



Rappel : Mission des Délégués du personnel

Les DP ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois ou règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise

Réclamation N° 1 : Tenues Vestimentaires

Comment expliquez-vous la différence de qualité des tenues vestimentaires proposées aux personnels en AD et UI ?

Réponse Direction :

Le dress code et les dotations correspondantes relèvent de la politique nationale, toutes remarques sont à signaler aux managers qui les relayent au niveau de l'AD. Elles sont centralisées et « remontées » aux services nationaux qui gèrent ces dotations

Réclamation N°2 : Tenues Vestimentaires

Pourquoi est-il proposé un seul modèle de vêtement haut pour les femmes ?

Réponse Direction :

Le dress code a évolué pour privilégier le noir toute l'année.

Réclamation N° 3 : Dotation

Dans plusieurs salles de repos en boutique, nous constatons l'obsolescence et la défaillance du petit électroménager (micro-onde en particulier) mis à disposition des salariés ; pouvez-vous faire le nécessaire afin que toutes les boutiques ait du matériel qui fonctionne et ne soit pas dangereux pour leur santé ?

Réponse Direction :

Concernant les micro-ondes il s'agit de petits achats, le manager peut choisir de remplacer ce type de matériel s'il le juge nécessaire. Le nettoyage est l'affaire de tous.

Réclamation N° 4 : CCDM

Suite aux nominations de plusieurs CCDM sans formation managériale au préalable, quand auront-ils ces formations ; si oui à quelle date ?

Réponse Direction :

Les CCDM sont accompagnés par le RB de la boutique dans leur prise de fonction et leur montée en compétence. Plusieurs actions de formations peuvent être envisagées selon les besoins exprimés par le salarié lui-même ou décelé par le manager : e-Learning, Orange Campus, entre autres.

La CFE CGC demande qu'une formation managériale soit systématiquement programmée pour toute nouvelle prise de fonction

Réclamation N° 5 : ARCQ

Certains salariés n'ont pas eu de présentation d'ARCQ mais on leur demande de faire une auto évaluation sans connaître les tenants et aboutissants, comment faire une auto évaluation sans avoir de sens ?

Réponse Direction :

Tous les salariés de l'AD ont eu l'occasion d'assister à une présentation de l'accord RCQ. Si certains étaient absents lors de ces présentations ou simplement souhaitent des précisions, les managers ou les RH de proximité peuvent les renseigner. Effectivement il est indispensable d'avoir le sens de l'accord avant de se livrer à l'exercice de l'auto évaluation.

Réclamation N° 6 : Bornes électriques

De plus en plus de collègues se dotent de voitures électriques ; avez-vous envisagé d'équiper les différents sites Orange en bornes électriques ?

Réponse Direction :

A terme, les salariés auront la possibilité d'avoir une carte permettant de brancher leur véhicule personnel aux bornes de recharge des véhicules de pool. La charge leur sera alors directement facturée conformément à la réglementation fiscale (pour éviter une requalification d'avantages en nature).

Sur le futur Campus Balma, 20% des places de parking seront équipées pour permettre la recharge des véhicules électriques. Demande de précisions sur la visibilité des installations de bornes

Réclamation N° 7 : PVC

Pouvez-vous nous expliquer précisément comment est calculé l'ajustement de la PVC des vendeurs suite à la fermeture de leur boutique pour refresh, passage en Smartstore ? Quelle est la méthode de calcul, la durée, et combien de temps après la fermeture de leur boutique les vendeurs reçoivent le paiement ?

Réponse Direction :

Pendant la période de passage au concept Smartstore d'une boutique, une mesure liée à la garantie personnelle de maintien de la Part Variable Commerciale (PVC) individuelle est mise en place pour les salariés concernés.

Afin de tenir compte des impacts des opérations de mise au concept, la Part Variable Commerciale des conseillers commerciaux, de l'adjoint boutique et du manager, sera maintenue à la moyenne des 6 meilleurs mois de la PVC obtenue sur les 12 mois précédents selon les modalités ci-dessous :

1. Si la PVC du ou des mois concernés est inférieure à la PVC garantie, un ajustement est calculé et injecté dans PVC
2. L'ajustement concerne le ou les mois impactés (boutique provisoire, fermeture pour mise en place, formation Smartstore).
3. Pour les conseillers commerciaux, la PVC garantie est proratisée en fonction du temps de présence à la vente (source PLASMA).
4. La formation directement liée au passage en Smartstore est comptée comme temps de présence à la vente, toute autre formation est comptée en absence.

Le Pôle Pilotage des Ventes au sein du Département Expérience Client et Développement Commercial est chargé de la mise en place de ces principes pour chaque opération de mise au concept

Réclamation N°8 : Pool voiture

Les salariés de Soupetard rencontrent beaucoup de difficultés pour trouver un véhicule disponible dans le Pool ; avez-vous prévu d'adapter le parc de véhicules aux besoins des salariés ?

Réponse Direction :

Le taux d'utilisation actuel du pool est conforme (aux alentours de 80% d'utilisation). En revanche, les véhicules électriques sont sous-utilisés, ils sont à privilégier pour tous déplacements sur l'agglomération Toulouse. Toutes les voitures sont désormais stationnées sur

le parking du 41, rue Soupetard, y compris celles du pool Soupetard Disu pour optimiser leur utilisation. Il est prévu d'augmenter le nombre de voitures 4 places disponibles.

La CFE CGC demande qu'une initiation à l'utilisation des voitures électriques et hybrides soit proposée au personnel afin de lever les craintes d'utilisation de ce type de véhicule

Réclamation N°9 : ARCQ

Dans le catalogue des métiers, où les adjoints en boutique peuvent-ils trouver les compétences et qualifications attendues dans le cadre d'ARCQ ?

Réponse Direction :

Les missions et activités actuelles des adjoints peuvent être sensiblement différentes d'une boutique à l'autre, d'un adjoint à l'autre.

Un travail d'évaluation et d'harmonisation est en cours pour accompagner les adjoints sur les compétences attendues sans les mettre en difficulté. Selon les compétences qu'ils ont à mettre en œuvre certains seront évalués, dès cette année, sur Manager Opérationnel et Transverse

La CFE CGC vous informe que vous pouvez retrouver les compétences de Manager Opérationnel et Transverse dans l'application Skills Drive portal dans mon SI, code métier : F01100

Réclamation N°10 : Plan Déplacement Entreprise

Pourquoi Orange ne délocalise plus d'emplois en région dans les villes moyennes au lieu de tout centraliser, ce qui oblige les salariés à faire des déplacements de plus en plus loin pour se rendre à leur travail avec une empreinte carbone forte?

Réponse Direction :

Le maintien des emplois au niveau des mailles est un des enjeux de l'ancrage territorial.

De plus, le télétravail s'est largement développé dans l'entreprise ses dernières années. De nombreuses entités y ont recours pour réduire les déplacements des salariés dès lors que c'est compatible avec leur activité. C'est le cas à l'AD pour certains salariés des fonctions transverses.

La CFE CGC déplore que les emplois se concentrent de plus en plus en Ile-de-France, au détriment des régions, qui perdent chaque année entre 4 et 5 % de leurs effectifs et d'autant plus dans les départements ruraux.

Réclamation N°11 : Smartstore

Les salariés des boutiques d'Albi sont toujours dans l'attente d'un nouveau smartstore ; avez-vous enfin une date d'ouverture de ce Smartstore ?

Réponse Direction :

Le passage en SmartStore est conditionné à l'agrandissement de la boutique, des négociations sont toujours en cours avec le Centre Commercial pour cette extension. Dès que possible, le projet fera l'objet d'une consultation du CE.

Réclamation N°12 : Smartstore

Les salariés des boutiques d'Albi pallient depuis des mois à un manque crucial de personnel pour absorber les flux clients ; régulièrement ils ont plus d'1H d'attente pour leurs clients ; qu'avez-vous prévu pour soulager les équipes rapidement ?

Réponse Direction :

Complicé en ce moment sur le Flux à ALBI , on joue l'entraide secteur, mais l' affluence générée par les Orages est difficile.

La prochaine réunion DP de l'AD SOM Nord est programmée le 27 Août 2019.

Vous avez des questions, des réclamations, des préoccupations ?

Vos représentants CFE CGC à l'AD SOM :

Déléguée syndicale AD SOM :

Maryline REY - 06 07 90 12 62

Délégués syndicaux DO Sud :

Denis GAWLIK- 06 79 72 99 52

Emilie GALL- 06 73 27 27 11

RS CHSCT LR :

Floriane CLAUDE- 06 43 11 47 57

Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
<https://www.cfecgc-orange.org/do-sud/>

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



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

