



Questions/Réponses de la Réunion DP lors de la séance du 18 Janvier 2019

Question 1 : amplitude horaire journalière d'un cadre et d'un non cadre

Pouvez-vous nous rappeler quel est l'amplitude horaire journalière maximum d'un CEA ?

Pouvez-vous nous rappeler quel est l'amplitude horaire journalière maximum d'un non cadre ?

Réponse de la Direction :

L'amplitude maximale de présence d'une journée est de 11h

La CFE CGC Orange a posé cette question suite au kick off de janvier où la journée a pu commencer très tôt (5h30) pour certaines et certains et se finir à 18h30, donc avec une amplitude horaire de 13h ! La CFE CGC Orange avait d'ailleurs alerté la direction avant le kick off mais aucun changement n'a été fait. Ce point ne devrait pas se reproduire au prochain kick off nous a assuré la Direction...

Question 2 : heures supplémentaires non cadre

Si l'amplitude horaire journalière est dépassée, quelle compensation peut avoir le salarié et comment ?

Réponse de la Direction :

Tout salarié soumis au décompte horaire (hors salariés en régime CEA), peut demander le paiement/compensation de ses heures excédentaires, dès lors que son temps de travail effectif est supérieur à sa durée légale de temps de travail.

La CFE CGC Orange encourage donc les salariés non cadre ayant dépassé leur temps de travail effectif sur ces journées (ou autres) à effectuer sa demande de compensation en heures ou financièrement sous anoo.

Question 3 : prime Macron solidarité

Cette prime de solidarité est d'un montant de :

§ 1 000 euros pour les salariés ayant moins de vingt-cinq mille euros de salaire annuel brut

§ 500 euros pour les salariés ayant un salaire annuel brut compris entre vingt-cinq et trente mille euros.

Elle a été versée avant la fin de l'année 2018.

Combien de salariés de l'AE sont concernés ?

Réponse de la Direction :

Il ne s'agit pas d'une réclamation, mais d'une demande d'information ne relevant pas du champ de compétences des DP.

La CFE CGC Orange ne comprend pas cette réponse opaque, nous voulions savoir combien de salariés à l'AE étaient considérés comme des « bas salaires ». Nous reposerons la question en multilatérale.

Question 4 : Titres Restaurant

Qu'a mis en place l'AE Occitanie, pour les télétravailleurs, dont la situation n'est pas solutionnée (bug applicatif, mail non reçu...) ? Est-ce qu'y a un interlocuteur RH de proximité, à l'AE Occitanie, dédié à cette problématique des Titres Restaurant ?

Réponse de la Direction : Nous vous rappelons que l'attribution des tickets restaurants aux télétravailleurs à domicile n'est pas gérée par les unités. Les salariés en difficulté sur ce sujet ont toutefois la possibilité de contacter l'équipe RH qui pourra relayer leur problématique au pôle restauration

La CFE CGC invite donc l les salariés-es télétravailleur n'ayant pas obtenu leur titres restaurants de solliciter leur RH de proximité et de nous alerter si leur situation n'évolue pas.

Question 5 : Migration OPP en BIV :

Les métiers de RAC (RAC 1, RAC 2 et RAC3) ont-ils été « pesés » dans le cadre de l'accord RQC ?

Si non, quand le seront-ils ?

Quel accompagnement sera mis en oeuvre pour les pilotes anciennement OPP qui vont monter en compétence sur les BIV ?

Une différenciation sera-t-elle faite pour les quelques collègues actuellement en bande C ?

Si oui laquelle ?

Est-ce que la direction de l'AE Occitanie a pour objectif que les anciens pilotes OPP deviennent, à termes, des RAC2 ?

Réponse de la Direction : Les fiches métiers delivery sont en pilote actuellement. Comme chaque salarié de l'entreprise, les salariés anciennement OPP pourront bénéficier en 2019 de mesures de reconnaissances, en fonction de l'évaluation des leurs compétences dans le cadre d'ARCQ. Le périmètre d'activité pris en charge par l'ancienne équipe OOPP correspond effectivement à une partie de l'activité RAC2.

La CFE CGC serait d'accord avec cette réponse si elle était : « *Comme chaque salarié de l'entreprise, les salariés anciennement OPP pourront bénéficier en 2019 de mesures de reconnaissances, en fonction de l'évaluation des leurs compétences* » mais la référence à l'accord RCQ nous gêne car on pourrait comprendre que les salariés ne pourraient bénéficier de mesures de reconnaissances qu'à partir de l'application de l'accord RQC ce qui est inexact.

En effet, tant que le pilote auquel la direction fait référence n'est pas déployé à l'AE OC c'est l'ancien système qui s'applique (MEC, parcours qualifiants...). La CFE CGC sera vigilante sur ce point.

Un problème, une question ?

N'hésitez pas à solliciter un.e Délégués.es du Personnel (DP) de la CFE CGC !

Vos élus-es DP
CFE CGC de l'AE OC

Périmètre Midi Pyrénées

- Aurélie Gawlik
- Éric Demont
- Stéphane Laurent Marty

Périmètre Languedoc Roussillon

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



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

