



# L'essentiel du CE DO IDF

CE DO IDF du 26 Janvier 2012

*parce qu'un jour, vous serez concernés...*

## Droit de réponse à SUD

*Il est aisé de dire que ce sont les autres qui ne font rien ou de critiquer les autres organisations syndicales, en particulier, la CFE-CGC/UNSA sans donner tous les éléments de contexte.*

*La CFE-CGC/UNSA a fait campagne sur son modèle ASC « le tableau magique ». Celui-ci est en place dans les CE où nous sommes majoritaires (SCE et bientôt à Contenus).*

*Au CE DO IDF, SUD a signé une convention permettant le reversement de 45% de notre budget au CCUES.*

*Ce qui vous le constaterez nous pénalise fortement car nous ne bénéficions pas de la totalité de notre budget. Cette convention peut-être dénoncée avec un préavis de 3 mois, nous sommes donc bloqués dans l'immédiat.*

*S'apercevant du mécontentement général des salariés sur les ASC, toutes les organisations au niveau du CCUES ont décidé de revoir ensemble cette convention avec une date d'échéance au 30 juin 2012.*

*Durant les 6 prochains mois, aucune modification structurelle ne pourra intervenir...mais qui a signé la convention en 2011 pour les années 2011 /2012 ??? SUD et d'autres mais pas la CFE-CGC/UNSA.*

*En conclusion, la CFE-CGC/UNSA prendra toutes ses responsabilités en faisant des propositions constructives dans toutes les commissions du CE où elle participera de façon active y compris dans la commission ASC, dans le respect des attentes des salariés et du budget. N'étant pas majoritaire, nous espérons que dans un esprit collectif les autres organisations syndicales soutiendront nos propositions dans l'intérêt des salariés et fonctionnaires. Dans le cas, d'une opposition systématique et non justifiée, nous saurons réagir et en informer les salariés.*

## Fonctionnement du CE

### a) Désignation des membres des commissions obligatoires

Commission formation professionnelle : **Jean PACHET**

Commission Information et Aide au Logement : **Houda EL HOURI**

Commission égalité Professionnelle : **Daniel BERNARD-CHARLOTTE**

### b) Désignation des membres des commissions spécialisées conventionnelles

Commission Emploi et Métiers : **Sidi Mohamed BOUKHELIF**

Commission Économie et Évolution des marchés : **Jérôme MARBOUTY**

### c) Spectacle Noël enfant 2012 / Billetterie 2012 / Randonnées 2012.

Propositions SUD et CGT

**11 votes pour, CFE-CGC/UNSA et FO ne prennent pas part au vote. Celle-ci est adoptée.**

**La CFE-CGC/UNSA ne prend part au vote car il n'y a pas de commission ASC pour l'instant et ces décisions sont prises au sein de la dite commission.**

**Ce qui veut dire que sans tenir compte du contexte SUD continue à réitérer ses décisions d'année en année sans tenir compte de l'avis des salariés qui ont exprimé leur insatisfaction lors des dernières élections.**

## Information consultation sur les propositions d'emploi pour les salariés Clic to call internet de l'AVSC ISE à Vaux le Pénil

Il s'agit de répondre à la problématique de la diminution des effectifs de l'AVSC sur le site de Vaux-le-Pénil, à l'évolution programmée de l'activité, de répondre au besoin de ressources USEI et AD et de répondre à l'absence de candidats pour combler les postes rendus vacants suite aux départs des conseillers 1014.

Afin de maintenir les salariés sur le site dans le cadre du contrat social et de tenir compte de leur lieu d'habitation, des propositions sur site sont offertes, à savoir soit resté sur le domaine de la vente ou de la relation client, soit de rester sur le site en rejoignant les métiers de l'USEI.

Ce projet est associé à un plan d'accompagnement des salariés. Chaque collaborateur bénéficiera d'un accompagnement personnalisé par la DRH et Orange Avenir.

**Ce point est reporté le dossier présenté aux élus est incomplet et ne respecte pas les accords.**

## Information sur l'expérimentation PVV

Il s'agit de moraliser la PVV suite demande unanime des Organisations Syndicales nationales. L'objectif est de rendre la PVV plus cohérente entre les métiers, plus équitable entre les conseillers/vendeurs. L'expérimentation permettra de juger des effets et de tirer des conclusions, pour éventuellement déployer à terme, après passage en CCUES.

Les principes retenus pour l'expérimentation en IDF sont les suivants :

- de la satisfaction client de bout en bout, des ventes pérennes, de la cohésion pour réussir ensemble.
- Une PVV plus simple, plus lisible, avec des gains plus raisonnables et plus équitables donc plus motivante.
- Un dispositif de pilotage à la main des managers.

**Une expérimentation est en cours dans 4 DO : Lyon, Normandie, Centre Est et Nord. Les expérimentations faites dans chaque AD sont toutes différentes, il n'est pas testé la même PVV dans chaque DO. La Direction s'engage lorsqu'elle fera un bilan des expérimentations, de le présenter dans les instances (CCUES, CE et CHSCT).**

**Question CFE-CGC/UNSA :** Actuellement, en AD, la PVM ( Part Variable Manager ) des RB (Responsables de Boutiques) est trimestrielle, alors que la PVV (Part Variable Vendeur) vendeurs est mensuelle.

Les RB souhaitent revenir à une PVM mensuelle : actuellement, cela pose un problème de pilotage du business : mensuel pour les vendeurs et trimestriel pour les RB.

**Réponse :** La Direction reconnaît les faits et s'engage à ce que la PVM des RB devienne mensuelle.

**Question CFE-CGC/UNSA :** Les CEV( Chargés d'Espace Vente) et CT ( Conseillers Techniques) n'ont part de Part Variable au même titre que les vendeurs, pourtant, ils participent à l'atteinte des objectifs de la boutique au niveau business et au niveau de la satisfaction client ( excellence commerciale).

Les CEV participent à l'atteinte du KPI 10 ( Accessoires) , par l'approvisionnement constant du libre service accessoires , la mise en place des bacs promos , bonnes affaires et bacs soldes.

Les CT participent à l'atteinte du KPI 11 ( Prestation de services ).Ils facturent des prestations de services aux clients : paramétrage mails, installation de clés 3G qui entrent dans dans le KPI 11, paramétrage Livebox ...

Il contribue donc à l'atteinte du KPI 11 et aussi à la satisfaction client .

**Réponse :** L'expérimentation ne prévoit de rémunération PVV pour les CEV et les CT

**Question CFE-CGC/UNSA :** Les objectifs mensuels sont donnés aux managers très tardivement, souvent une semaine après le début du mois.Nous demandons que les objectifs soient connus des RB en début de mois.

**Réponse :** les RB auront leurs objectifs avant le début du mois.

**Question CFE-CGC/UNSA :** Les objectifs de vente sont fixés en début de mois. Tous les mois, l'objectif va des vendeurs et des RB augmente en milieu ou en fin de mois. Nous demandons que les objectifs fixés en début de mois ne changent pas.

**Réponse :** L'objectif peut augmenter comme il peut diminuer. Dorénavant l'objectif fixé en début de mois ne changera plus.

**La CFE/CGC/UNSA tient à préciser que l'objectif n'a jamais diminué.**

**Question CFE-CGC/UNSA :** Lorsque les objectifs sont fixés , ils ne tiennent pas compte des apprentis, CDD et intérimaires nouveaux sur le poste et qui ont besoin de monter en compétences pour pouvoir atteindre les mêmes objectifs qu'un vendeur confirmé.

Nous demandons que les apprentis ,cdd et intérimaires ne comptent pas pour 1 ETP dans les objectifs mais pour 0,25 ou 05 pendant au mois 3 mois ou 6 mois.

**Réponse :** Les objectifs sont donnés aux RS ( Responsables de secteur ) , qui doivent les répartir entre les boutiques.

**En conclusion, 2 autres réunions sont prévues pour discuter de ce projet. La CFE-CGC/UNSA restera vigilante quand à l'exécution, aux résultats de cette expérimentation. N'hésitez pas à nous contacter pour tout incident ou posture qui vous semblerait anormal.**

## Information consultation sur le recrutement de 2 médecins en CDI à la DO IDF

Le Comité d'établissement doit se prononcer par un vote à bulletin secret, à la majorité de ses membres sur le recrutement de 2 médecins en CDI à la DO Ile de France.

Les docteurs HUSSON et ZANZOURI sont donc recrutés.

**Vote : 21 voix pour, validation à l'unanimité.**

## Information sur la nouvelle cartographie des secteurs médicaux à la DO IDF

Dans le cadre du dossier d'agrément du SST, l'engagement a été pris d'attribuer un portefeuille de 1500 salariés, en moyenne, par médecin. Ainsi à la Do Ile de France suite au recrutement de deux médecins supplémentaires le nombre de médecins est porté de 9 à 11.

Par ailleurs, et par souci d'efficacité, cette refonte a été basée sur deux principes essentiels :

- limiter le nombre de médecin par Unité Opérationnelle
- limiter le nombre d'Unité Opérationnelle par médecins.

**Les élus ont rappelé à la Direction que l'âge moyen des médecins est élevé et que sans plus attendre, il faut se mettre en recherche de nouveaux médecins.**

**Par ailleurs, lorsqu'un nouveau médecin arrive et qu'il reprend des salariés à un autre médecin, il serait bon que la communication soit faite auprès des RH et des préventeurs, ce qui éviterait par exemple, des carences au sein des chsct concernés.**

**De plus, nous rappelons à la Direction que les frais de transports, pour cause de visite médicale, doivent être pris en charge en totalité par l'entreprise, ce qui n'est pas le cas dans toutes les entités.**

**La Direction fera un rappel sur les bonnes pratiques.**

## Point sur la carrière des Porteurs de Mandats

### Déclaration CFE-CGC/UNSA . (Elisabeth Rivier)

« Je suis surprise de la légèreté avec laquelle vous traité le sujet. 2 slides plus que succints ne reprenant pas les éléments essentiels de l'accord et la non présentation du document sur lequel doivent s'engager les salariés, laisse transparaître le peu d'intérêt qui est apporté à l'application de cet accord.

Suite à la négociation de l'accord national : « Gestion de carrières des Porteurs de mandats » signé en Septembre 2011, la Direction de France Télécom Orange a décidé unilatéralement de mettre en place une trame du document d'entretien cf doc : se référant à l'article 1.2.1 de l'accord sans le soumettre à la Commission de suivi de l'accord, ni aux organisations syndicales représentatives et outrepassant les prérogatives des instances. Aujourd'hui le sujet est présenté en CE, mais bien à la demande des Organisations syndicales.

L'article 1.2.1 prévoit que l'entretien :

- prise de mandat fait l'objet d'une « synthèse écrite »,
- est obligatoire
- est réalisé par le responsable hiérarchique direct avec la possibilité d'un assistant tiers pour chaque partie à l'entretien..."
- se tiendra dans les 2 mois de la prise de mandat

sans formalisme.

Il est important de rappeler que la personne peut être assister de la personne de son choix. (Représentant syndical ou salarié de l'entreprise). Dans la mesure où l'accord prévoit la possibilité d'une assistance par une personne tierce, cela implique nécessairement que l'élu en soit informé en amont de son entretien par son manager ou RH, avant la prise de rdv.

**La CFE CGC/UNSA demande l'allègement de ce document, pour qu'il ne prenne en compte que l'estimation du temps syndical et tout le temps syndical, traite de l'évolution professionnelle, adaptation au poste, formation, etc.. uniquement dans le cadre de l'EI et supprime la page de signature, ce document ayant la seule vocation d'estimer le taux d'activité de représentant du personnel ou syndical afin de définir les objectifs professionnels en rapport à votre activité et pour permettre au management d'anticiper des recrutements ou organiser le travail au sein de leurs équipes.**

Avant de proposer ce document aux IRP, une réunion d'information sur leurs droits (heures de délégation, déplacements, formation, etc... selon accords IRP 2004 et avenant 2006 et accord des moyens 2004 en vigueur) doit être organisée au sein de toutes les instances donc en plus du CE en DP et CHSCT.

Pour revenir sur des exemples concrets : parlons des AE que je connais bien et où les entretiens ont commencé . On s'aperçoit que le calcul des heures ne respecte pas l'accord, que ouvertement les managers refusent d'adapter les objectifs au temps de travail. C'est même plus pervers, un a dit ouvertement à son équipe « je calculerais un objectif à 120% pour une personne à 20% de mandat, et j'enleverais 20% , mais ça fera toujours 100% ».

**Nous vous demandons de faire un effort particulier de communication et de rappel à l'accord pour toutes les entités et le passage dans tous les CHSCT. »**

**A la suite de cette intervention et d'une intervention de SUD, la Direction suspend tout entretien et une réunion de cadrage et d'information aura lieu le 9 février avec les organisations syndicales.**

## Vos représentants CE

Elisabeth RIVIER : 06 30 54 49 86

Franck LEGRAS : 06 73 69 47 23

Karim MELBOUCI : 06 45 46 26 88

Robert AMATU : 06 80 11 23 24

Daniel BERNARD-CHARLOTTE : 06 32 96 80 98

## Vos liens

intranoo : <http://cgc.francetelecom.fr/>

internet : <http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org>

blog: [www.telecoms-media-pouvoir.net](http://www.telecoms-media-pouvoir.net)

forum : <http://www.reagireensemble.org>

**Prochain CE le 16 Février 2012**