersonnels et garantir des espaces d'échange et de convivialité. Ces projets devront intégrer des solutions qui permettront à tous un accès à une restauration collective de qualité. Ne pas oublier non plus les locaux IRP, ni les places de parking.

