



Deux, trois choses que nous avons retenues

Séance des 18 et 19 septembre 2013 N° 10 -2013

► Gestionnaires appros dans les 3 UI

Le projet vise à définir une organisation et un fonctionnement des équipes Pilote de flux (PF) et Pilotes de logistique réseaux (PLR) des 3 unités d'interventions DOCE pour faire face aux départs d'effectifs prévus à l'horizon 2016 - tout en améliorant la performance globale du domaine (délais, coûts, satisfaction des clients).

Il est envisagé un pilotage fonctionnel des approvisionnements et des pilotes de flux unique au niveau de la DOCE : on passe ainsi de trois PLR à un seul PLR qui sera rattaché à l'une des trois UI.

Pour la CFE-CGC, compte tenu des nombreux départs prévus en TPS, retraite (...). nous avons constaté qu'Orange refuse de recruter du personnel et joue sur le manque d'effectifs prévisible pour se dire contraint à réorganiser les services en les regroupant et en augmentant les zones d'intervention...

► GTC dans les 3 UI

Le projet vise une adéquation activité/ressources sur chaque GTC traitant des productions cuivre, au niveau de la DOCE, pour en déduire les actions à lancer, afin de garantir un traitement homogène entre les différentes activités GTC (au final, dans un premier temps : mix d'activités ou entraide entre les GTC de St-Etienne et Chambéry – sur la base du volontariat, avec plus de polyvalences). De fait, demeurent beaucoup d'incertitudes et de questions sur cette réorganisation sans que la Direction y ait apporté de réponses précises.

La seule certitude, c'est que la Direction fusionne (ou confond) sans trop le dire les GTC et les appros des trois UI de la DO Centre est.

Si on y prend garde, d'ici quelques mois, ne resteront plus que les 3 états majors comme dernière ossature de chacune des UI...

► Rapport d'activité du T2 2013

Pour la CFE-CGC, ce trimestre s'inscrit dans la tendance que l'on constate désormais trimestre après trimestre, année après année, celui d'une dégradation et d'une érosion, certes limitées ou contenues, mais lentes et continues. Que l'on peut analyser différemment selon qu'on considère le verre à demi vide ou le verre à demi plein.

Étrangement, le bat blesse là où nous devrions être les meilleurs, cad l'excellence de la satisfaction clients. Quasiment tous les indicateurs sont en recul ou en retrait par rapport au national, sauf le CLI (loyauté client) en AE qui s'est enfin stabilisé au niveau de l'indicateur national. Pour expliciter cette baisse, la Direction invoque la mise en

place de « Parc », notamment Open, fortement réinter-nailisé et nécessitant plus de polyvalence.

Autre indicateur à la baisse : celui des flux : moins 30 à moins 40% en AVSC, moins 5 à moins 20% en CCO, moins 15 à moins 1% en UAT.

S'agissant des flux, la question traditionnelle que la CFE-CGC pose régulièrement est celle du volume de la sous traitance, à laquelle la Direction a répondu non moins traditionnellement que les chiffres de la sous traitance en centres clients ne sont pas disponibles, mais qu'il y a effectivement baisse des flux d'appels.

Enfin, the last but not the least, le CA baisse, un million d'€/mois en AE, en AVSC et en AD les ventes baissent. Cela étant le CA réel n'étant pas disponible, la seule vérité comme pour les flux : c'est que le CA baisse.

Entre les effectifs qui fondent et l'activité qui baisse, la question de fond est de savoir lequel de ces deux items baisse le plus vite : de façon attendue, la direction répond que c'est l'activité, mais sans le prouver. Pour ce qui nous concerne, nous aurions plutôt tendance à penser l'inverse - au vu de la pression qui monte sur les plateaux et des conditions de travail qui se dégradent.

► Grilles horaires référentes – Relation clients - N1 du CCORAA

Les différents CHSCT se sont prononcés contre ce projet. La direction répond par le volontariat, même si des risques existeront toujours quant à des pressions pour trouver des volontaires - ou possibilité d'aménagement ou possibilité de retour en arrière.

Pour la CFE-CGC, nous avons rappelé que les régimes de travail sont différents entre ce qui se passe entre FTSA devenu Orange SA et Orange France SA devenu Orange SA – avec des négociations nationales en cours pour une harmonisation ; ces négociations vont durer encore, et si on veut bien entendre que l'adéquation aux flux ne peut pas attendre la plusieurs mois, il est indispensable que les compensations soient celles attendues par les salariés dans le respect de l'accord vie professionnelle/vie privée.

► Restauration

Face à une résolution unanime des autres OS, la CFE-CGC a réaffirmé son attachement au principe de répartition du budget ASC à la moyenne des effectifs des CE et non pas à moyenne de la masse salariale - afin qu'il n'y ait pas des CE riches (majoritairement cadres) et d'autres moins.

► Open à Bourg en Bresse

Après Lyon, la Direction a pris la décision d'ouvrir Open sur le plateau AVSC de Bourg en Bresse.

Cette initiative permet de ramener le taux de sous-traitance d'Open autour de 50% (80% initialement).

La CFE-CGC a posé la question du niveau de classification des salariés du plateau, en 2.2 à minima compte tenu de la polyvalence nécessaire. La direction a répondu par l'affirmative, même si ça ne figure pas dans l'accord d'accompagnement.

Au final, nous avons considéré qu'il s'agissait là d'une opportunité pour la pérennité des emplois et du site de Bourg, en diminuant de surcroît le recours à la sous-traitance et avons donc voté favorablement, tant sur le projet que sur l'accord portant sur les modalités d'accompagnement.

VOTE :

4 Pour CFE-CGC - CFDT

9 Abstentions FO- CGT

3 Contre SUD

► La Fibre sur les plateaux AVSC

L'équipe de ST-ETIENNE, sur laquelle La Fibre au départ avait été centralisée (peu de parcs, process pas complet) a (ou aurait) des difficultés pour tout gérer du lundi au samedi. La direction a donc décidé de répartir l'ensemble des clients fibre sur les parcs de clients Home qui deviendront Home FIBRE bienvenue, Home FIBRE Usage et Home FIBRE conquêtes

Un groupe de travail a été mis en place sur St Etienne pour prendre en compte (et a globalement retenu) les souhaits des salariés du site. Au final, la Fibre étant une activité d'avenir et de pérennisation de l'emploi sur les sites AVSC, nous avons voté favorablement pour ce projet.

VOTE

9 pour CFE-CGC, CFDT, CGT

4 abstentions FO

3 contre SUD

► Vie du CE

Le budget d'aide aux associations et prestataires historiques a été présenté lors de ce CE avec 2 versions - la première, pour un montant de 80 350€ (dont 45 000€ aux Coop) - et une seconde pour un montant de 86 930€ (dont 53 000€ aux Coop).

La CGT a voté favorablement à cette seconde proposition, les autres OS Contre.

La première proposition a été adoptée par FO-CFDT-SUD, la CGT a voté contre.

La CFE-CGC s'est abstenue au motif que :

- ces aides sont illégales, les Coop ne sont pas des associations mais des SA exerçant en secteur marchand
- les Coop n'offrent pas de véritable plus value aux salariés d'Orange (on trouve désormais moins cher sur Internet).

Par ailleurs, toujours sur ce sujet des Coop, nous avons une nouvelle fois alerté le CE sur la question des bons d'achat de fin d'année, lesquels pourraient se révéler passibles de redressement URSAFF s'ils étaient utilisés pour des achats alimentaires – ce qui est, compte tenu de leur montant, probablement et majoritairement le cas.

► Fermeture des boutiques de St Egreve et Yssingeaux

Sur St-Egreve, les souhaits des vendeurs s'agissant de leurs nouvelles affectations ont majoritairement été satisfaits (a priori, pas trop d'allongement des temps de trajet), en dehors du montant de la prime (500€), inférieur de moitié à celle du responsable de cette boutique et du salarié qui travaillera sur 2 boutiques (lesquels ont bénéficié du double - 1000€).

En comparaison, les salariés d'Yssingeaux ont tous bénéficié de la même prime de 1000€.

De façon plus générale, compte tenu du plan annoncé de fermeture de 150 points de vente d'ici 2015 (ce qui devrait représenter 15 fermetures en DO Centre est), nous avons une nouvelle fois demandé à ce qu'en cas de fermeture programmée de boutiques (ex. de St-Jean de Maurienne dans la même configuration qu'Yssingeaux – avec le départ en retraite de son manager fin janvier 2013), la communication soit faite le plus possible en amont de façon à ce que les salariés aient le temps d'anticiper pour retrouver un job conforme à leurs souhaits.

La direction a répondu que rien n'était programmé....

► Orientations Formation 2014

En quelques mots, les orientations Formation 2014 se situent dans la lignée du budget 2013, entre 32 et 33 heures en moyenne par salarié, 84 % de taux d'accès annuel, et 95% de taux d'accès sur 3 ans.

D'un niveau élevé donc (adaptation à la décroissance des effectifs, Open, La Fibre, etc) avec une forte prégnance des formations managériales et des DIF en forte baisse, ou bien à prendre hors temps de travail

VOTE :

8 Contre CGT, SUD

8 abstentions CFE-CGC, CFDT, FO

Prochain CE : 23 et 24 octobre 2013

Élu au CE de la DO Centre Est

titulaire : Noël Fayeaux (AE R2A) - 06 70 03 56 80

Représentant syndical : Alain Ben Amouzegh – 06 75 62 25 37

Cadres et non cadres, plus d'infos sur :

www.cfecgc-unsaf-t-orange.org

nos lettres :

- Comprendre & Agir
- Épargne & actionariat salariés

pour vous abonner : secretariat@cfecgc-unsaf-t-orange.org

nos blogs :

- www.telecoms-media-pouvoir.net
- www.adeas-ftgroup.org