



VOS RÉPONSES DP

1. Suite à la réorganisation des équipes les conseillers du SCOSE souhaitent avoir les noms des 22 conseillers (comme annoncée par la Direction en CHSCT) sur les 77 effectifs (soit 28%) qui ont été choisis pour aller dans les différentes équipes ?

Direction : Il s'agit de 17 conseillers client concernés dont la liste a été présentée lors du brief du jeudi 17 octobre.

2. Suite à la question précédente, ces conseillers qui ont fait la démarche d'apporter leur savoir-faire peuvent-ils prétendre à une promotion ou augmentation suite à leur implication ?

Direction : Le fait de changer d'équipe n'est pas en lien avec une mesure de reconnaissance.

Les conseillers qui seront en mesure, lors du prochain entretien ARCQ, d'illustrer la mise en œuvre de compétences suite à leur PDI, leur permettant ainsi de valider un niveau supérieur, bénéficieront de la mesure de reconnaissance adéquate.

3. Et dans quel délai ?

Direction : Il n'y a pas de délai prédéfini, cela dépend de la mise en œuvre de nouvelles compétences par le salarié.

4. Avez-vous mesuré l'impact RPS des personnes qui vivent mal le changement d'équipe ?

Direction : Les salariés changeant d'équipe, vont bénéficier de l'accompagnement de l'ancien et du nouveau manager, sur une période de 3 mois, pour accompagner cette transition et faciliter la possibilité de s'exprimer pour un salarié qui serait en difficulté.

L'équipe managériale au complet, le pôle prévention, le service RH, mais aussi le service santé au travail et la ligne de dialogue salariés sont à la disposition de ceux qui en exprimeraient le besoin.

5. Avez-vous mesuré également l'impact des RPS de cette communication désastreuse, depuis le mois de juillet il a fallu qu'ils attendent le 15 octobre malgré nos nombreuses alertes, pensez-vous que ce délai soit optimal dans la gestion des ressources humaines ?

Direction : L'équipe managériale est intervenue durant l'été, en septembre et en octobre pour différents points d'avancement dans des briefs plateau. La communication a pris du temps compte tenu des congés et des différentes situations et entretiens individuels.

6. Les conseillers qui n'ont pas été choisis pour aller dans les différentes équipes peuvent-ils avoir l'espoir d'avoir une promotion ou augmentation ?

Direction : Oui, le salarié et son manager co-construisent ensemble un plan individuel de développement afin d'acquérir et mettre en œuvre les compétences à développer.

7. Comment expliquez-vous que tous les salariés n'aient pas été informés en même temps dans le cadre de la réorganisation des équipes imposées et non voulues ?

Direction : La communication a été faite dans un délai court malgré les absences et congés.

8. L'entreprise a mis en œuvre un nouveau référentiel Métier qu'elle présente comme étant une obligation de l'accord ARCQ signé en février 2017.
Ce projet évoqué dans les documents de l'entreprise réduit 400 métiers existant à la signature de l'accord ARCQ en quelque 125 métiers.
Les articles L2323-46 pour le CE et L4612-8-1 pour les CHSCT prévoient une obligation d'information consultation de ces instances pour les projets structurants.

A quelle date ces consultations auront-elles lieu ?

Direction : L'entreprise met en œuvre l'accord « Accord reconnaissance des compétences et des qualifications » signé le 20 février 2017.
La simplification du référentiel des métiers d'Orange SA n'est pas une obligation de l'accord RCQ mais une décision de l'entreprise prise concomitamment à la mise en œuvre de l'accord.
Elle n'entraîne pas de changement de mission ni d'activité.
Une présentation relative aux référentiels métiers a été faite en CCUES le 14 février 2018 et au CNSHSCT le 27 juin 2018.

9. Vu les baisses successives de la PVC qui engendrent une baisse conséquente du pouvoir d'achat, Vu que l'application de l'ARCQ il n'y figure aucune notion de qualifications, ni prise en compte de l'expérience et des certifications obtenues par le passé, ainsi tous les salariés ne pourront jamais monter sur le niveau référent, Ces salariés se sentent lésés que pouvez-vous leur répondre ?

Direction : Concernant la PVC, les barèmes ont été réajustés plusieurs fois en 2019, certains à la hausse, d'autres à la baisse, pour adapter la PVC aux enjeux stratégiques de l'entreprise.
Il s'agissait entre autres de prioriser l'expérience client et de rééquilibrer les espérances de gain entre les conseillers qui traitent des appels Home et ceux qui traitent des appels Open.
A ce jour les PVC moyennes sont restées stables au SCOSE, grâce notamment à des performances supérieures sur la satisfaction client, la fibre, ou le multiservice.
En ce qui concerne la mise en œuvre de l'ARCQ, lors des entretiens entre le salarié et son manager, un plan de développement des compétences est défini et permettra à chacun de pouvoir monter en compétence, et en fonction des niveaux de compétence mis en œuvre, de bénéficier de mesures de reconnaissance conformément à l'accord ARCQ signé par une majorité d'organisation syndicale.

CFC-CGC : en ce qui concerne notre organisation Syndicale, nous avons dénoncé l'accord ARCQ et nous avons retiré notre signature.

10. La direction a-t-elle suivi les avancés des PDI ?
Si oui combien ?

Direction : Des points d'avancement réguliers sont établis pour suivre l'avancée des PDI.

11. Tous les conseillers ont-ils eu leur PDI formalisé ?
Si non comment rattraper une année perdue ?

Direction : Les conseillers ont bien leur PDI formalisé, certains avec retard compte tenu d'absences.
Toute compétence développée dans la grille ARCQ n'est pas perdue et est à prendre en compte dans les entretiens de suivi.

12. Les salariés du SCOSE attendent avec impatience une Convention Nationale, faut-il qu'ils gardent l'espoir ?

Direction : Le SCOSE a prévu une convention Unité dans le cadre de la construction du budget 2020.

13. Pouvez-vous nous fournir les pourcentages moyens des augmentations managériales, mesure jeunes et égalité F/H de notre périmètre DP (par bande/classification) ?

Direction : Ce n'est pas du périmètre de l'instance DP.

14. Pouvez-vous nous faire un retour sur la journée du 26 septembre combien de personnes étaient présentes à cette animation ?

Direction : Environ 40 collaborateurs du SCO.

15. Quel est le nombre de CPF demandés ?

Direction : Cette question n'est pas du périmètre DP. Les éléments de bilan à la maille DO sont partagés en CE annuellement (généralement en avril).

16. Quel est le nombre de CPF acceptés ?

Direction : Cf réponse précédente.

17. Dans le cadre de la mise en conformité avec la loi énergétique, pouvons-nous avoir sur notre site, des bornes spéciales pour le recyclage des déchets, comme cela a déjà été fait sur le Site d'Aix l'ensoleillée ?

Direction : Nous avons déjà un tri papier/cartons et déchets recyclables avec container jaunes ville de Nice (plus piles, électroniques et mobile au RDC du 44 bessel).

A l'étude avec PHSE mise en place poubelles plastiques, canettes dans les étages.

Vos Délégués du
Personnel et
élus(e) au CHSCT
CFE-CGC

Élus(e)

- Corinne Orth RS au CHSCT et DP
- Vanina Fournel élue au CHSCT
- Sophia Bouaakab élue DP
- Marc Cavalerie élu DP

Vos Délégués
Syndicaux
CFE-CGC

- Philippe Drouet
- Vanina Fournel
- Corinne Orth

Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :

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

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



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

