



l'essentiel du CE Normandie Centre

Rouen
21 & 22 Juin
2017

Information sur la valorisation du barème de subvention de la restauration

La délégation CFE-CGC s'étonne très fortement de cette décision unilatérale. Si l'augmentation pour les bas salaires et les apprentis est une mesure qui va dans le bon sens, l'absence de concertation / consultation du CE est quelque peu cavalière.

Systématiquement, le dossier restauration est d'une très grande opacité, tant sur la gestion des budgets que sur les pratiques de la direction.

Chaque question / interrogation de chacune des délégations est renvoyée à un point de CE futur sur le bilan de la restauration.

Par ailleurs, nous sommes toujours dans l'attente de la création d'une commission Restauration au sein du CE.

La CFE-CGC revendique une réelle prise de position des élus CE sur le dossier de la restauration afin de pouvoir proposer aux salariés des prestations de qualités avec une gestion transparente du budget.



Rapport PEC : Perspectives 2017 / 2019

Une nouvelle fois, nous avons affaire à une extraction de Prado sans réelle analyse qualitative des besoins et des activités sur les différents pôles géographiques. L'outil qui génère ce rapport démontre également que certaines unités jouent le jeu des perspectives qualitatives.

Que pouvons ré-internaliser ? Notamment dans la relation client et le domaine technique ? Nous devons nous poser la question pour garantir un bassin d'emploi riche en perspectives.

Par ailleurs, ce document met en avant des perspectives de réorganisation, notamment à l'AE, One team en tête. Nous tenons à rappeler qu'à ce jour, aucun échange avec les représentants du personnel sur ce projet ONE TEAM n'a eu lieu. La direction ayant choisie de travailler « dans son coin » sans réaliser un état des lieux.

Information sur la mise en œuvre chez Orange des évolutions législatives et réglementaires du SST

En supprimant pour les salariés, les visites avec les médecins du travail, les décrets d'application entrés en vigueur au 1er janvier ont supprimé les visites d'embauche systématiques mettant ainsi fin au dispositif clé d'une médecine moderne que constitue la prévention individuelle !

Pour la CFE CGC, c'est un déni complet de l'émergence des risques psychosociaux et organisationnels, de l'émergence des suicides et de la détection des burn-out : les salariés dont la situation de travail ne présente pas un risque pour la santé avérée et mesurable (sic) ne connaîtront plus leur médecin du travail et n'auront donc pas l'idée de se confier à celui-ci.

La loi supprime également la prévention collective en entreprise puisque le médecin du travail ne disposera plus des indicateurs pour alerter les Directions et les CHSCT sur les risques qu'il aura détectés lors du colloque singulier avec le salarié. Dès lors, la CFE-CGC Orange salue les efforts mis en œuvre au sein de notre entreprise - sensibilisée davantage qu'aucune autres aux conséquences délétères du stress et du burn-out - d'un dispositif qui apparaît plus ambitieux que la loi en matière de protection et de prévention de ses personnels.

La CFE-CGC demande néanmoins que les modalités des 2 scénarios pour le suivi individuel soient clairement explicitées.

Consultations : Transfert de la boutique de Coutances

Le rapport de la commission Orange France de 2017 rappelle la stratégie de l'Entreprise qui repose sur une mise en œuvre locale et une consolidation au niveau national. Les DO sont autonomes pour piloter le maillage des boutiques. Le plan schéma directeur local est défini en adéquation avec les zones de chalandise et l'évolution du marché ! En revanche, le rapport SECAFI dit que l'adaptation du maillage des AD s'appuie sur une analyse géomarketing fine des zones de chalandise (taille normative de 80.000 foyers). Les DO prennent en compte quelques critères-clés (nombre de boutiques propriétaires et exclusives, temps de parcours-client, nature des flux marchands...) et exploitent une base de données qui renseigne quantitativement au sujet de l'activité des AD :

- Nombre d'actes par canal.
- Nombre d'actes par boutique, par conseiller.
- Le nombre de flux et les temps d'attente par boutique et par période.
- Valorisation comparée des actes (les AD ont historiquement des valorisations supérieures aux boutiques des partenaires exclusifs).

Qu'en est-il au sein de l'AD Normandie Centre ?

A la lecture de votre dossier, une certaine décrépitude voire une décrépitude certaine sociale et économique guette sérieusement la commune de Coutances.

La CFE-CGC reste perplexe, dubitative au vu des éléments constitutifs de ce dossier trop plein de vide.

La CFE-CGC renouvelle sa demande sur le complément d'informations afin de pouvoir analyser et comparer ce qui est comparable (Souhait exprimé en juin 2016).

Pour pouvoir être objectif au sein de cette instance qu'est le CE, il serait judicieux d'ajouter :

- sur cette zone de chalandise, la moyenne des placements d'actes structurant suite au passage de la boutique de Granville à la GDT, de la boutique de St Lô en Smartstore ?
- une présentation sur l'évolution de tous les canaux (boutiques, digital, service client et réseau concurrentiel)
- un bilan sur l'expérience client de ce secteur car nous avons bien noté lors du CE de mai qu'il y avait une forte différence de retour des clients, sur la qualité, sur l'expérience client, entre la GDT et l'ADNC ! (volumétries non comparables : environ 400 retours clients pour la GDT, 3400 pour l'AD en mensuel) Pourquoi ?



- le détail du parc mobile (forfait, open, sosh) et parc home (ADSL et fibre)
- quels plans d'actions mettez-vous en œuvre pour prévenir les clients du transfert de la boutique ; que ce soit en physique et/ou en digital ?
- une présentation sur les données financières de la boutique actuelle (loyer, charges, charges du personnel)

Pour avoir une meilleure vision, il serait judicieux, également, d'ajouter le détail des flux et les volumes d'actes des agences de la même catégorie que la boutique de Coutances.

Pour finir, et surtout pour être en phase avec l'environnemental et plus précisément avec le coût carbone, pouvez-vous rajouter, comme dans les dossiers précédents, cette information et de calculer de plus le coût carbone de nos clients ?

La CFE-CGC s'est prononcé « CONTRE » ce transfert ainsi que celui de Pithiviers et de Châteauroux

Je m'abonne gratuitement

Je choisis mes publications

lettre

COMPRENDRE & AGIR

(actualité sociale du Groupe, 3 n° / an)
+ revue de presse mensuelle

lettre

EPARGNE & ACTIONNARIAT SALARIALES

(analyse de la stratégie, décryptage de l'épargne salariés, 3 n° / an)
+ mails pratiques épargne salariale
+ revue de presse mensuelle

Je complète mes coordonnées

Madame Monsieur

Prénom / Nom

Établissement (CE)

Vous pouvez recevoir nos informations sur une ou deux adresses mail – Complétez selon votre choix :

mail pro

mail perso

téléphone mobile

modalités de retour au dos

Vos représentants
CFE-CGC
Orange
au CE

Élus

- Eric Picot / SCO
- Georges Giraud / UIN
- Florence Le Lepvrier / AD
- Martial Lageon / AGPRO

Représentant syndical

- Eddy Jégou / AE

Commissions

- ASC : Brice Imbert
- Égalité Pro : Laurent Delavigne
- HSCT : Pascal Marsais
- Formation : Eddy Jégou
- Marchés : Président : Eric Picot
- Réclamations : Florence Le Lepvrier

Un syndicat pour qui je compte et sur lequel je peux compter.



Retrouvez nous sur www.cfecgc-orange.org [mettre l'url de la rubrique de l'établissement]
CFE-CGC Orange - 12, rue Saint Amand – 75015 Paris Cedex 15