

# Peut mieux faire

Janvier 2022 – AE OA DOGO

Nous vous adressons nos meilleurs vœux de santé, réussite et épanouissement sur le plan personnel et professionnel. De nombreux défis seront à relever tous ensemble. Ces dernières années, notre agence a perdu un nombre important de compétences et expertises historiques. Les adossements et fusions de services nous maintiennent en alerte. Ce sont nos emplois, nos compétences et notre qualité de service qui sont en jeu !

## ► JobsMaps en panne ?

Il y a des mobilités internes à notre AE faites sans publication ni communication officielle -à minima auprès des salariés de notre agence- mais également avec d'autres salariés de nos bassins d'emplois. Au gré du vent et des envies, un jeu opaque de chaises musicales s'opère en toute impunité dans certaines équipes.

**La CFE-CGC dénonce ces pratiques** qui ne font que conforter les salariés sur la gestion par « opportunité du moment », des mobilités. Remettons du sens aux parcours professionnels, notre capacité à créer une véritable filière vente sur notre DO via les boutiques et agences Pro & PME.

## ► Delivery : même DEF n'y croit plus

Fabienne Dulac a diligencé une enquête pour que nous sortions la tête de l'eau. Elle évoque « la chaîne de production entreprises ».

Même si **le chiffre d'affaires n'atteint pas les ambitions affichées**, que l'on se rassure, un contrat spécifique Entreprise de sous-traitance a été signé. Orange n'a pas retenu la société Scopelec et va conduire à 200 licenciements sur notre DO. Pour les gagnants de cet appel d'offre, il est désormais possible de faire appel à des travailleurs détachés !

**La météo des délais continue de se dégrader...** Beaucoup de collaborateurs et de services (DRCE, UI) sont mobilisés pour retrouver nos engagements de production et de SAV d'il y a 5 ans, mais rien ne semble vouloir s'éclaircir.

La CFE-CGC pense que l'enjeu de la réussite de Delivery est qu'Orange reprenne la main sur les emplois de notre chaîne de production. Cela passe bien sûr par des recrutements externes plus ambitieux.

## ► PVV : nouveau process de validation de la rémunération pour les affaires avec nos filiales

Ce nouveau process consiste à demander une validation multi-managériale avant d'entamer une affaire qui implique une filiale. En cas de refus, il y a une perte de rémunération pour le Business Manager. Les produits valorisés auparavant en N+, le seront dorénavant en N3. La perte peut être estimée jusqu'à 95 % de la rémunération !

**La CFE CGC Orange souhaite que les validations de PVV soient simplifiées** et surtout que la rémunération ne soit pas tronquée par ces nouveaux process. Les items de la composante sont décidés unilatéralement par DEF, mettant en difficulté les Responsables des Ventes au sein de leurs équipes.

**En cette période une nouvelle fois compliquée sur le plan sanitaire, quid de l'adaptation des objectifs et des méthodes d'adressage de nos clients ?**

La CFE-CGC souhaite que la Direction réponde à nos questionnements énumérés dans cette publication. Vous pouvez compter sur nous : nous vous informerons de la suite donnée.

### Vos correspondants :

Ronan Kerautret  
Gaël Dassonneville  
Jef Bonno  
Jean-Louis Luciani  
Jean-Michel Bouleuz  
David Gouelo

