



FLASH INFOS!

Vos DP OGSB Orange Stadium vous informent ! Réunion avec la Direction d'avril 2016

Voici les points forts de la réunion du 13 avril 2016 :

■ Temps de travail : Ecarts entre théorie et pratiques ?

Un nouveau logiciel de décompte du temps de travail a été mis en place en janvier 2016. Pour la Direction il **n'a d'autre utilité que de la mettre en conformité avec la loi**. Pourtant, **l'inspection du travail a demandé sa suspension**, car il contrevient aux dispositions légales par l'absence de décompte des temps de pause pour le personnel soumis à des horaires. En effet, la loi prévoit un décompte du temps de travail journalier effectif et non une simple amplitude.

Certains d'entre vous nous ont signalé que des managers l'utilisent comme moyen de pression sur les cadres CEA concernant leurs heures d'arrivée au bureau et leurs durées journalières de travail, avec menace d'effet sur les évaluations Individuelles et donc, potentiellement, la rémunération.

La Direction a convenu que les personnels CEA ne sont pas concernés par ce logiciel de décompte du temps de travail : vous avez donc le droit de signaler tout dérapage à **vos BPRH qui doit vous retirer immédiatement de la liste des gens impactés**. En affichant l'interface de cet outil en séance, la Direction nous a montré que le logiciel ne permet pas d'enregistrer les heures d'arrivée de chacun. Dès lors, nous l'avons interrogée sur la connaissance éventuelle de l'heure d'arrivée au travail : autre paramétrage possible du logiciel, possibles sources illégales (badgeuses), observation directe ou bluff des managers ? Le principe est pourtant clair: le personnel en CEA est jugé sur sa performance et non sur son **temps de travail pour lequel il possède la plus grande autonomie**.

La Direction s'est engagée à faire respecter ces principes tout en consultant ses juristes sur la suite à donner à l'injonction de suspendre le logiciel demandée par l'inspection du travail.

■ Télétravail refusé : des écrits !

Face à une certaine opacité des refus concernant le télétravail, la Direction a convenu qu'il était normal que le manager notifie et justifie son refus par écrit. Cette obligation est d'ailleurs rappelée dans @noo. En effet, comment tenter un recours RH ou hiérarchique sans preuve de la décision ? C'est pourquoi nous vous conseillons de

passer par l'outil en ligne qui **oblige justement à apporter un motif au refus**, si votre manager faisait la sourde oreille à votre demande. Ceci permettra une plus grande transparence et évitera de potentielles discriminations.

■ Parts variables des BDM et BD : une clause illégale ?

La Direction a affirmé – face à nos doutes - que les règles du plan de rémunération variable en cours n'entraîneront pas une baisse conséquente des PV des BDM et BD. Nous avons cependant contesté la validité de la clause qui menace de suspendre le versement de la PV pour forcer le salarié à la signature sans passer par la négociation ! **Le principe du consentement libre et éclairé du salarié** semble ici bien malmené. La Direction a soumis l'étude de cette clause à ses juristes. La CFE-CGC sera particulièrement vigilante sur ce point.

■ Intéressement exceptionnel : c'est oui !

Le conseil d'administration d'Orange qui s'est tenu le 23 mars a bien validé l'intéressement exceptionnel proposé par Stéphane Richard. Mais ces 34 millions d'Euros supplémentaires ne feront qu'ajuster votre intéressement au niveau de celui que vous avez perçu l'année dernière... Pour son calcul, le SI via @anoo ne propose en ligne qu'un tableau indicatif par tranche de rémunération, et non pas une "calculatrice" comme pour la partie principale.

■ CSRH et chorale Orange : un point commun !

Tandis que la Direction **remet unilatéralement en cause le financement des chorales d'Orange** sans en informer les choristes eux-mêmes, le **CSRH applique sans prévenir ses procédures automatiques** impactant les bulletins de paie. Ces deux exemples illustrent une fois encore un fonctionnement unilatéral. Une certaine amélioration du climat social après la "crise Lombard" ne doit pas conduire à un retour en arrière dans la qualité de la communication RH ou à la suppression de mesures sociales positives pour tous, sur la base des seules logiques financières. Nous avons demandé que pour le futur des chorales, la Direction ouvre un dialogue avec les choristes.

Retrouvez l'ensemble des questions et réponses de DP à l'adresse suivante : <http://questions-reponsesdp-shp.hrs.ftgroup/Pages/default.aspx#>

Pour tout contact / questions / réclamations, contactez vos élus CFE-CGC !