



CE DO IDF

L'essentiel de ce que nous avons retenu...

Novembre 2015

■ Suite de l'information/ consultation d'un SCO IDF

Pour rappel ce projet impactera fortement les conditions de travail des 1459 salariés des AVSC Ile de France Sud Est, AVSC Ouest Francilien et CCOS IDF. Ils sont actuellement répartis sur 12 sites (Saint-Michel /Philippe-Auguste /Ivry-sur-Seine/Porte-maillot/Cergy/Chessy/Saint-Maur-des-Fossés/Viry-Châtillon/Montigny /Vaux-le-Pénil /Lognes /Boissy-Saint-Léger).

Nous avons attiré la vigilance de la direction sur les salariés éloignés de l'entreprise (congés maternité et parentaux, congés longues maladies, etc....) qui n'apparaissent pas dans les chiffres. Ces salariés doivent pouvoir être tenus informés, au même titre que les autres, du projet de réorganisation et bénéficier des mêmes choix et opportunités.

Nous avons également attiré l'attention de la direction sur le manque de clarté sur la pérennité et le devenir des activités mutualisées réparties sur les différentes entités. La même préoccupation nous est revenue des salariés des activités transverses et supports qui sont souvent les premiers impactés par ces projets, ainsi que du manque de clarté sur les soutiens métiers dont la projection professionnelle n'est pas claire depuis des années malgré les efforts qu'ils fournissent au quotidien sur le terrain.

La direction a ouvert des négociations « partielles » qui ne visaient qu'à couvrir les premiers impacts de la mise en place de ce SCO, à savoir les populations transverses et supports. Un projet d'accord loin des ambitions affichées par la direction, est désormais soumis à la signature des organisations syndicales. Nous sommes la dernière DO à mettre en place un SCO, et l'on peut constater que le bilan de ces mises en œuvre est plus que contrasté et ne rejoint pas les engagements du groupe en la matière. La CFE CGC avait porté auprès de la direction Orange France des demandes pour qu'un cadre commun puisse être mis en place partout et pour tous. La direction Orange France avait préféré s'arrêter à une note de cadrage non obligatoire, et renvoyé à des négociations par DO. C'est fort de ces déclarations que nous avons porté vos revendications sur les thèmes suivants :

***La reconnaissance de l'investissement de l'ensemble des salariés,
La rémunération (notamment la PVC garantie sur la période de transition et de montée en compétences des salariés/ Primes exceptionnelles avec des critères clairs et communiqués),
Les promotions (un plan de promotion devra reconnaître les montées en compétences, et contenir un volant incitatif pour ceux qui rejoindront de nouvelles activités),
La formation, le développement des compétences et les parcours professionnels,
Les conditions et l'organisation du travail,
L'avenir des fonctions transverses et support, l'évolution des métiers,
L'expression des salariés et le dialogue social.***

Bien sûr, il ne s'agissait que d'une base minimale de négociation, mais même ces éléments ne sont que partiellement évoqués dans ce projet d'accord....

La direction nous confirme ne pas encore avoir l'organisation cible à nous présenter ce qui est tout de même paradoxal lorsque l'on sollicite l'avis du comité d'entreprise, mais se décide en séance à nous révéler quelques noms dont celui du prochain DUO de l'entité, Mr Thierry Kergall.

Nous réitérons notre demande pour que les CHSCT puissent travailler rapidement sur les programmes de préventions des risques ainsi que sur les grilles RPS (Darès) et que leurs travaux nous soient transmis avant avis.

Les accords locaux OARTT ne devraient pas être remis en cause, pour autant avec un pilotage d'activité unifié, les questions des salariés sont nombreuses quant à la gestion des congés et des JTL. Là encore le dossier présenté ne donne

pas de vision après le S1 2016. Pour autant les termes de rééquilibrage des ressources, mode de fonctionnement unifié, convergence et polyvalence, adhérence aux flux et pilotage, harmonisation des pratiques, etc... ne manquent pas dans l'argumentation qui nous est proposée.

Dans un contexte de baisse des effectifs (**seuls 3 recrutements sous le nouveau périmètre SCO devraient avoir lieu**) et de transformation des activités des services clients, ce projet suscite beaucoup d'interrogations. Ce n'est pas la communication managériale actuelle sur le terrain et la faiblesse des informations sur l'avenir qui nous sont proposés en comité d'entreprise qui vont pouvoir rassurer des salariés en attente d'une vision claire de leur devenir.

Malgré les demandes de certaines organisations syndicales. La direction maintient sa volonté de consulter le comité d'entreprise au mois de décembre pour une mise en place administrative début janvier.

■ Information/ consultation sur le projet de fermeture de la boutique de La Vache Noire

Suite de l'information qui nous avait été communiquée en septembre sur le projet de fermeture de la boutique de la Vache Noire (dans le centre commercial près d'Orange Village) c'est désormais la fermeture définitive de ce point de vente qui nous est présentée. Le centre commercial ne fonctionne pas et un certain nombre de grandes enseignes ferment. Cela interroge sur notre politique d'implantation qui de manière prévisionnelle nous présente toujours des situations de lancement exceptionnelles puis au final des fermetures qui peuvent désorienter nos salariés et clients.

La direction envisage d'ouvrir une boutique « pérenne » (avec stock/caisse/positions de travail) au sein même d'Orange Village à l'usage des salariés, mais dont les horaires et le fonctionnement ne nous semble pas très clair dans les débats. Une partie des 8 salariés de la boutique actuelle devrait rejoindre la boutique de Montrouge où seront également orientés les clients. Nous avons sollicité des informations sur cette boutique au sein d'Orange Village qui devrait voir le jour mais dont aucun plan n'est à ce jour consultable. Comment feront les salariés qui devront chaque jour se rendre de Montrouge vers ce point de vente « interne » avec leur caisse et matériel de travail, mystère. Quel sera le flux et les possibilités de placements auprès des salariés qui viendront s'y présenter, et bien sûr les impacts sur la PVC des vendeurs, là encore difficile d'y voir clair.

Signe des difficultés de nos collègues en agence, lors des différents projets de fermeture un nombre de plus en plus important demande purement et simplement à quitter les agences. Malgré un accompagnement individuel qui s'est un peu amélioré suite aux pressions de la CFE CGC, le manque de visibilité sur leur avenir professionnel et la transformation de leurs métiers, les incessants changements sur le système de variable avec des notions de qualité qui n'ont toutefois pas remplacé les objectifs ambitieux notamment sur la fibre, les mouvements d'une boutique à l'autre suite aux fermetures, les sous effectifs qui impactent les conditions de travail et de service à la clientèle finissent par entamer le moral de nos collègues...

Compte tenu des remarques émises par le CHSCT et des peu de réponses obtenus ce jour, la CFE CGC émettra un avis défavorable sur ce dossier, et demande que le dossier de la boutique d'Orange Village nous soit rapidement présenté.

Vote contre 21 (CFE CGC/CFDT/SUD/FO/CGT)

Vos élu(e)s CFE-CGC

Guillaume DIAKITE : 0680138511
Franck LEGRAS : 0673694723
Elisabeth RIVIER : 0674243926
Bernard CHATARD : 0682856944
Martine BONNET : 0685762465

Tous vos contacts CFE-CGC
dans l'annuaire du syndicat
bit.ly/annuaireCFECCG1234

Version électronique avec liens actifs

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

Vous abonner gratuitement à nos publications

bit.ly/abtCFE-CGC

Nous suivre

 facebook.com/cfecgc.orange
 twitter.com/CFECCGOrange

