



## Questions/Réponses de la Réunion DP lors de la séance du 16 Novembre 2018

### **Question 1 : Stockage des données**

1. Pouvez-vous nous dire où sont stockées les données conversation Skype, les mails et les sms ?
2. Qui peut les consulter ?
3. Pendant combien de temps sont-elles archivées ?

### **Réponse de la Direction :**

Nous avons transmis votre question à la DSI, nous n'avons pas à date d'informations complémentaires à vous communiquer sur ce sujet.

La CFE CGC Orange n'ayant pas eu les réponses à ces questions en octobre les a posées à nouveau en novembre car nous pensons qu'il est important à l'heure de la RGPD d'être pleinement informé sur ce sujet. Nous les reposerons en décembre pour avoir les informations de la DSI.

### **Question 2 : CPF (Compte Professionnel de Formation = ex : DIF)**

AU 1er janvier 2019 les heures de formations vont être monétisées

1. Avez-vous prévenu les salariés qu'ils doivent avoir ouvert leur compte avant le 31/12/18 afin de ne pas perdre leurs heures ?
2. Le transfert des heures du DIF vers le CPF est-il automatique ou faut-il faire une demande au CSRH ou autre ?
3. La démarche est-elle identique pour les ACO/AFO ?

### **Réponse de la Direction :**

Dans l'attente des précisions concernant la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle, un mail est adressé par le pôle expertise CPF aux salariés demandeurs dont les formations débiteront en 2019. Ces salariés sont informés que leur demande d'utilisation du CPF sera traitée dès connaissance des modalités d'application de la réforme.

A date, nous ne disposons pas encore d'informations sur les modalités de mise en œuvre de cette réforme de la Formation Professionnelle.

La CFE CGC Orange sera attentive à ce qu'une réponse soit apportée aux salariés sur ce point.

### **Question 3 : Point ARCQ**

Mise en œuvre à l'AE OC de l'Accord du 20 février 2017 portant sur la Reconnaissance des Compétences et des Qualifications (ARCQ)

1. Quel est le bilan 2017, pour l'AE OC, des engagements généraux contenus dans l'ARCQ ?

Reconnaissance des efforts de chacun(e) / traitement des situations individuelles particulières (ARCQ /1.3)

- a) Quels sont les résultats du recensement des situations particulières à l'AE OC, résultats exprimés (si possible) par département et par situation particulière identifiée ?
- b) En 2017, quel a été le nombre de mesures et le budget alloué pour le traitement des situations individuelles particulières à l'AE OC ?
- c) Quelles sont les prévisions 2018 et pour les années suivantes avec les critères utilisés pour la répartition sur ces différentes années ?
- d) Un salarié, estimant être dans l'une des situations identifiées, doit-il faire une demande pour bénéficier de ces mesures de reconnaissance ?
- e) Si oui à la question précédente, comment doit-il formuler sa demande : par Anoo, au RH de proximité, à son Manager...?
- f) Quand et comment les salariés recensés sur ces situations individuelles particulières seront informés ?

2. Situation des personnes n'ayant pas bénéficié d'une promotion depuis plus de 10 ans

- a) Où en sont les examens au cas par cas prévus (ARCQ /1.3) ?
- b) Quand et comment les salariés concernés seront informés ?
- c) Un salarié, estimant être dans cette situation, doit-il faire une demande pour bénéficier de cet examen ?

3. Le dispositif (AFO) prévu dans l'accord social de 1997, et reconduit dans l'ARCQ, prévoit que :

« Les personnels ayant au moins 25 ans de service ou 50 ans révolus et qui n'auraient pas changé de niveau (au sens du grade de la Fonction Publique) au cours de leur vie professionnelle, obtiendront, durant l'année qui réunira les conditions requises, une indemnité correspondant au gain moyen (15 points) de promotion... »

- a) Quand et comment les salariés concernés sont informés ?
- b) Un salarié, estimant être dans cette situation, doit-il faire une demande pour savoir si ces 15 points de cette mesure ont été obtenus et obtenir un éventuel rattrapage le cas échéant ?

### **Réponse de la Direction :**

Nous vous rappelons que les demandes d'informations concernant les bilans de mise en œuvre de l'ARCQ, et de ses différents budgets, ne relèvent pas du champ de compétence des DP, mais des DS. A cet effet, comme chaque année, un bilan RH 2018 leur sera proposé dans le cadre d'une multilatérale d'information au S1 2019.

Nous vous informons cependant que :

- l'ARCQ est en cours de déploiement dans l'équipe conseillers clients front du CSC,
- l'ARCQ sera déployé sur les autres métiers de l'AE en 2019,
- l'AEOC est pilote sur les métiers conseiller clients back office, à savoir conseiller clients facturation et gestionnaire de la qualité des données,
- le budget équité 2018 a bien été utilisé pour son objet. Les salariés bénéficiant d'une mesure équité ont bien été informés.
- les mesures de reconnaissance ou d'équité sont proposées par la ligne managériale, en accord avec la fonction RH, dans le respect du budget alloué.
- les salariés concernés par l'accord social 1997 doivent en faire la demande écrite auprès du CSRH. Cette mesure n'est pas automatique.

**Nous demanderons le bilan RH 2017 à la multilatérale de Décembre, la CFE CGC Orange reste vigilante quant au déploiement de cet accord sur la plaque locale.**

#### Question 4 : Part variable managériale vente du T3

Les équipes HDM et MDM ont obtenus une enveloppe de 95%, l'équipe SPES 85%

Les salariés ne comprennent pas l'explication qui leur est donnée qui est : les résultats du T3 n'étant pas à l'objectif, la PVM n'est pas à 100%. Nous rappelons que l'item PVM est qualitatif et non quantitatif (ce qui est le cas pour la PO et le CA). De plus en cette période difficile (crise Delivery ...) les salariés prennent cela comme une sanction supplémentaire.

Exemple : voir ci-dessous

#### Composante - Part Managériale

	Espérance de gain	Poids	Description de l'objectif
PM1	187 €	34 %	Piloter, fiabiliser et formaliser les faits marquants CA mensuellement (dont la saisie delta CA à 100%)
PM2	181.5 €	33 %	Couverture P1 et P2
PM3	181.5 €	33 %	Rdv sur action TOP 20 portefeuille (100 % de contact et/ou rdv pour chasse sur la tranche 20/40 de chaque portefeuilles)

1. Quelle explication pouvez-vous leur donner ?

#### Réponse de la Direction :

Il s'agit bien d'une partie qualitative attribuée à chaque marché, que chaque DV décide ensuite de distribuer suivant des modalités et des critères qualitatifs qu'il a lui-même définis en début de période. Ceci étant précisé, à la maille du marché, cette PM est effectivement attribuée en fonction de critères majoritairement économiques, ce qui est un choix de la part du DAE depuis trois ans, assumé et transparent. Cette façon de procéder peut donc augmenter l'attribution de PM par marché (cela a été le cas sur le T2 2018) ou la diminuer (cas du T3 2018).

la CFE CGC Orange n'est pas satisfaite de la réponse de la Direction et demande à DEF des explications complémentaires.

#### Vos élus CFE-CGC ORANGE Languedoc Roussillon :

- Valérie Vincent
- Marc Barnaud
- Christophe Prestat
- Karim Arnaudin
- Annie Alcovero
- Marie Christine Bousquet

#### Vos élus CFE-CGC ORANGE Midi Pyrénées :

- Aurélie Gawlik
- Eric Demont
- Stéphane Laurent Marty



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](http://www.cfecgc-orange.org)  
abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](https://bit.ly/abtCFE-CGC)  
tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFECCG](https://bit.ly/annuaireCFECCG)

