

2016 :

*Orange « top employeur » encore,
ou « taupe employeur » plutôt ?*

Mégastores, « Dégât »stores et politique de l'autruche

- Le Schéma Directeur de la Distribution identifie 3 formats de boutiques : les mégastores (ex TGB – Très Grandes Boutiques), les boutiques principales, et les boutiques de proximité. Le concept « BLOOM » des SmartStore est appelé à fleurir un peu partout.
- Au SmartStore de La Rochelle-Beaulieu, les files d'attente s'allongent, la rançon du succès... Mais la Direction nous rejoue la politique de l'autruche : « si besoin, on embauchera ». Rien sur les délais. Toujours à La Rochelle, en centre-ville (rue Saint-Yon), le flux a baissé, mais pas de fermeture prévue.
- Plus au sud, la transformation des boutiques du BAB et de Mérignac au concept SmartStore est à peu près sûre. A La Teste, lors du déménagement, rien n'est prévu pour les salariés, la Direction estimant qu'il n'y a pas d'aggravation de la durée des trajets.
- Aggressions verbales dans les boutiques ? Nous n'avons toujours aucun retour à ce sujet. Encore une facette de la politique de l'autruche de notre chère Direction. Cela n'empêche pas le problème d'exister et de perdurer...



Les compétences, dynamisées... ou dynamitées ?

- Dans le cadre de la présentation du document « Vie des unités DOSO au T4 2015 », focus sur la définition des compétences rares. Ce n'est pas la première fois en effet que se pose la question de la transmission des savoirs avec les métiers rares et les compétences clés à maintenir. Exemples : expert CERAC, expert full IP,... etc.
- Compétences rares ou critiques ? Quézaco ? La Direction nous assène des évidences ; il est important de maintenir et de développer ces compétences, d'anticiper les besoins de formation pour ne pas nous trouver dans une situation où l'on ne pourrait plus fonctionner. Nous nous réjouissons que la Direction se préoccupe enfin de la question, alors que le « rapport de l'APEX sur l'exercice 2014 & les perspectives », présenté au CCUES, pointe dans son volet social un déphasage au cours de l'année entre les départs d' « anciens » et les arrivées de « jeunes ». Autrement dit, quand les nouveaux recrutés arrivent, les retraités, TPS sont déjà partis avec leur savoir. Vive l'anticipation !

- La Direction a également mis en place une *cartographie dynamique des compétences* qui lui permet d'avoir une visibilité sur la maîtrise des compétences des collaborateurs et leur développement. Le terme de *cartographie dynamique des compétences* indique sûrement que la cartographie n'était pas très dynamique jusque là...

- Les UI adoptent une nouvelle posture (dynamique ?) face à nos clients : plusieurs niveaux de coopération sont développés entre l'AE et les UIs, où les techniciens viennent en support des vendeurs pour apporter des solutions chez le client.

AGPRO : la PVC nouvelle est dans les tuyaux !

- La nouvelle PVC de l'AGPRO (et de l'AGPME) arrive. Cette question technique nous est expliquée dans le détail, avec un réel effort pédagogique de la part des intervenants.

- La nouvelle PVC est structurée en 3 parties : composante individuelle vente (33,33%), composante collective vente (16,66%), composante client (50%) comportant un mix d'objectifs collectifs et/ou individuels.

- Cette PVC, en rupture avec la PVV telle qu'elle existe aujourd'hui, concrétise la passage de la logique de conquête à la logique de fidélisation. Les 50% de la composante client s'alignent avec la politique d'Orange. Il s'agit de faire évoluer les comportements des vendeurs. Après l'atteinte des minima, les vendeurs seront encouragés à privilégier la qualité de la relation client. Il y a également un minimum garanti de 45€ par vendeur.

- Si cette nouvelle PVC a du sens et est en phase avec l'évolution du marché et les axes stratégiques d'*Essentiels 2020*, il faudra s'assurer qu'elle ne soit pas source de Risques Psycho-Sociaux ou de dégradation, ni de la rémunération, ni des conditions de travail.

- Par exemple, ce système présente un risque de stigmatisation des vendeurs les moins performants.

- De même, la non prise en compte des absences imprévues dans l'objectif collectif vendeurs risque d'être à l'origine de conflit dans l'équipe et de stress pour la personne qui est obligée de s'absenter, en congés maladie ou Autorisation Spéciale d'Absence.

- Enfin, concernant la partie managériale de la PVC managers, les objectifs doivent être mesurables et ne laisser aucune place à interprétation ni iniquité selon les rapports que le manager a avec son N+1.

- La CFE-CGC comprend la nécessité d'adapter la rémunération variable aux enjeux et objectifs de l'entreprise, levier essentiel pour relever nos défis.

- Mais elle sera extrêmement attentive à ce que les vendeurs et leurs managers ne soient pénalisés, ni financièrement, ni dans leurs conditions de travail, par la mise en oeuvre de cette nouvelle rémunération variable.

SCO mais pas SCOOP

- Concernant le SCO, une litanie d'informations... mais pas de SCOOP (et c'est peut-être mieux ainsi !).

- Les journées d'information aux nouveaux embauchés arrivent comme la cavalerie : après la bataille... Autrement dit, 7 ou 8 mois après le début des contrats (d'un an) et encore tous les participants ne sont pas là, certains sont « bloqués » sur les plateaux, au prétexte qu'il ne faut pas trop les dégarnir.

- Problème d'organisation, surcharge des équipes RH, manque de volonté ? Ou un peu de tout cela ? Peut-être... Attendons-nous à ce qu'on nous explique sans vergogne que tous les accords signés sont respectés !

ASC : une bonne nouvelle, et une mauvaise

- On commence par laquelle, la bonne nouvelle, ou la mauvaise nouvelle ?

- La bonne nouvelle, c'est que la valeur du « Livre Evasion » passe de 25 € à 30 €.

- La mauvaise nouvelle, c'est que la valeur du chèque-lire reste à 20 €. La faute à qui ? A deux syndicats qui ensemble représentent la majorité des voix.

- Vous pouvez donc en déduire que votre liberté de choix vous est facturée 10 € ! On reste dans la logique de « punir » les salariés qui ne s'inscrivent pas dans la logique du « prêt-à-penser » de la liste des livres « officiels ».

Prochain CE les 24 et 25 mars 2016

Vos représentants CE CFE-CGC :

Sébastien Muller Elu Titulaire 0676730926

Marie-Noëlle d'Arbaumont Elue Suppléante 0670755395

Jean-Jacques Marchi Représentant Syndical 0689923475

Retrouvez la version électronique de cette lettre et toutes les informations de votre établissement : <http://www.cfecgc-orange.org/do-sud-ouest/>

Cadres et non cadres, plus d'infos sur : www.cfecgc-orange.org

Activités Sociales et Culturelles des CE

www.lemeilleurdesce.com

nos lettres nationales : Comprendre & Agir et Épargne & actionariat salariés pour vous abonner : info@cfecgc-uns-a-ft-orange.org

nos blogs : www.telecoms-media-pouvoir.net
www.adeas.org



www.facebook.com/cfecgc.orange



www.twitter.com/CFECGCOrange