

Bilan 2018 et perspectives 2019 : OWF dans le rouge

La rémunération des femmes est inférieure à celles des hommes sur 4 niveaux CCNT (sauf en bande D). Les promotions sont en baisse en 2018 : 110, dont 14 en AVMON qui ne sont que des promotions de régularisation à la veille de la retraite (passage de C en D). De plus, avec un effectif de 1523 salariés (CDI) pour 110 promotions, **la moyenne est d'une promotion tous les 14 ans pour ceux et celles qui en auront !**

L'effectif actif et social est en progression (+9 ETP – Equivalent Temps Plein), mais **153 emplois sont précaires** (33 stagiaires, 120 alternants) qui de par leur statut sont souvent absents. **L'effectif est vieillissant** car près de 590 salariés (sur 1523) peuvent prétendre à la retraite ou bénéficier du TPS.

Comment dans ces conditions assurer de bonnes conditions de travail et une QS (Qualité de Service) à la hauteur des enjeux ?

Pour la **CGT** nous avons pointé de nombreux dysfonctionnements présentés par la médecine du travail, et **les remarques faites en 2017 sont toujours d'actualité** (souffrance au travail). Les managers témoignent souvent d'une inadéquation entre la charge de travail et les ressources humaines disponibles, et ils absorbent la charge de travail supplémentaire générée afin de protéger leur équipe au détriment de leur vie privée et de leur santé.

Pour la CGT nous revendiquons à chaque départ une embauche et le respect de l'intégrité du personnel.

Projet Trans'home, une réorganisation dans la tourmente

Les élus **CGT** ont informé le CE de l'alerte émise par le CHSCT OLS Cesson, sur la réorganisation **Trans'home** qui impacte plus de 300 agents, dont plus de 150 sur le site de Rennes. Cette alerte est pour l'instant esquivée par la Direction qui ne veut traiter que les cas individuels... *Pour la Direction qui ne dit mot consent ! Or ce n'est pas si simple...*

Ce projet présenté comme une succession de chantiers mineurs pouvant donner lieu à une réorganisation se transforme en réalité en **une restructuration fondamentale de l'entité cible**. De plus, la Direction de Home s'est permise de passer outre des structures représentatives du personnel, en faisant elle-même son casting de représentants pour des discussions informelles sur le projet.

La majorité des interrogations et des problèmes, soulevés lors des sessions d'information / consultation du CHSCT, restent sans réponse !

De plus, la **CGT** alerte sur le faible taux de **féminisation de la Direction Home à 20%** (en dessous des 27% à TGI), et **qui tombe à 17% sur le site de Rennes**. Une seule collègue femme a été positionnée sur un poste de management de la future organisation, sur les 23 postes connus (4%) !

A l'unanimité, les élus du CE IMTW ont voté et exigé que la Direction leur présente le projet de réorganisation OLS/HOME lors du prochain CE, et de ne pas mettre en œuvre toute nouvelle organisation avant sa consultation en CE.

La CGT ne se contente pas d'informer mais revendique :

- Aucune suppression d'emploi, à chaque départ une embauche ;
- Maintien et développements des sites ;
- Arrêt des réorganisations perpétuelles.

Vanille, la sauce prend-t-elle ?

Les élus du CE IMTW à l'unanimité ont pris acte de l'engagement de la Direction pour remettre à la Commission Vanille (du CE), sous une semaine, les incidences concrètes sur les activités (budget, priorisation des projets, trajectoire des projets), le

suivi des moyens et de l'accompagnement RH renforcé sur cette période et le partage sur les travaux des 7 chantiers en cours.

La CGT sera vigilante et nous revendiquons conformément au code du travail d'éclairer d'une façon loyale et sincère les élus du CE, affaire à suivre...

Promesses et déboires à OINIS

En 2018, le chiffre d'affaires est en baisse. Il est essentiellement constitué de la refacturation de prestations aux clients dans le groupe, Orange France, International Carriers et Orange Business Services. Par ailleurs, la Direction d'OINIS augmente les investissements au sein du réseau nécessaires pour accompagner la croissance du RBCI (Réseau de Backbone et de Collecte Internet) et de L'OTI (Open Transit Internet) de 4m€ et dans l'infrastructure IT de 3m€.

Au 31 décembre 2018 l'effectif actif était de 724 salariés, dont 265 (37%) peuvent prétendre au TPS ou à la retraite. La Direction d'OINIS recrutera 8 externes principalement sur Paris, et envisage dans l'avenir, pour 1 départ, 1 embauche en interne mais pas sur le même poste, donc affaire à suivre sur un périmètre IMTW qui a pour objectif de supprimer 3% de ses effectifs par an. La CGT sera particulièrement vigilante sur le respect de cet engagement de la Direction !

Alors que 3 départements d'OINIS ont un taux de féminisation inférieur à 20%, la seule action, certes importante dans le long terme, mise en avant par la DRH est d'accueillir des stagiaires de 3e : **on ne va pas vite féminiser à ce rythme !**

Aucune donnée chiffrée sur la comparaison de la rémunération entre Femmes et Hommes. La Direction d'OINIS affirme qu'il n'y a aucune discrimination.

En 2018 à OINIS : 32 promotions soit 4% du personnel, ce qui correspond à **un espoir d'une promotion tous les 22 ans**. A notre question : « quelles mesures ambitieuses allez-vous engager afin de reconnaître l'expertise et la qualification du personnel ? », silence radio de la Direction d'OINIS, les salariés apprécieront !

La CGT invite le personnel à nous rejoindre afin de mettre fin à cette politique qui tourne le dos au personnel !

Pour défendre vos droits et vos conditions de travail, vous pouvez nous rejoindre :



Bulletin de syndicalisation CGT

Nom	Prénom
Adresse	
Code Postal	Ville
[Facultatif] Téléphones → perso	→ pro
Grade/Classification	Métier
Service/Bureau (nom et adresse)	
Date de naissance	

La CGT ne se contente pas d'informer mais revendique :

- Aucune suppression d'emploi, à chaque départ une embauche ;
- Maintien et développements des sites ;
- Arrêt des réorganisations perpétuelles.



Une force
à vos côtés