

Soldes d'été, la Direction brade...

Lors du CE de juin, la Direction a présenté la suite des fermetures de boutiques, la généralisation de DELIVERY, la mutualisation d'activités dans les UI, l'évolution de l'activité sur Besançon de l'UAT NE. Ci-dessous sont résumés les points principaux et les évolutions sur les prestations des Activités Sociales et Culturelles.

■ Exclusif, la crise en Agence Distribution

- La Direction est contrainte par les clients et les salariés de fermer des boutiques : 8 fermetures en 2015 sur le territoire de la DO Est, et ce n'est pas terminé ! Les causes principales en seraient les salariés et les clients.
- Voici les morceaux choisis extraits de dossiers de fermeture présentés à vos élus :
 - « la boutique a régulièrement rencontré des difficultés à attirer des candidats potentiels »
 - ➔ les appels à candidature externes et les promotions, la Direction ne connaît pas
 - « cette boutique va rapidement être confrontée à des problèmes de staffing »
 - ➔ comblement des effectifs, en français
 - « cette boutique va rapidement être confrontée à des problèmes de difficulté de staffing »
 - ➔ ce sont toujours des problèmes d'effectifs mais là, c'est grave de chez grave !
 - « nous sommes dans le cas d'un petit point de vente de petite taille »
 - ➔ c'est vraiment une micro-boutique
 - « la population de la ville est en décroissance régulière »
 - ➔ jamais un mot sur la communauté de commune
 - « la boutique a un potentiel intéressant car peu de concurrence »
 - ➔ c'est pour cette raison qu'on la ferme ?
 - « nous retrouvons le phénomène de productivité élevée »
 - ➔ comme vous travaillez plus, on ferme la boutique

■ Fermeture d'une boutique, mode d'emploi:

- Réduction des effectifs en ne comblant pas les départs
- Les conditions de travail se dégradent, les clients commencent à attendre
- Les salariés partent ou cherchent à partir pour trouver de meilleures conditions de travail
- Les clients lassés d'attendre fréquentent de moins en moins la boutique
- La Direction, faute de moyens humains et vu la baisse de fréquentation, est obligée, à son grand désespoir, d'envisager la fermeture
- Disparition de l'enseigne Orange sur le secteur ou, tour de magie, mise en place d'un partenaire au même endroit, mais qui lui ne rencontre pas de problèmes de « staffing »

■ Bilan des fermetures :

- Un gagnant : la direction
- Des perdants : des clients sans service de proximité, des campagnes sans emploi, des salariés contraints de faire des kilomètres pour aller travailler



■ DELIVERY à l'AE Grand Est

- Généralisation de la mise en œuvre du programme Delivery à l'Agence Entreprises Grand Est, c'est parti !
- Faute de moyens (là aussi) il faut se réorganiser, et mettre en place une mécanique complexe permettant de faire plus (de travail) avec moins (de travailleurs).

Cette nouvelle organisation part d'un concept logique, la mise en place d'un interlocuteur unique face au client pour le déploiement des projets complexes du marché entreprise. Elle comporte également la mise en place d'un schéma de production rénové, fortement simplifié tant du point de vue des processus que des outils du système d'information, pour réduire les délais et les coûts de production de nos offres. Elle exprime la volonté de mettre en production les offres simplifiées préalablement testées, éprouvées et approuvées, de la prise de commande à la mise en service au travers de la création de la "Fabrique".

Pendant la généralisation et pour respecter les étapes de cette opération complexe, la CFE-CGC revendique :

- Une note de cadrage définissant des règles d'accompagnement claires des équipiers, y compris les mesures financières, sur l'ensemble des périmètres impactés.

- Pour les personnels volontaires, une reconnaissance par des Augmentations Individuelles, des parcours qualifiants, des promotions ou des primes individuelles mais surtout une réelle visibilité sur leur évolution professionnelle.
- Pour les fonctionnaires, des changements d'échelon (de 2.1 à 2.2, de 3.2 à 3.3...) indépendamment du dispositif d'augmentation du complément salarial qui n'est pas pris en compte pour la retraite.
- Pas de mobilités forcées.
- Un accompagnement financier à niveau pour les collègues qui pourraient être impactés en termes de « mobilités ».
- Le choix, pour ceux qui le souhaitent, de mobilités géographiques accompagnées
- Une prise en compte neutre et objective (sur des critères clairs et communiqués) des souhaits de chacun.
- La possibilité pour ceux qui ne voudraient pas entrer dans DELIVERY de rester sur des activités ADV standard ou sur des activités ré-internalisées.

■ Mutualisation des activités de GTC dans les Unités d'Intervention de la DO Est

- Le dossier a été présenté de nombreuses fois au CE (2013, 2014). Manifestement la direction ne sait (veut) pas faire ce qu'il faudrait.
- Depuis 2008, au gré des politiques RH, les collègues sont ballotés, réorganisés et « TPSisés ». Le dossier se résume pour l'essentiel à la fin programmée du plateau de Nevers.
- Nevers est loin de tout. Sans embauche externe pas de solution. Mais « embaucher » est un gros mot pour la Direction qui préfère « Ebitda », « dividende » ou « Chrysalid ». Les petites et moyennes villes meurent, les actionnaires ne seraient-ils pas français ?

VOTE :

Pour : CFDT ;

Abstention : CFE-CGC, CFTC, FO ;

Contre : CGT, SUD

■ Evolution de l'activité du plateau de Besançon de l'UAT NE

- La Direction nous présente un nouveau changement d'activité sur le plateau UAT de Besançon...un de plus.
- L'équipe de Besançon a la fâcheuse idée de traiter une petite partie du flux « ProR », les clients professionnels équipés d'une offre résidentiel. **Mauvaise idée car cette activité est, par ailleurs, entièrement sous-traitée.** Ils se trouvent ainsi complètement isolés sur leur activité que l'entreprise va s'empresser d'externaliser dès que le plateau sera passé sur sa nouvelle ancienne activité, le Haut Débit Résidentiel.
- Nouvelle activité pérenne sur le plateau ? Pas si sûr, car dans le même dossier, la Direction embarque les prévisions de recrutement des équipes EGO (Entité de Gestion des Opérateurs) de Besançon. En ajoutant les prévisions d'évolution de la pyramide des âges à cette situation, nous ne pouvons que logiquement nous interroger sur la durée de vie de cette nouvelle, nouvelle réorganisation.

■ Activités Sociales et Culturelles

- **Evènements de la vie** (naissance, mariage, décès...). Cette prestation évolue avec de nouvelles conditions et de nouveaux montants.
- **Aide à la scolarité** : Nouvelles modalités d'attribution pour 2015 et suppression de l'opération « coup de pouce ». Les informations et modalités d'attribution pour ces deux prestations sur le site du CE DO Est.

La tendance générale ASC

- Comme indiqué lors d'une précédente Gazette, les subventions de l'entreprise diminuent suite à la baisse des effectifs et, en conséquence, de la masse salariale.
- Sans une maîtrise des charges fixes, cette situation va entraîner une baisse rapide des montants des prestations.
- Les réserves, qui ont été largement réduites par les dépenses réalisées en 2014 le seront encore plus en 2015.

La CFE-CGC revendique

- ➔ Le respect des clients et le maintien des services de proximité. « L'entreprise digitale », c'est bien mais les « geeks » ne sont sans doute pas les plus nombreux dans les petites villes
- ➔ La participation active à l'aménagement du territoire en maintenant des services de proximité, évitant ainsi la désertification des petits centres ville
- ➔ Soucieuse des conditions de travail de ses salariés, proposer des emplois partout sur le territoire capable « d'enchanter » les clients et les salariés

Employés, maîtrises et cadres, toutes vos infos sur www.cfecgc-orange.org

Vos correspondants CFE-CGC

Serge Vallot – 06 82 86 52 61

Jean Paul Vinals – 06 82 85 42 31

Tous vos contacts CFE-CGC dans bit.ly/annuaireCFECGC

Version électronique avec liens actifs

www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/

Vous abonner gratuitement à nos publications

bit.ly/abtCFE-CGC

