



Tout va bien à OWF !!!!

Le vendredi 15 juin 2018 la direction d'OWF a présenté le bilan social 2017. Constat : chaque année le CA d'OWF est présenté à la baisse mais à l'issue de l'année il s'avère qu'il est en augmentation constante, donc OWF prospère (27 % du chiffre d'affaire d'Orange soit 4.8 milliards d'euros)

Les enjeux business 2018

1. **Réussir** les lancements des nouvelles offres, sortir de la crise sur la qualité
2. **Conquérir** de nouveaux clients fixes et sur le mobile, piloter la transition cuivre vers fibre et valoriser les réseaux fibre déployés par Orange
3. **Gagner** les principaux RIP restants en 2018

Commentaire CGT Réussir, conquérir et gagner, discours offensif d'OWF mais encore faut-il avoir du personnel en nombre suffisant ce qui hélas n'est pas le cas (tableau emploi OWF au 31 décembre 2017)

L'emploi à OWF, hors RIP et gestion déléguée

	CDI/2016	CDI/2017	différence	TPS	TPA	Emploi Temps Plein
Arcueil	96	88	-8	4	1	84
Paris Provence	199	200	+1	-	-	190
Paris Bonne Nouvelle	78	80	+2	14	6	77
Lille	79	76	-3	2	2	73
Limoges	89	82	-7	4	-	79
Lyon	133	140	+7	9	6	131
Toulon	170	171	+1	17	10	157
Colomiers	134	120	-14	3	5	115
Besançon/Vesoul	119	118	-1	22	5	103
Massy	39	37	-2	5	1	34
	1136	1112	-24	80	36	1043

Selon la Direction OWF, le SI permet d'améliorer les conditions de travail des agents, elle fait référence à l'application Cochise et dans un proche avenir celui de Vador.

Pour la CGT, ce bilan social explicite avec clarté une baisse significative des emplois, comment dans ses conditions peut-on assurer une qualité de service à la hauteur des enjeux et améliorer les conditions de travail.

Nous prenons actes des améliorations apportées par certaines applications, quand elles fonctionnent correctement et que la formation idoine est dispensée.

Pour la CGT nous revendiquons à chaque départ une embauche et un plan de formation ambitieux qui permette aux agents de faire face à la complexification des process et à la poly compétence imposée.

Part variable managériale

Suite à la spoliation de 66 cadres au sein d'OWF sur leurs parts variable en 2016, la Direction concède l'amicale pression de la CGT pour avoir fait respecter la note « d'orientations et principes de la part variable ». La Direction d'OWF, à ce jour, confirme la respecter. La CGT prend acte.

Alternants

A ce jour, 67 alternants sont en activité au sein d'OWF, par ailleurs 364 agents ont entre 55 ans et 59 ans et 223 entre 60 et 65 ans de plus il est prévu 20 embauches externes /an !!!!

La direction OWF refuse de combler poste pour poste car elle mise sur le SI.

Pour la CGT, le compte n'y est pas. Nous avons invité la direction d'OWF à anticiper car dans un proche avenir, près de 50% du personnel partira. En conséquence, nous avons revendiqué à chaque départ une embauche.

Les promotions

Selon la Direction d'OWF l'année 2017 a été exceptionnelle avec le déploiement du projet Delivery qui a reconnu 25 salariés avec 1 MEC et 18 salariés en promotion. Par ailleurs 15 agents ont intégré OWF avec un accompagnement MEC exceptionnel suite au transfert UAT.

- 2015 : 93 promotions
- 2016 : 98 promotions
- 2017 : 112 promotions

La Direction OWF réaffirme le retour à un niveau de promotion identique à 2015-2016 et s'engage à faire un point d'étape pour ceux et celles qui n'ont pas eu de promotion depuis plus de 10 ans.

Commentaire CGT : Effectivement il y a plus de promotions en 2017, l'explication est simple, Delivery a supprimé plusieurs centaines d'emplois dans les UI. Charge aux ADV de reprendre une partie de l'activité avec une promotion en II.3 à la clé. De ce fait Orange fait une excellente affaire !!!

Par ailleurs avec un taux de promotions de 9.86% à OWF il faudra attendre minimum 10 ans en moyenne pour une promotion pour ceux et celles qui en auront !!!

Pour la CGT nous revendiquons

- Pour les agents d'exécutions et maitrises une promotion tous les 10 ans
- Pour les cadres au moins un passage d'une bande CCNT dans la carrière

La sous-traitance

DSO la tendance et évolution du taux de sous-traitance de 2016 à 2020 est de l'ordre de 5% en 2016 et 2017, qui devrait ensuite se stabiliser autour de 3% de 2018 à 2020

DSI, en 2016 et 2017 2 1 agents

Selon la Direction la sous-traitance permet une certaine souplesse en fonction des projets.

Pour la CGT nous revendiquons la ré internalisation afin qu'OWF garde la maîtrise en amont et en aval de son SI.

Egalité Homme/Femme

Nous apprenons qu'Orange pour la troisième année consécutive gagne la certification « Top Employer Global 2018 » qui consacre les meilleures politiques et pratiques en termes de ressources humaines. Dans le même temps à OWF, nous constatons que les femmes de niveaux Dbis, E et F ont des revenus inférieurs aux hommes, à quand l'égalité ? Pour la CGT nous revendiquons l'égalité Homme/femme dès maintenant.

Les relations sociales

Les relations sociales étant tendues, en conséquence la CGT a sollicité un entretien auprès du nouveau directeur Jérôme Barré afin de respecter le personnel et les Instances Représentatives du Personnel suite à 1 alerte DP et 2 alertes CHSCT. Par ailleurs la CGT remercie fraternellement SUD pour son soutien lors des 3 alertes.

Vos délégués Syndicaux CGT d'OWF

ARPHEXAD Willy Paris, **HOSTALIER Cédric** Besançon Vesoul, **ESTEVE Thierry** Colomiers

LARONZE Christophe Lyon, **AIFRE Christine** Massy, **PANETTA Michele** Lyon, **MARTIN Daniel** Paris