

Vous trouverez ci-dessous :

- 1 -les questions et les propositions formulées par la RMN AD et transmises par mail à la Direction la veille de la réunion
- 2- le CR de la multilatérale crise sanitaire spéciale AD

Les représentants de la CFE-CGC Orange: Patrice Seurin, Fatima Hamadi, Nacim Ghezraoui, Florence Le Lepvrier, Thierry Chatelier

1-Questions et demandes CFE-CGC Orange

« Bonjour Mesdames et Messieurs,

Voici les sujets, questions et propositions CFE-CGC abordés Lundi :

La CFE-CGC vous informe qu'à ce jour, il y a très peu d'information descendante vers les collègues des boutiques, les managers comme les vendeurs n'ont aucune information, communication venant de l'entreprise depuis la fermeture des centres commerciaux ; l'incertitude sur leur devenir est pesante.

- 1/ Pourquoi l'annonce concernant les centres commerciaux ne s'applique-t-elle pas aux Antilles – Guyane ni à la Réunion ?**
- 2/ Pourquoi, alors qu'ils sont en ASA COVID, la majorité des managers sont-ils sollicités sur des réunions, et des conseillers se déplacent-ils pour des entretiens et autres ?**

→ La CFE-CGC demande dans ce cas de les passer en télétravail, qu'en pense l'entreprise ?

3/ Aujourd'hui c'est sur RDV via Wynd que l'on peut venir en boutique, or des AD demandent aux conseillers de faire de la requalification d'appel alors qu'ils sont en ASA Covid : Est-ce qu'ils sont en télétravail ? En travail sur site ?

→ La CFE-CGC demande dans ce cas de les passer en télétravail. Que propose la Direction ?

4/Des AD organisent l'entraide avec des conseillers sur volontariat, mais de nombreuses AD ne veulent pas de volontariat (exemple le NORD) pourquoi ne pas utiliser plutôt les collègues en ASA Covid ?

D'autres agences rappellent les CDI intérimaires pour faire l'entraide (les cdi intérimaires peuvent naviguer sur périmètre de 50 km) ne serait-il pas mieux d'utiliser les collègues volontaires dont les boutiques sont fermées ?

→ La CFE-CGC demande d'utiliser plus les salariés volontaires dont les boutiques sont fermées. Qu'en pense la Direction ?

5/ La CFE-CGC demande que la direction nationale définisse clairement les règles de mise en œuvre et fasse une note d'information pour une homogénéité des traitements des AD à transmettre à toutes les AD et aux OS.

→ Êtes-vous d'accord avec cette proposition ?

6/ La CFE-CGC demande d'en profiter pour que les salariés se forment, mais en étant bien sous le statut de télétravailleur. On ne veut pas voir ce qui s'est passé lors du 1er confinement ou des salariés se sont formés à distance ou ont participé à « Let Me Help » et on leur a dit de rester en ASA COVID. Résultat, entre autre chose, on leur a refusé toute attribution de Tickets Restaurant.

→ Êtes-vous d'accord avec cette proposition ?

7/ PVC pour les Boutiques fermées :

Pour les Collègues en ASA Covid, quel sera le niveau de PVC ? Quid des Tickets restaurant ?

PVC des DSV par rapport au secteur ?

Propositions : la CFE-CGC souhaite l'application de ce qui a été fait au 1er confinement : moyenne sur les 12 derniers mois de février à février, ou soit la moyenne des boutiques sur l'AD par catégorie.

→ Que propose la Direction sur la PVC et les Tickets restaurant ?

8/ Boutiques ouvertes :

Nous constatons une augmentation des flux pour les boutiques ouvertes (report des boutiques fermées) : cela augmente surtout les SAV et crée du mécontentement via une charge de travail, car il n'y a pas de renforts pour le moment.

Propositions CFE-CGC :

- S'ils sont pénalisés, prévoir un rattrapage commercial.
 - Proposer une prime de continuité d'activité.
 - Une position claire sur les possibilités d'entraide et les conditions de la PVC appliquées aux salariés faisant de l'entraide
 - Faire un rappel des décisions prises concernant le couvre-feu, car nous constatons une nouvelle fois des dérives dans certaines AD, exemple : sans concertation, des AD ont décalé les horaires des conseillers.
 - Avoir une note d'information officielle et Nationale sur les boutiques ouvertes et les décisions prises par Orange avec une copie aux organisations syndicales
- Que propose la Direction par rapport à nos propositions ?

9/ Cas des boutiques qui devaient fermer définitivement : comment va se passer l'accompagnement des salariés sur cette période de fermeture « sanitaire » ? Ces salariés ont le sentiment d'abandon complet...

Proposition : La CFE-CGC réclame des négociations locales avec les OS sur l'accompagnement des salariés sur ces fermetures de boutiques RAPIDEMENT.

→ Êtes-vous d'accord avec cette proposition ?

10/ Quid des Congés : grosse pression de la cellule C3P pour que les congés dans l'outil Plasma (en prévision) soient déposés immédiatement dans Anoo (vacances de Pâques, ponts du mois de Mai...).

Pourquoi cette urgence alors que cela va gêner les tableaux de service ?

11/Pourquoi les personnels télétravailleurs des AD ne bénéficient-ils pas tous des Tickets restaurant alors qu'ils travaillent ?
Merci de préciser les règles ?

Cordialement

patrice.seurin@orange.com

Délégué Syndical Central CFE-CGC Orange »

2 CR Multilatérale du 8/02 14h

Intervention unique de Frédéric Le Mounier, les nombreux autres représentants de la Direction ne sont pas intervenus.

Etat des lieux des boutiques fermées en date du 6/02 18h :

La Direction a commencé par expliquer son retard de communication par l'attente d'éventuelles annonces supplémentaires du Gouvernement et de décisions des préfets afin de faire un retour global sur la situation en boutique.

126 Boutiques fermées soit 34% du parc AD (361 au total), qui représente 37% du business des AD

Cela impacte 1 521 CC et 245 Managers

Report des flux à hauteurs de 25% des boutiques fermées sur les Boutiques ouvertes. En moy +15% accueil clients

ATTENTION nous sommes sur des moyennes : on a des Boutiques qui ont doublé le nombre de client accueilli et des Boutiques qui ont une baisse de 40% de leur fréquentation.

A date il n'y a pas de nouveaux arrêtés préfectoraux donc Ouverture et fermetures sont stabilisées

Certains préfets avaient quand même autorisé l'ouverture de Centre Cciaux >20 000m², ce qui a compliqué la mise en œuvre des décisions gouvernementales.

Analyse du nombre de position de travail qu'on peut exploiter en plus pour faire de l'entraide :

La direction estime qu'elle peut mettre en place 400 positions de travail en plus dans les boutiques ouvertes tout en respectant le protocole sanitaire en vigueur.

Décisions :

Statuts des personnels :

La Direction reste sur la position selon laquelle les métiers des boutiques ne sont pas éligibles au télétravail donc si le salarié a une activité (entraide, formation, requalification de RDV, entretien...) il est obligatoirement sur site (dans une boutique ou sur un site ouvert). Sinon il doit être en ASA COVID et on ne peut rien lui imposer comme activité !

Tous les salaires des boutiques fermées seront mis en ASA COVID (dispense d'activité rémunérée par l'employeur)

Pas de Télétravail, ni de requalification de RDV, pas de formation ni d'entretien ni aucune tâche pendant les ASA COVID

Entraide :

Elle sera possible :

- 1er critère : sur la base du **volontariat**
- 2nd critère la **distance** entre les lieux de résidence et boutique ouverte pour limiter les déplacements longs. Ce critère sera appliqué s'il y a plus de volontaire que de position de travail disponible.
- 3eme critère : **Organisation tournante** pour occuper par alternance les positions de travail dispo pour qu'un maximum de salariés puisse travailler

Pour 1 position de travail disponible on a 5 ou 6 possibilités de journée d'entraide dans la semaine donc 1 CC différent/jour

Prise en charge du différentiel de KM entre son trajet habituel et nouveau trajet + prise en charge sous forme de tickets resto. Concernant la garde d'enfant, c'est à étudier mais uniquement si cela génère des frais supplémentaires par rapport à situation habituelle.

Volontariat

On est dubitatif sur cette notion de volontariat tournant et sur la façon dont seront évalués ceux qui ne seront pas volontaires.

Pour la Direction le volontariat est déjà appliqué pour WE et jours férié avec un doc signé par le salarié : on peut faire la même chose => à décider et à faire valoir sur son AD

Jauge en Boutique : les règles du gouvernement sur ce point n'ont pas bougé : 1 famille = 1 client

Qui fera la démarche de positionner le salarié en ASA COVID = > démarche à expliciter

PVC :

Maintenue uniquement pour les salariés qui feront de l'entraide

Celle-ci sera calculée en fonction des ventes et du temps de présence et OPC et SAM à la maille AD

Pas de PVC pour les collègues qui seront en ASA COVID. Rien d'annoncé sur ce point malgré les demandes de toutes les OS de neutraliser les effets des fermetures sur la rémunération

Pour la PVC des directeurs de secteurs : on enlève les objectifs des Boutiques fermées et on réajuste les objectifs pour les Boutiques ouvertes.

La PVC des salariés des boutiques ouvertes sera le gain VIP, et -OPC et SAM seront basés sur l'objectif de l'AD (réajustement prévu)

Pour les Boutiques Ouvertes : aucune proposition de garantir maintien de PVC ou prime pour ceux qui vont absorber les flux supplémentaires dans des conditions dégradées !

Rappel : ASA COVID = dispense d'activité rémunérée par l'employeur. Le salarié ne doit pas poser d'arrêt maladie et l'employeur ne peut pas exiger de lui une quelconque activité.

Les demandes de mise en place de vigile seront étudiées au cas par cas... Orange va regarder évolution des niveaux d'incivilité et fréquentation des Boutiques pour mise en place de vigile .ça ne sera pas systématique

Quid avec variant anglais : aujourd'hui on ferme 1 classe au 1er cas or dans nos Boutiques la règle jusqu'à présent c'est on ne ferme que si 3 cas : adaptation ? => Aucune réponse sur ce point

COM : 1 note nationale sera diffusée au niveau des AD

Le décalage horaire suite au confinement se fait bien sur la base du volontariat au cas par cas = rien ne sera imposé

Les formations :

Le cadre est posé et clair : les formations sont possibles mais uniquement sur site.

Beaucoup de blabla et très peu de réponses concrètes au final. On ne comprend pas ce « dogme » de l'incompatibilité du télétravail avec les métiers adhérents aux boutiques dans le contexte que nous vivons actuellement. L'entreprise refuse de mettre en place cette souplesse qui protégerait nos collègues.