



Une question ? Une préoccupation ? Remontez-la à vos représentants CFE-CGC Orange

Prochaine Réunion DP le 30 novembre 2018

**Vos élus DP vous défendent au quotidien.
Ils sont vos PORTE-PAROLE auprès de la Direction.**

Leur mission ? Garantir l'application juste et loyale des dispositions qui s'appliquent dans votre établissement en matière de droit du travail et des fonctionnaires, conventions collectives, accords d'entreprise. Vos DP interviennent sur des questions essentielles comme la rémunération, la durée du travail, les conditions de travail et la santé des personnels.

Chaque fois que nécessaire, ils portent vos réclamations individuelles et collectives, auxquelles la Direction est tenue de répondre par écrit lors des réunions mensuelles des DP.

VOS DP sont vos DÉFENSEURS PERSONNELS...

... toujours présents à vos côtés. Votre DP vous conseille, peut vous accompagner lors des entretiens avec votre hiérarchie, vous appuyer dans une démarche de conciliation, mobiliser les ressources disponibles pour vous défendre.

En cas de besoin, il saisit l'Inspecteur du Travail, ou alerte le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail et la Direction de toute mise en danger des personnels de son établissement.

Vos élus DP CFE-CGC Orange sont formés et régulièrement informés des évolutions du droit des personnels. Ils bénéficient d'appuis juridiques et techniques afin de mieux intervenir pour vous défendre et s'engagent à :

- ♦ Répondre aux questions qui concernent votre emploi, vous accompagner dans vos démarches de mobilité, vous aider à défendre vos augmentations et promotions.
- ♦ Veiller tout particulièrement au respect de la santé et du bien-être des personnels de l'établissement.
- ♦ Exiger une vraie politique d'égalité femme / homme, pas seulement de continuelles mesures de rattrapage, se mobiliser pour développer l'emploi des personnes handicapées et faire supprimer tout type de discriminations.

Tous les mois, via ce compte-rendu, nous vous tiendrons informés
des réponses de la Direction à vos questions.

Pouvez-vous nous confirmer qu'en aucun cas NOVAGILE ne sera un outil de contrôle de production ? Quelle est la date de déploiement de ce nouvel outil ? Quelle est sa finalité ?

Déploiement sur NDF, comme sur toutes les régions le lundi 15 octobre. Novagile est juste un outil, sa finalité est de mettre en œuvre la mutualisation des flux froids. La finalité de la Mutualisation est : une meilleure adéquation des flux et des compétences (avec une distribution des flux en fonction des CC disponibles et en capitalisant sur les compétences détenues), avec le lissage des pics et des creux d'activité que nous pouvions connaître, de garantir des délais de traitement homogènes pour nos clients quelle que soit leur localisation géographique, l'optimisation de l'affectation des flux envoyés à la sous-traitance. Novagile permet au CC de gagner en autonomie dans l'affectation des OT et a la vision des OT attendus, déjà traités ou en cours. Novagile n'est pas un outil de contrôle, il restitue des données que nous utiliserons pour faire le suivi et le pilotage de l'activité. Ces données étaient, pour la plupart, disponibles au travers de nos SI et nous les suivions de façon globale (météo hebdo et gestion de l'activité au quotidien), ou de façon individuelle par CC. La nouveauté est la simplicité d'accès : le CC peut suivre ce qu'il a fait lui-même quand il le souhaite, et les Managers bénéficient de restitutions sous format graphique. Nos responsabilités sont les suivantes :

- nous suivons la production au fil du mois, pour nous assurer que nous collons à l'engagement de production remonté pour la Zone- nous sommes responsabilisés sur tous les OT pris en charge par la zone : ils doivent être pris en charge et traités de A à Z dans le délai le plus court pour le client- nos CC sont autonomes dans l'appropriation des OT, et nous avons la responsabilité de les suivre, de les aider dans leur organisation personnelle et leurs difficultés, et de les accompagner dans leur montée en compétences pour leur faciliter la vie. A ce titre, grâce à l'outil, nous avons maintenant sur le back, comme sur le front, des indicateurs de temps de connexion à Novagile, et de temps de traitement d'OT.

Peut-on refuser une MEC sous prétexte que ARC arrive bientôt (quand ?) ? Le collaborateur risque d'être pénalisé à l'arrivée d'ARC, de par ses compétences élevées, le positionnant d'emblée en statut avancé.

Nous ne pouvons présumer des futures positionnements des salariés et dans votre exemple, nous ne voyons pas pourquoi le salarié serait pénalisé.

Il y a environ 2 ans au recrutement d'un nouveau collaborateur sur son nouveau poste une BANDE D fut promise à ce dernier (tous ses collègues sont en bande D). A ce jour il n'en est toujours rien. L'arrivée de la grille ARC le bloquera car la catégorie référent de par ses exigences sera peut-être hors de portée. Est-il possible de le passer en bande D eu égard à la promesse lors du recrutement avant la grille ARC ?

La direction n'a jamais promis lors de recrutement des promotions, et il ne reste pas qu'un seul Conseiller en C, Le salarié peut-il se faire connaître auprès du DRH ?

Suite au passage au tout ip en date du 15 novembre la grille des migrations d'offre fait ressortir un décommissionnement dans la plupart des cas voire un transfert à la cellule fidélisation. Cette non rémunération systématique de la démarche commerciale risque d'affecter les performances et la motivation des vendeurs les plus impliqués. Cette grille de migration des offres n'est-elle pas finalement contre-productive réduisant la pvc à une peau de chagrin ?

Ce sujet a été identifié par les Dm et remonté au niveau national.

Quelle est l'effectif de la nouvelle cellule d'Avignon chargé de traiter à chaud et à froid l'échat suivi de commande ?

Question qui n'est pas de notre périmètre , nous n'avons pas les données hors périmètre .

Mobilité solidaire : Quelles sont les conditions pour prétendre à une mobilité solidaire ? Quel est le processus d'une mobilité solidaire ? Ou le descriptif figure-t-il dans ANOO ? En cas de refus quels sont les recours ?

Les demandes doivent être formulées auprès du manager et/ou de la RH. Elles pourraient concerner un rapprochement familial (conjoint muté, garde alternée, accompagnement d'un proche malade.... etc) ou une raison médicale avec l'appui du médecin du médecin du travail .

Avenant No 1 à l'accord Télétravail : Article 6.5 Pilotage et communication « Au sein du Groupe, un référent sera nommé pour assurer la mise en oeuvre de l'accord et coordonner son déploiement. En particulier, ce référent aura pour mission d'élaborer les outils de communication, de Formation, de suivi et d'évaluation du dispositif. Il s'appuiera sur le réseau des DRH des Directions d'Orange France, des Divisions et des Filiales, interlocuteurs de référence en matière d'organisation du Travail. Ces DRH, ou leurs représentants nommés assument les fonctions de recours conformément aux dispositions de l'article 5.1.1 du présent accord. En lien avec les délégations territoriales, les DRH veilleront à l'optimisation de la gestion des bureaux satellites susceptibles d'accueillir les salariés en télétravail (articulation avec la politique immobilière, maintenance, équipements, gestion des réservations ...) Dans le cadre de la mise en oeuvre de cet accord, l'entreprise démultipliera les actions de communication afin d'en présenter les dispositions et d'en assurer

sa promotion. Existe-t-il un référent télétravail sur notre établissement principal ? Merci de nous indiquer son nom .

Le référent au niveau EP est Franck Haze .

Avenant N1 à l'accord télétravail : article 6.5 pilotage et communication En l'absence de référent, est-ce bien les DRH d'entité qui sont nos interlocuteurs pour les dossiers de télétravail ? Quelles sont les actions de communication de l'accord réalisées ou prévues sur la mandature pour les entités de notre périmètre DP ? Ou sont situés les bureaux satellite des télétravailleurs sur notre zone DP ? Quel est l'outil ou la procédure de gestion des réservations des bureaux satellite destinés au télétravail ?

Nous n'avons pas d'absence de référent puisqu'il en existe un au niveau EP et un au niveau ES : Michel MILLIEN de fait ce n'est pas le DRH de l'entité qui est l'interlocuteur direct pour les dossiers mais le référent . Il y a eu une communication nationale de l'accord effectuée via l'Intranet et procédure télétravail AG PRO NDF présentée dans l'ensemble des équipes au T4/2017. l'application de reservation est e facilities .

La direction va valoriser la carrière des cadres et ne prévoit pas de le faire pour les statuts de fonction. L'indice terminal du 42 sera 1027 en brut. L'indice d'entrée dans le 43 sera identique soit 1027. Cela veut-il dire que les statuts de fonction en 2020 ne pourront plus obtenir de points NBI soit 38 points par an comme actuellement ? La perte des points NBI va diminuer le montant de leur retraite. Cela génère des interrogations et des inquiétudes pour cette catégorie de personnel. Quelle est la position de la direction sur ce point ?

Vous devez faire référence à une future réforme indiciaire concernant les fonctionnaires d'Orange, réforme actuellement à l'étude. Un fonctionnaire d'Orange a actuellement, sur son grade d'origine 42, un indice terminal à 978. S'il est détaché sur un statut de fonction 43 et se trouve à l'indice terminal, celui ci est actuellement de 1027. Sa retraite sera liquidée en 42 sur l'IB 978. Pour limiter l'écart entre l'indice détenu en 43 et l'indice de référence pour la retraite, le salarié perçoit des points supplémentaires, calculés sur l'ensemble de la carrière en statut de fonction, qui viennent un peu valoriser le montant de la pension. Il s'agit de la NBI. Si une future réforme instaure un indice terminal 1027 en 42 sans toucher à l'indice terminal en 43, le salarié ne percevra plus de NBI car les deux indices seront identiques mais il ne sera pas

perdant : sa pension sera liquidée sur l'indice 1027 en 42 et l'historique de la NBI avant la réforme lui restera acquis.

CHRISTINE BONDUELLE 0680487503

MICKAEL DESJARDIN 0633800698

ERIC FAUCONNIER 0630528004



