

Déclaration Préalable

22 juillet 2020

Dans sa déclaration préalable du 10 juin dernier, la CFE-CGC dénonçait les conditions acrobatiques de tenue des divers entretiens réglementaires (EI, ARCQ, entretien professionnel) avec des délais trop courts et donc les risques de surcharge de travail pour les managers, associés à de la frustration coté collaborateurs.

Hélas les faits nous donnent raison. Sur ARCQ en particulier, la situation est très inquiétante. Ainsi en boutique, des salariés n'ont eu aucun entretien depuis 2 ans, d'autres ont eu un entretien ...en leur absence, d'autres encore en UIOC, sont placés sur le 1^{er} niveau « base » alors qu'ils ont 20 ans d'ancienneté dans le métier.

Surtout, il faut souligner le nombre important de collègues en AD et en SCO qui sont dans l'impossibilité de connaître leur niveau de positionnement décidé par le manager. Pas de retour à date de la part de leur responsable, qui est la plupart du temps le premier gêné par cette situation, pour faire part à leur équipe de leur décision : c'est un manque de respect pour les 2 parties assez insupportable. Ajoutons que souvent, l'absence de commentaire empêche de construire un plan de développement individuel sur lequel travailler pour progresser. Quant au process pour contester et avoir un recours en cas de désaccord avec le manager, il est soit ignoré par la hiérarchie, soit soigneusement caché. L'entretien ARCQ ne sera visible par le salarié que lorsque son positionnement aura été décidé et validé, dans l'outil Skills Drive Portal.

Du coup en attendant, aucun moyen pour le salarié de le relire. Pas de possibilité tant que le manager n'a pas clôturé l'entretien. La CFE-CGC fait donc la proposition suivante : poster l'entretien ARCQ sous Anoo, dans l'onglet « mon dossier » pour qu'il soit en visibilité 8 jours maximum après l'entretien et permette les réclamations éventuelles.

Autre exemple, au CSCE Sud, les entretiens ARCQ ont bien eu lieu, mais le comité d'harmonisation n'a visiblement pas été convoqué, ce qui entraîne la même carence d'information, et pour les bénéficiaires d'un changement de niveau, toujours pas de mise en œuvre de la mesure financière, ce qui en terme de pouvoir d'achat est une mauvaise nouvelle.

Et ce n'est pas la décision unilatérale de l'entreprise à l'issue de la NAO qui va nous mettre du baume au cœur !

Par son choix de n'attribuer que 1,8 % de taux directeur au budget des augmentations salariales, la direction envoie un signal fort sur sa vision de la reconnaissance due à ses salariés.

Après avoir expliqué à quel point l'engagement des personnels pendant le confinement avait été remarquable, à quel point notre modèle économique était résilient, la Direction a malgré tout décrété l'austérité salariale en remerciement de la mobilisation, arguant qu'en prévision d'une crise économique à venir, il convenait d'être prudent.

En réalité, la question du pouvoir d'achat est traitée de manière asymétrique : d'un côté une distribution à venir d'actions gratuites d'en moyenne 20 000€ pour chaque cadre dirigeant, de l'autre une décision unilatérale minimaliste, une prime COVID très très opaque et source d'insatisfaction, et un désintérêt sur la question de la restauration collective.

La prime COVID est encore un bon exemple de comment transformer de la motivation en rancœur : Stéphane Richard avait déclaré que les personnels participants au PCA obtiendraient la prime, et l'on voit que finalement les back offices des UI sans qui les interventions n'auraient pas lieu ont été exclus de la prime ! Idem pour les chargés d'affaires en UI, idem pour le centre courrier qui est resté ouvert durant toute la crise. La liste n'est pas exhaustive....

La restauration collective maintenant. C'est un sujet délicat pour tous les salariés d'Orange qui ont le sentiment de ne pas travailler dans la même entreprise tellement les situations sont différentes selon que l'on travaille dans une DO où la restauration est déléguée ou gérée directement par leur CSEE. Or, il s'agit pour chacun d'une source de pouvoir d'achat non négligeable. L'attribution des Tickets Restaurants en particulier est à géométrie variable. Les salariés de l'AD par exemple en font les frais. Pendant le confinement une grande majorité de salariés n'a eu droit à aucune subvention ni TR (ni managers, ni conseillers) malgré le fait qu'ils étaient bien en télétravail (réunions, entretien EI, formations, entraide pour d'autres unités ...). Ils ont reçu un 1^{er} mail en provenance de la CNR avec le nombre de jours pris en compte pour la subvention restauration et le 9 Juillet un nouveau mail est arrivé pour leur indiquer que finalement ils n'avaient droit... à rien. Opacité et manque de communication, le petit jeu du moment étant de se renvoyer la balle entre direction et CNR pour ne pas avoir à donner d'information à des salariés, toutes unités confondues qui sont de plus en plus critiques sur le fonctionnement du système. La subvention de 5,55 € jusqu'au 11 mai a temporairement calmé le jeu, mais on aimerait connaître ce qui est prévu pour la période allant du 11 mai à la reprise de chaque site et restaurant, et cela pour chaque salarié.

A propos de télétravail, la CFE-CGC, signataire des accords et des avenants sur le sujet, s'étonne des informations écrites dans l'intranet sur les contrats et les avenants de télétravail qui empêchent les salariés d'en bénéficier. Sans concertation avec les partenaires sociaux, la direction a mis fin à l'application de ces accords, aussi la CFE-CGC vous réclame de rétablir tous les types de demandes de télétravail, afin d'éviter une déloyauté dans l'application de l'accord sur le télétravail dans le Groupe Orange.

Enfin, la CFE-CGC revient à nouveau sur le sujet de la PVV moyenne donnée aux vendeurs ayant surperformé en SCO et pour lesquels la direction avait assuré regarder ce point avec bienveillance. Sauf erreur de notre part, cette question a été repoussée aux calendes grecques. Il s'agit là encore de pouvoir d'achat, et cette fois, c'est à la main de la direction de la DO GSO.

Vos représentants
CFE-CGC Orange

Élu-e-s

- Abdelkrim DAOUADJI
- Emilie GALL
- Farid BENALI
- Valérie VINCENT
- Adrien GRACIANNETTE
- Farida MILCENT
- Jérôme WARTEL

Représentant syndical

François KANY



Retrouvez toutes les publications de votre
établissement DO GSO :

<https://www.cfecgc-orange.org/do-gso/>

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

