



Ordre du jour Mai 2017

Quand la direction anticipe la fin du Code du travail	1
Rapport PEC : priorité donnée aux filiales	1
Formation : SCE reste le parent pauvre	2
Nouveau High Value Bonus et nouvelle PVV des ASM : opacité sur les conditions d'attribution.....	3
PRIME, une nouvelle tranche sur le millefeuille de nos applicatifs	3

Quand la direction anticipe la fin du Code du travail

✓ Déclaration préalable

Les élus CFE-CGC s'inquiètent qu'en Région, les projets se suivent mais ne sont plus présentés en CE !

■ Le futur déménagement Nantes 2020 n'a pas été présenté, même en information préalable au CE de SCE, alors que les salariés SCE de la Gaudinière sont concernés... et qu'un dossier leur a été présenté, sans respect d'aucune procédure! Les trois projets de déménagement impactant des salariés en province Nantes 2020 (12 personnes), Lille 2020 (une trentaine de personnes) et Lyon 2020 (250 personnes) ont été qualifiés d'anecdotiques par la direction alors que sur chaque site l'intégralité de nos salariés SCE est concernée. La taille ne compte pas quand il s'agit de votre poste de travail et de votre environnement quotidien.

■ Autre exemple, des départs d'activité vers l'île Maurice sont constatés dans plusieurs services, sans présentation dans aucune instance. Vos élus réfléchissent aux suites à donner à ces informations.

La CFE-CGC accompagnera tous les salariés, où qu'ils soient et quelle que soit l'ampleur des projets concernés car, pour nous, chacun est important et tout le monde peut compter sur nous. Vos élus ont obtenu un passage en information/consultation sur CS&O en juin

■ A Marignane également, si les élus ne s'étaient pas indignés de pressions intolérables auprès des salariés, le projet de « délocalisation » aurait été mené sans aucune information ni en CHSCT ni en CE.

La CFE-CGC revendique

Nous exigeons un vrai retour à la transparence des projets tant de déménagement que de réaménagement du territoire. Nous demandons que les élus et les salariés soient informés, non seulement de la stratégie globale mais également de ce qui les concerne au quotidien, afin qu'ils puissent envisager sereinement leur carrière en étant accompagnés par leurs élus et leurs représentants... en 2 mots : DIALOGUE SOCIAL !

Rapport PEC : priorité donnée aux filiales

✓ Information / Consultation

Baisse programmée des effectifs, répartition homme / femme en danger, tous ces indicateurs montrent un transfert d'activité secret destiné à affaiblir SCE au profit de ses filiales.

■ La direction enchaîne les lapsus quand en annonçant une baisse réalisée conforme aux prévisions de 4% des effectifs, elle parle de « bonne prévision » avant d'être reprise par vos élus pour

employer la bonne signification : en effet, ne pas confondre prévisions exactes et bonne prévision, la seule **bonne** prévision pour notre entreprise c'est la croissance et le recours à l'emploi.

■ Les effectifs féminins de SCE sont positionnés majoritairement dans des entités à la moyenne d'âge supérieure au reste de SCE entre 53 et 55 ans, faisant craindre d'ici quelques années une chute vertigineuse du taux de féminisation. Aucun grand plan n'est prévu pour contrer cet effet naturel et ce ne sont pas les exemples des alternantes embauchées en filiale qui démontrent que la

direction prend la mesure de la situation catastrophique de l'emploi des femmes dans notre entité.

■ Sur certains bassins d'emploi (Ouest Côtes d'Armor, Ouest Ille et Vilaine, Pays de la Loire, Centre Rhône, Sud Ariège Haute Garonne Tam...) nous avons des taux de féminisation très inférieurs au taux global de la Division. Ces mauvais indicateurs montrent, une fois encore, que l'effort à réaliser sur l'embauche de femmes dans certains de nos bassins d'emploi n'est pas pris en compte par la Direction (17% de taux de féminisation en côte d'Armor). Par ailleurs, si on persiste à ne pas recruter sur ces bassins d'emplois et à ne pas remplacer les départs en retraite, nous aurons un réel déséquilibre de la force au travail entre l'Île-de-France et la Province. Plus précisément, certains métiers féminins sur ces bassins d'emploi sont menacés de disparition si rien n'est fait.

■ Les explications qui nous ont été fournies en CE par la Direction ne nous ont pas convaincus et nous réclamons la mise en œuvre d'une réelle politique de recrutement dans les prochains mois afin de remédier à ce déséquilibre avéré sur certains bassins d'emploi en province.

■ Nous considérons que le maintien de l'emploi et la préservation de certains métiers sur ces bassins régionaux restent une priorité mais ceci n'est pas totalement partagé avec certaines entités opérationnelles. Celles-ci mettent à mal la masse critique des bassins d'emplois en réduisant les effectifs voire en externalisant certaines activités alors même que cela fragilise la pérennité des emplois en province et les grands équilibres à l'échelle du territoire. Nous ne pouvons cautionner une telle politique dont la facilité est d'externaliser une partie de nos savoir-faire industriels

■ Quelques chiffres 2016 illustrent cette érosion : 162 départs à la retraite et 21 recrutements réalisés (soit seulement 13% des

départs à la retraite remplacés). La sous-traitance représente quant à elle 8% de la force au travail de SCE, à laquelle il faut ajouter un effectif tournant en quasi permanence de 279 alternants (apprentis et contrat de professionnalisation). Enfin, cerise sur le gâteau, seulement 8 de ces 279 alternants ont été recrutés avec, curieusement, un taux de féminisation de 24% !

■ Dès qu'un effectif SCE disparaît dans une direction possédant une filiale, le même poste, s'il est maintenu, n'est plus disponible que sous contrat filiale. La direction en déduit (naïvement ou cyniquement ?) une attractivité des filiales là où naturellement tout le monde sait que les salariés s'ils souhaitent évoluer, doivent accepter un contrat moins-disant.

■ Ces chiffres traduisent ce que nous cessons de dénoncer : une politique de recrutement très insuffisante, pénalisant les équipes restantes dont la charge de travail ne fait qu'augmenter et le risque, à terme, de voir disparaître certains de nos bassins d'emploi.

La CFE-CGC revendique

Nous avons pointé les failles de ces deux rapports et avons fait des propositions pour créer une situation stable de nos forces au travail. Celle-ci doit inclure les mouvements à destination des filiales en termes d'effectifs (en emplois temps plein – ETP), voire les transferts d'activités car des équipes se créent sous couvert d'entraide (par exemple le service client délocalisé à l'Île Maurice pour traiter des clients français qui devraient être traités en France). La complexité de l'organisation en filiale est un boulet, empêchant SCE de renouer avec la croissance, contrairement à nos concurrents !

Formation : SCE reste le parent pauvre

✓ information

Un bilan 2016 sur la formation a été présenté comme positif aux élus. L'analyse de la commission Formation est beaucoup plus nuancée.

■ Le bilan 2016 fournit des indicateurs positifs en nombre d'heures de formation et en nombre de salariés formés, les deux apparaissant en hausse par rapport à 2015.

■ On pourrait bien sûr se réjouir de cette « réussite ». Hélas, la dépense de 13,5 M€ pour un budget en baisse inférieur à 16 M€, inclut les « essentials tours » qui ne sont que de la communication et de l'information (au demeurant très peu pertinente pour SCE). Nous avons d'ailleurs demandé qu'ils ne soient plus comptabilisés en formation (ce à quoi une réponse négative nous a été donnée, belle conception de la définition même de la formation! Et encore plus belle collaboration avec la direction en commission du CE...).

■ Par ailleurs le CPF (Compte Pour la Formation) est presque exclusivement utilisé pour des formations d'anglais alors qu'il pourrait être activé (tout comme son pendant, le DIF pour les fonctionnaires) pour d'autres formations (bureautique, méthode agile Scrums...). Mais non, on préfère dévoyer les dispositifs et ronger ainsi sur les budgets formation.

■ Les formations aux alternants ainsi que les parcours professionnels sont en baisse et souvent partagés avec DEF ou d'autres entités.

■ Orange Learning, dépourvu de fonctionnalités pourtant élémentaires, est peu utilisé et n'apporte que de très faibles plus-values. Les seules vraies formations sont celles apportées par les constructeurs et équipementiers.

■ Enfin des (in)formations sont disséminées, dupliquées ou bien sont trop spécifiques et ne permettent pas d'homogénéiser les compétences pour une maîtrise partagée entre les collaborateurs (solutions, vision marché, parcours client, etc.). Comment être efficaces dans ces conditions ?

La CFE-CGC revendique

La conclusion est affolante avec les départs de 9 salariés de SCE pour 1 embauche... Malgré les changements de métiers au sein de SCE et les récentes réorganisations, il n'y a ni GPEC, ni programme de formation en cohérence avec la stratégie. Encore un signal faible de mauvais augure pour SCE ?

Nouveau High Value Bonus et nouvelle PVV des ASM : opacité sur les conditions d'attribution

✓ information

En 2015 la direction a mis en place une prime destinée à motiver les équipes commerciales sur les plus grosses affaires générant les marges les plus importantes, c'est le High Value Bonus (HVB). En 2017, sort la V.2 de cette prime... déjà buggée ?

- Une grille a été mise en place pour ces rémunérations dont le seuil d'entrée se situe pour des affaires de 20 millions d'euros avec une marge à 20 % et dont le point de fuite pour des affaires au-delà de 100 millions d'euros et une marge supérieure à 40 %. Dans la première version on distingue les affaires Internationales, Service et Core Business, une seule affaire pouvant se situer dans les 3 domaines et cumuler les primes de chacun des domaines.
- La philosophie de la nouvelle version consiste à simplifier cette grille qui ne comporte plus que le montant global de l'affaire et la marge qu'elle génère, mais ne permet plus, comme c'était le cas dans la version précédente, de cumuler les gains des grilles antérieures. Elle comporte également une part managériale censée compenser l'effet « grille unique » mais qui reste très opaque.
- Le principe du lotissement des affaires dans l'ancienne grille comportait un effet pervers qui consistait à tordre l'affaire dans tous les sens pour en extraire la meilleure rémunération. Néanmoins la nouvelle grille devrait être moins lucrative pour les plus grosses affaires du fait des 3 grilles précédentes cumulables, or ce sont celles qui génèrent le plus de croissance.
- Même si une part managériale est censée compenser ce déficit dans le nouveau dispositif, notre crainte est que

l'effet « manque à gagner » de la nouvelle grille par rapport aux 3 précédentes, ne démobilise les équipes travaillant sur les plus gros deals. Nous serons donc vigilants sur l'effet compensateur que doit apporter cette part managériale du nouveau HVB.

- Par ailleurs le métier des ASM évoluant vers le contrôle de la marge de leur client, la direction veut introduire cet item dans leur Part Variable, se basant sur l'outil One Trust Costing. Or seuls 28 comptes dont la marge a été fiabilisée pourront être pilotés par cet indicateur. Pour les autres il s'agit d'une consolidation des marges des autres clients qui servira de référentiel.
- Si l'introduction du critère de marge nous paraît vertueuse sur les portefeuilles pour lesquels la marge sera identifiable et contrôlable (28 clients), nous sommes dubitatifs sur les marges collectives concernant les autres portefeuilles. En effet cela risque de brouiller cet indicateur exprimé en chiffre d'affaire, de le rendre invérifiable, mais surtout de noyer la performance individuelle qui n'apparaîtra plus (petit client = petite contribution, même si l'effort est supérieur).
- De plus l'outil One Trust Costing, ne nous paraît pas encore fiable et risque de fausser les résultats par compte et donc les résultats globaux, même si on nous promet des corrections.

La CFE-CGC revendique

La CFE-CGC réclame la transparence sur les salariés éligibles et sur le montant de cette « super » prime.

PRIME, une nouvelle tranche sur le millefeuille de nos applicatifs

✓ Information / consultation

PRIME (Project, Ressource Intégration, & Management Efficiency) est un nouvel outil de comptage des temps opérationnels, plus digital et plus humain nous dit-on. 3617 utilisateurs sont concernés sur SCE, dont 2594 dans la seule entité CSO.

- PRIME doit remplacer des outils jugés techniquement obsolètes (mais qui ne disparaissent pas totalement pour autant). Cet outil est censé poursuivre un objectif stratégique de simplification des processus. Or, ce n'est pas exactement ce que nous voyons sur le terrain où les équipes passent leur temps à réaliser des reportings via des outils divers et variés, sans que leur charge de travail ne diminue. Au contraire, le temps passé à documenter les outils se fait au détriment de celui consacré aux projets et aux clients.

L'analyse de la CFE-CGC

Si l'outil paraît-être une bonne solution technique, nous déplorons une absence totale d'informations essentielles à la bonne compréhension de ce dossier, comme par exemple : la vision économique de ce projet en termes d'investissement et de gains espérés, la charge de travail comptabilisée au regard du temps de travail réglementé, la confidentialité des informations stockées dans le cloud c'est-à-dire sur une plate-forme dont on ne sait où elle sera localisée, et enfin les raisons pour lesquelles le fournisseur ORACLE a été retenu et les garanties associées. Pour finir, on nous assure que cet outil de comptage des temps opérationnels sera indépendant des outils RH, ce point essentiel ne figure nulle part dans le dossier présenté. Enfin, ce genre d'outils répond-il vraiment à la promesse « digital et humain » ? pas sûr...

Comité éditorial et rédacteurs : Thierry CHATELIER, Michel DANA, Isabelle DURANT, Gil PROCUREUR, Arnaud RESILLOT, Françoise VALLA.

Contributeurs : Patrick AUGER, Philippe PERRUT, Gil PROCUREUR, Christian SAUGER.

Vos élus : les titulaires



Thierry CHATELIER
(Secrétaire)



Gil PROCUREUR



Christelle TANGUY-MÉRIADEC



Philippe PERRUT



Michel DANA
(Trésorier)



Patrice SEURIN



Arnaud RÉSILLOT



Patrick AUGER



Lionel KUEVI
BEKU

les suppléants



Isabelle DURANT
(Secrétaire adjointe)



Bertrand GIFFARD
(Trésorier Adjoint)



Georges BEAUVAIS



Claude PLÔ



Vincent COINDE



Karinne REINLING



Corinne DUMONT-FAURE



Christian SAUGER



Votre représentant
syndical :
Sébastien CROZIER

Crédit photos : André Gloukhian

Bientôt les élections des représentants du personnel !

Pour en savoir plus, rendez-vous sur notre site

<http://www.cfecgc-orange.org/201703315723/sce/candidatez-pour-les-prochaines-elections-ce-dp.html>

Vous pouvez devenir candidat(e) sans être adhérent(e) à la CFE-CGC Orange

Bien sûr, en adhérant à la CFE-CGC Orange, vous bénéficiez de services supplémentaires : formation, participation à nos séminaires trimestriels avec prise en charge de vos frais de transport et d'hébergement, ou encore défense juridique dans le cadre professionnel. Mais vous pouvez vous engager sur nos listes de candidats aux élections sans être adhérent.

Un syndicat pour qui je compte et sur lequel je peux compter.

En savoir + sur les ASC gérées par la CFE-CGC

www.lemilleurdesce.com

Vous abonner gratuitement à nos publications

bit.ly/abtCFE-CGC

Partager avec nous



facebook.com/cfecgc.orange



twitter.com/CFECCGOrange



Vos correspondants CFE-CGC

Sébastien Crozier - 06 86 27 32 72

Patrice Seurin - 06 86 48 05 96

Arnaud Résillot - 06 30 52 22 96

Gil Procureur - 06 30 17 50 53



Tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

Toutes vos infos : www.cfecgc-orange.org