



L'essentiel de

l'Agence Distribution Normandie Centre septembre 2018

Etude sur l'absentéisme au sein de l'Agence Distribution Normandie Centre

Une étude a été réalisée et présentée à la réunion des délégués syndicaux du mois de septembre. Cette étude exclut les congés longue maladie, congés de maternité et les ASA. Cette étude est un bilan du nombre d'absence par jour, par boutique et par secteur. La direction constate que la petite absence est en forte augmentation. **La CFE-CGC demande qu'une étude soit faite en étroite collaboration avec les élus du CHSCT de l'ADNC. Les causes de l'absentéisme sont nombreuses, une étude sur les conditions de travail (horaire, ambiance, espace...) mais aussi prendre en compte la façon dont les nouvelles exigences du travail (qualité, fiabilité, etc.) vient bouleverser les collectifs de travail et générer des pressions parfois mal vécues par les salariés. Le rapport au travail doit aussi faire l'objet d'une attention soutenue: l'engagement au travail dépend de conditions précises qui peuvent ne pas toujours être garanties par les systèmes de reconnaissances professionnels existant. Enfin, les questions de conciliation des temps — entre la vie professionnelle et la vie privée — joue parfois un rôle significatif dans l'absentéisme.**

Digitalisation des gains challenge et incentive

L'Agence Distribution Normandie Centre est en test sur le passage des chèques cadeaux à la digitalisation. Dès vos premiers gains, un compte sera créé au nom du salarié. C'est par le biais d'un mail que le salarié aura l'information du versement sous un délai de 30 jours après les résultats officiels des gagnants. L'utilisation des gains pourra se faire par le biais :

- d'internet sous forme de codes (272 enseignes partenaires)
- Smartphone sous forme de bons d'achat (11 enseignes partenaires)
- possibilité de commander des chèques papier sous forme de chèques cadeaux moyennant 5 €

La durée de validité est de 12 mois, le cumul de gain sur le compte prolongera la validité de la totalité de votre cagnotte.

Solution Digitale Sodexo Pass France émettra un reporting des gains non utilisés à échéance et/ou à la demande d'Orange (ex : départ d'un collaborateur) pour un remboursement. Egalement, le CSRH recevra un reporting des gains pour les déclarations sociales.

La formation IOBSP évolue ... Promotion N°3

L'organisation du parcours IOBSP 2018 des promotions 1 et 2 comprenait

- 56 h d'e-learning
- 20 h de classe virtuelle
- 4 h en présentiel

L'offre de commercialisation comprend

- 3 h d'e learning (7 modules)
- 7 h en présentiel

L'enquête de satisfaction, faite à mi-parcours via m-survey, révèle que 59 % des salariés ont des difficultés à suivre la formation.

- 55% répondent : c'est compliqué mais je m'accroche
- 4 % répondent : je suis complètement perdu

Pour la promotion n°3 : 370 participants prévus. Le nombre d'heure, alloué à la certification (80h) et à la commercialisation de l'offre (10h), ne change pas. Il faudra seulement compter sur une nouvelle organisation des modules qui inclut la journée présentiel, rajout d'un créneau de classes virtuelles les après-midi. Soit 3 par jour au lieu de 2... et arrêt de l'application mobile impulse. Les salariés pourront suivre la formation

en faisant du télétravail, le prêt de tablette ou PC est à votre disposition. A la fin du parcours, vous aurez la possibilité de refaire le quizz autant de fois que vous le souhaitez.



Orange se gargarise du taux de réussite qui est de 100 %. Il est difficile pour la CFE-CGC de saluer cette réussite dans les conditions que nos apprenants travaillent et malgré les résultats du sondage, les salariés souhaitent une formation en présentiel. La CFE-CGC ne peut que soutenir la demande des salariés car il est évident que la formation en salle est la plus propice aux échanges naturels et spontanés entre l'ensemble des participants et le formateur. Elle permet toutes les improvisations et permet surtout de s'ajuster en permanence au niveau de chacun.

Evolution de la PVC

Depuis quelques mois, des responsables de boutique et des adjoints ne touchent plus de PVC dont un 2eme trimestre qui reste assez loin du niveau attendu pour les responsables et les adjoints de boutique de la métropole. Une mesure de redressement des gains a été définie et validée.

- Hausse rétroactive de 10 % des barèmes RB et RBa sur avril et mai 2018
- Mise en place rétroactive de 2 paliers dans les barèmes managers (RB et RBa) pour déclenchement du gain VIP des 65 % de R/O (application anticipée du barème PVC de juillet).
- Paiement du différentiel de gains par rapport à la PVC calculée par le SI par ajustement sur la PVC de juin 2018 (payée le 20 août)

A partir du 1^{er} juillet

code profil	code gt	libelle palier	gain potentiel	Gains VIP	Potentiel de gains OPC	Potentiel de gains SAM
RB	STD-METROP	de 50 % à 64,99 %	381	0	114,3	266,7
RB	STD-METROP	de 65 % à 69,99 %	435	130,5	87	217,5
RB	STD-METROP	de 70 % à 74,99 %	489	146,7	97,8	244,5
RB	STD-METROP	de 75 % à 77,49 %	543	162,9	108,6	271,5

Document présenté lors de la multilatérale du 17 juillet 2018.

Quatrième trimestre PVC 2020...

Aujourd'hui, la pvc est constituée en 2 lots :

50 % business → 30 % VIP + 20 % OPC

50 % satisfaction client → 3 SAM + 1 SAM managérial (le barème SAM est binaire, il est atteint ou pas)

A partir du 4^{ème} trimestre pour l'ensemble des DSV, RB, ACAC, CC et CT la PVC évolue...PVC 2020. La composition des lots reste inchangée, en revanche, le barème SAM va être progressif. Ce barème se compose de 5 paliers

Le palier d'atteint est en fonction du R/O du SAM et l'espérance du SAM est en fonction du palier de VIP atteint.

Nouveautés!						
SAM	0%	Palier n°1	Palier n°2	Palier n°3	Palier n°4	Palier n°5
% de l'espérance de gain SAM*						
SAM Managérial	Non Atteint	Partiellement atteint	Partiellement atteint	Atteint	Dépassé	Dépassé
% de l'espérance de gain SAM*						
* l'espérance de gain SAM est fonction du palier de VIP atteint						

Document présenté lors de la multilatérale du 17 juillet 2018.

La CFE-CGC constate un système de PVC complexe. Des SAM trop nombreux et qui restent difficilement et péniblement atteignable.

- **Au mois de septembre, vous avez bénéficié de l'indemnité congés payés. Suite aux multiples actions de la CFE-CGC, depuis 2015, l'entreprise fait évoluer le mode de calcul de l'ICP et y intègre toutes les formes de parts variables rémunérant les résultats individuels et collectifs, quel que soit leur mode de calcul ou leur périodicité (mensuelle, trimestrielle...) Ces modalités s'appliquent aux salariés de droit privé, aux fonctionnaires, contractuels de droit public, non cadres et cadres.**

Vos représentants
CFE-CGC Orange
de l'Agence
Distribution de la
DO NC

Élus CHSCT

- Elodie Lecanu
- Denis Crison
- Pascal Paumier

Représentant syndical

- Benoît Debruyne

Délégués Syndicaux

- Florence Le Lepvrier
- Benoît Debruyne

Délégués du personnel

- Sylvie Panel
- Fabrice Viron
- Florence Le Lepvrier
- Denis Crison
- Elodie Lecanu
- Amar Ouchache
- Guillaume Fiault

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