



# Quoi de neuf à l'AE GE ?

1<sup>er</sup> décembre 2015 – DOE AEGE à Dijon

Employés, maîtrises et cadres, toutes vos infos sur [www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)

Cette réunion multilatérale est trimestrielle avec les Organisations Syndicales (OS). Organisée par la Direction, y sont présentés bilans et projets. A l'ordre du jour : COME, DELIVERY, emploi, ICS, DTT, ARC et SCF.

## ■ Projet COME

Une nouvelle version depuis le 18 novembre qui intègre mobilité et BIV ; en février 2016, on continue, les soutiens métiers vont être formés en janvier ; La migration des clients sera en février 2016 groupe A, et la suite de la migration se fera courant 2<sup>ème</sup> semestre 2016 groupe A+

Une prime « testeur COME » sera versée en décembre aux acteurs concernés selon le volume d'investissement dans le projet. Le Duo : « Je ne suis obligé de rien, mais il est légitime d'envoyer un signal aux salariés. »

34 salariés concernés, hors vendeurs et managers qui seront, eux, impactés sur la PVM et PVV. Ce projet dure 2 ans jusqu'à novembre 2016. Une photo est faite à novembre 2015 pour comptabiliser le nombre de jours d'implication.

5 paliers de prime :

de 0 à 4 jours, 120€ - de 5 à 14 jours, 300€ - de 15 à 24 jours, 500€ - de 25 à 34 jours, 700€ et Supérieur à 35 jours, 1000€ de prime.

Un courrier de notification sera envoyé à chaque bénéficiaire pour expliquer le calcul et une mise en paiement à partir de décembre. Tour de table, l'ensemble des syndicats représentés accepte le principe.

## ■ DELIVERY

Point sur la phase de déploiement présenté en CHSCT, avis recueilli mais pas validé ; est présenté au CE le 02/12/2015.

Après le CE, démarrage **comblement de postes managers puis** collaborateurs

Formation managers semaine prochaine ; fin janvier, début février, les équipes seront constituées avec un recrutement interne et externe si nécessaire. Les fiches de postes seront à disposition lors des comblements de postes; création de nouvelles fiches métiers. Une OS s'inquiète sur la formation ! Le directeur : « il faut rassurer les salariés ».

## ■ EMPLOI

Recrutements 2016 : pas de négociations sur les recrutements ; à ce jour, pas d'informations.

Pas de recrutement sur Orange assistance ; débat sur 2016 pour travailler sur le sujet. Le service peut perdurer, pas de fermeture !!

## ■ CSC

2015 : externalisation (sous-traitance pour gérer les flux)

1 recrutement externe en CDI effectué. Le Directeur annonce qu'à moyen terme un projet ACE et chantier sur la réflexion du SAV commenceront.

2016 sera comme 2015, centre de service (sous-traitant pour gérer les Pics).

Les recrutements doivent se faire pour les services qui en ont besoin sur le long terme.

**RPS en augmentation, dus aux nombreux départs en TPS ; la charge de travail augmente pour ceux qui restent.**

## ■ SCF : sous-traitance

Pôle contrat (une alerte a été faite, RPS).

Pôle escalade (effectif en forte baisse).

Pas de réflexion actuellement de DEF sur la situation des plateaux de Nancy, (TPS en forte progression)

La priorité est donnée sur les recrutements pour Delivery.

DRH : les demandes de télétravail sont validées systématiquement à partir du moment où le manager est d'accord.

Le nombre de TPS diminue à partir de 2017 !!

Bilan Tablettes positif : la dotation des équipements complémentaires est en cours (écran HD, housse, connectique). **Explication peu plausible sur le pourquoi du choix de 2 tablettes !!!**

## ■ Outil décompte du temps de travail

Le code du travail l'impose ; celui-ci sera déployé en AE ; formation en cours pour les managers.

L'Entretien d'évolution professionnelle est aussi une obligation légale. Tous les salariés sont concernés, sur volontariat tous les 2 ans ; celui-ci est réalisé par la filière RH (orange avenir

ou RH de proximité). L'objectif est de définir les souhaits d'évolution professionnelle du collaborateur.

## ■ Présentation services ARC

SCF, baisse des activités ; plus de soutien métiers.

Indicateurs AE : ECE, stable ; Satisfaction client, OK ; le CA en baisse dû au départ à la concurrence du parlement européen. Le Taux de digitalisation et en dégradation.

Indicateur financier de l'entité (indicateur collectif DEF), malus lié au client RAPP.

Les ventes, bon T3 ; 2ème AE de province ; T4 morose mais c'est général.

## ■ Dossier ICS (Ingénieur Commercial Solutions ...)

Les slides présentés en réunion ne sont pas validés par les Directeurs de Vente (DV), donc non fournis. Dans les faits, ils sont très peu différents de la réunion des Directeurs d'Agence Entreprise du 8 juillet dernier, concernant une réorganisation, qui jusqu'à maintenant n'existait pas... Le mot réorganisation étant tabou.

Aujourd'hui ils y auraient 16 pay plans différents pour les ICS. L'ancien schéma de réflexion, avec 2 types d'ICS qui étaient «Infrastructure» ou «Digital Workspace» a été finalement abandonné

Constat : réduction du nombre de types de poste de 5 à 4, le profil ICS "Parc" reste inchangé, à l'AE GE il n'y en a que 2, un sur MDM Marchand et un sur MDM SPES.

Pas de modification de la structure des pay plans : ICS Mobilité Convergence (MC) = ICS "Mobile Workspace" (MWS) --> traiter les enjeux amenés par la mobilité

ICS Solutions Communicantes (SC) = ICS "Solutions IT et Infrastructure"

ICS IT = "ICS Transformation Digitale" ou "Solutions IT et Infrastructure", à priori d'après le Duo, le public concerné, serait plutôt favorable à "Solutions IT et Infrastructure". **Les personnes concernées ont-elles été sollicitées ? Comment, quand, par qui ?**

Les ICS IT: "on parle d'une micro population"

Les ICS CCS (Gestion de la Relation Client) = ICS Transformation Digitale, concernerait donc 2 personnes.

NEOCLES ne semble pas vraiment majeur, "ça continuera à vivre de son côté".

L'espérance de gain pour les ICS MC serait légèrement revue à la hausse.

Réflexions et verbatim de ce dossier :

- "On ne s'attend pas à ce que tout le monde sache tout faire immédiatement"
- "On déforme le truc tranquillement"
- "Finalement, les gens pourront faire ce qu'ils font aujourd'hui"
- "Le vrai sujet c'est la TPS, qui sera révélé au dernier moment"
- "Le 2 décembre les DV (Directeurs de Vente) seront informés, quelques jours après les RDV (Responsable des Ventes), puis les vendeurs...", c'est donc bien du "top / down"
- "Ceux qui ne seront pas en adéquation avec la stratégie de l'entreprise, devront se chercher d'autres jobs"

**Mais quelle est donc cette stratégie, puisque "finalement, les gens pourront faire ce qu'ils font aujourd'hui" ?**

## CONCLUSION : ON REDEFINIT LES PORTEFEUILLES PRODUITS ET CLIENTS

Les clients sont tous attribués à des ICS SC actuellement, nous aurons potentiellement 4 ICS "Solutions IT et Infrastructure" de plus, avec le même nombre de clients, alors la question se pose: on partage le gâteau comment ? La réponse est : « finalement les gens pourront faire ce qu'ils font aujourd'hui »

## ON "RENTRE" LES PERSONNES DANS LE MODELE

« Ceux qui ne sont pas en adéquation avec la stratégie doivent se chercher un autre job »

## AUCUNE VISIBILITE SUR UN PLAN DE FORMATION

Nous vous rappelons les présences sur Dijon et sur Schiltigheim affichées sur nos panneaux

### Vos correspondants CFE-CGC

Remy TOULOUSE – 06 72 14 53 49

Bertrand GEILLER – 06 31 02 15 26

Retrouvez la version électronique de cette lettre et toutes les informations de votre établissement :

<http://www.cfecgc-orange.org/do-est/>

### Employés, maitrises et cadres, plus d'infos

sur : [www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)

### Activités Sociales et Culturelles des CE

[www.lemilleurdesce.com](http://www.lemilleurdesce.com)

nos lettres Comprendre & Agir

nationales : Épargne & actionariat salariés

pour vous abonner : [info@cfecgc-orange.org](mailto:info@cfecgc-orange.org)

**Mieux comprendre l'entreprise pour agir ensemble**