



Périmètre DP : Moudong

Réunion DP du 15 / 02 / 2018

Réclamations		Réponse Direction
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 1 – Formation professionnelle</p> <p>Comment sait-on que nos formations demandées ont été bien acceptées par la direction de service ?</p> <p>Quel est la procédure à suivre suite à notre souhait de formation validé en EI ?</p>	<p>Dans le cadre des demandes de formations, les directions remontent les besoins à la direction RH pour une intégration au plan de formation.</p> <p>En amont de cette démarche, les directeurs procèdent à un 1er arbitrage pour décider des besoins à remonter à la RH. Dans un 2ème temps, la RH procède éventuellement à un nouvel arbitrage si le budget ne permet pas d'embarquer l'ensemble des demandes et ce avec les directeurs/managers.</p> <p>Ainsi, c'est la ligne managériale qui informe son collaborateur du programme de formation qui lui est validé. Tous les échanges sur le sujet sont entre manager et collaborateur.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 2 – Rapprochement OCA/DOC</p> <p>Il y a des bruits de couloir concernant une possible fusion d'Orange OCA et DOC.</p> <p>A quelle période est prévue cette fusion des entités et quand est-ce que la direction fera une communication officielle en ce sens ?</p>	<p>Nous n'avons pas d'éléments connus à ce sujet.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 3 – Mouvement de personnels</p> <p>Nous avons des informations sur l'ancien intranet sur les mouvements de personnel. Ou se trouve ces informations sur l'intranet actuel ?</p> <p>Si cela n'est pas fait la direction envisage-t-elle de communiquer à nouveau en ce sens ?</p>	<p>Nous avons sollicité la Communication Interne pour une mise en ligne dans l'intranet OCAR.</p> <p>Nous mettons tout en œuvre afin de faire apparaître l'information au plus tôt.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 4 – RTT</p> <p>Nous avons des RTT imposés par la direction pour les jours chômés, pourquoi les RH ne communiquent pas en amont avant de déduire les RTT du compte de chaque salarié ?</p>	<p>C'est une disposition prévue dans l'Accord d'Entreprise réduction du temps de travail qui a été signé le 23/12/1999.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 5 – Bulletin de paie</p> <p>Le début de l'année 2018, dans la continuité de 2017 voit arriver de nombreuses évolutions (nouveaux taux de cotisation sociale, points d'indices le 1er janvier...).</p> <p>Comment les salariés peuvent-ils vérifier l'exactitude de leur</p>	<p>La filiale Orange Caraïbe entreprise de droit privé, est soumise à d'éventuelles évolutions des taux de cotisations. Ceux-ci s'imposent à l'employeur et s'appliquent automatiquement sur les bulletins de paie dès le dispositif applicable. Chacun peut procéder à des vérifications de</p>

	<p>bulletin de salaire. Est-il envisageable de mettre à leur disposition un outil permettant ce type de contrôle ? Il est probable que la DRH dispose d'un moyen de procéder à des vérifications. Est-il possible de le mettre à la disposition de tous ?</p>	<p>son bulletin de paie en utilisant les moyens de son choix. Il n'existe pas d'outil de ce type d'outil au sein de l'entreprise. Pour les réclamations éventuelles, les salariés peuvent se rapprocher du service RH.</p>
<p>CFE-CGC</p>	<p>Réclamation n° 6 – Orange Avenir/Changement de poste Dans notre périmètre DP, quels est le nombre de salariés en 2016 et 2017 qui a entrepris une démarche à Orange Avenir ? Quel est le nombre de salariés en 2016 et 2017 qui a répondu à une offre d'emploi via Orange Avenir ? Pouvez-vous rapprocher ces chiffres par direction (ex : DSI, COMPTA...) toujours selon notre périmètre DP ? Quel est le pourcentage global de salariés ont vu leur demande de changement de poste aboutir positivement sur 2016 et 2017 ? Quel est le pourcentage calculé par direction sur 2016 et 2017 ? Sur les salariés ayant réussi un changement de poste, combien en pourcentage ont réellement procéder à un changement de métier profond (Ex : le salarié passe de l'informatique au marketing et vice-versa) chiffre sur 2016 et 2017 ?</p>	<p>Cette question ne relève pas du champ d'application des DP. Cependant, nous vous invitons à vous rapprocher de l'instance en charge de ce périmètre pour toutes réclamations.</p>
<p>CFE-CGC</p>	<p>Réclamation n° 7 – RH / Changement de bande Pour un salarié en poste depuis un certain temps, quels sont les critères définis permettant à un salarié de prétendre à un changement de bande (ex passage de la bande D à la bande Dbis) ? Ou doit-il se rapprocher pour en faire la demande et quelle est la procédure officielle ? Quel est le délai de réponse de la direction à sa demande de changement de bande ? En cas de refus de changement de bande, ce refus est-il motivé par la direction ? Pourquoi l'affectation des bandes ne se fait pas comme à Orange France ? pour les mêmes fonctions il n'y a pas la même reclassification ex technicien cœur de réseau reclassé D bis à Orange France et D à Orange Caraïbe.</p>	<p>Il existe 2 types de promotions à Orange Caraïbe : • La promotion par reconnaissance de compétence: il s'agit d'un collaborateur proposé par sa ligne managériale afin d'être promu à un niveau supérieur (bande CCNT) : pas de période probatoire. • La promotion fonctionnelle (parcours de qualification/promotion): Il s'agit de collaborateur de niveau inférieur candidatant sur un poste de niveau supérieur : période probatoire de 6 mois minimum (Dbis et E). • Il est à préciser que ne sont pas concernés par cette procédure les cadres entrant dans le process de promotion des bandes F & G. Le parcours de promotion peut aller jusqu'à un an avec des points d'étape effectués par le manager et son collaborateur. A l'issue du parcours, le collaborateur doit se présenter devant un jury composé de 3 personnes (RH + 2 managers) qui après un entretien de 45 mns environ va statuer sur la validation de la promotion. Le nouveau statut est valable au compter du 1er jour du mois suivant la fin du parcours.</p>

<p>CFE-CGC</p>	<p>Réclamation n° 8 – Métiers</p> <p>Beaucoup de salariés se plaignent de ne pas retrouver leur métier dans l'équivalence métier du groupe, cela peut être pénalisant pour eux.</p> <p>La direction prévoit-elle de faire une mise à jour des métiers actuelles afin qu'ils correspondent à ceux du groupe ?</p>	<p>Les métiers d'Orange Caraïbe ne correspondent pas strictement à ceux du groupe, les périmètres métiers n'étant pas identiques.</p> <p>Cependant au moins une fois l'an, les managers doivent procéder à la vérification des codes métiers pour mieux évaluer et adapter les compétences des collaborateurs.</p>
<p>CFE-CGC</p>	<p>Réclamation n° 9 – Bande passante OCA vers infrastructure DOC Caraïbe.</p> <p>La bande passante allouée à chaque collaborateur est faible, depuis OCA faire une coop net ou utiliser Communicator n'est pas une sinécure, peut-on espérer un jour avoir plus de un mégabit/s</p> <p>Même la mise à jour des postes est laborieuse.</p>	<p>Concernant la bureautique, les deux entités sont sur e-Buro, donc sur le RSC (Réseau Sans Couture). A priori, les problèmes constatés sont sans doute ponctuels. Le 14 Février dernier, une augmentation de la bande passante a néanmoins été effectuée passant de 30mbps à 80mbps entre le réseau OCA et le réseau RSC.</p>
<p>CFE-CGC</p>	<p>Réclamation n° 10 – ADSL PRO vs fibre</p> <p>Bon nombre des salariés ont une ligne ADSL pro pour pouvoir travailler à distance et intervenir plus rapidement dans le cas de l'astreinte.</p> <p>Mais plus souvent que rarement les débits ne suivent pas et les coupures demeurent fréquentes, un passage vers la fibre peut-il être envisagé pour fiabiliser les connexions des salariés concernés.</p>	<p>Les offres anciennes capées à 2mbps devront être migrées vers les nouvelles en libérant les débits. Le département gestion et supports de la DRS prendra en charge cette migration.</p> <p>Concernant le passage vers la fibre, bien entendu les salariés éligibles pourront en faire la demande. Ils devront pour cela se rapprocher du département gestion et supports de la DRS.</p>