

Orange ciné'MAPS

NOVEMBRE 2018 – IL – PRO-PME

Du blockbuster à gros budget, et destiné à produire des profits records, à la série B - petit budget de production, distribution sans campagne publicitaire - en passant par le cinéma d'art, mais surtout d'essai, MAPS nous fait partager presque tous les genres cinématographiques...Mais compte-tenu des aléas de production, restrictions budgétaires et mécontentement des acteurs, mise en scène approximative et réalisation obscure, on souhaite que cela ne se termine pas en nanar.

Rapide résumé dans ce numéro des cahiers du ciné'MAPS :

► Des scénarios alambiqués

Un fauteuil pour deux

Un de nos 2 Directeurs va quitter le navire au 1^{er} février 2019, un départ précipité après une petite année d'exercice à la tête de la DMEP. Le divorce était prévisible après l'officialisation des 5 nouveaux CODIRS de régions mais ce départ semblerait presque s'être fait sur un coup de tête...Pas rassurant pour celles et ceux qui restent...

Ceux qui m'aiment prendront le train...

Malgré les avis unanimement défavorables, rendus dans les instances par les élus et membres CFE-CGC, le train est en route et bien lancé...

Dans chaque région, des responsables de plateau ont dû se retrouver un poste dans cette nouvelle organisation où il ne reste qu'un seul Directeur des ventes Proactives et un seul Directeur des ventes Réactives, concernant le domaine commercial.

Tous les responsables de plateau ont donc reçu une proposition de poste sur laquelle ils pouvaient candidater. Certains ont fait ce choix, mais d'autres sont restés sur le quai. Même punition pour les ex-Directeurs de zone, sans oublier les postes transverses...

Préparez vos mouchoirs

Cette transition ne s'est pas faite sans douleur, pour certains de nos collègues, en tout cas : les postes étant ouverts, des candidats aux compétences « supérieures » à celles et ceux qui souhaitaient rester ont parfois été choisis, faisant bien sûr des déçus...voire plus. La Direction gère les « mis de côté » au fil de l'eau, à coup de missions et autres propositions d'accompagnement de projet personnel.

La CFE-CGC porte un regard attentif sur la qualité et le sérieux de ces accompagnements, tant vantés par la Direction, pour que chaque collègue qui perd son poste, une partie de son activité ou encore des responsabilités, soit suivi comme il se doit sur le déroulement de son parcours professionnel dans cette nouvelle unité, ou vers une autre.

CODIR de plus ?

Enfin, la CFE-CGC exige que soit réalisé et présenté aux différents CHSCT, un bilan de la réorganisation des CODIRS de régions et ses impacts sur l'emploi.

► Suspense, muet et cinéma d'auteur

La rumeur

Après la nomination des chefs de projet en régions, plus aucune communication...Ce silence a généré des inquiétudes sur un modèle ventes à peine effleuré, et liées aux changements des N+1 et N+2. Interpellée en bilatérale par la CFE-CGC, la Direction nous a informé qu'elle attendait l'avis des élus du CCUES (avis 100% négatif) pour communiquer.

Sauf que cette « confidentialité » qui n'en était pas une, (la majorité des salariés avait entendu parler du projet) a laissé proliférer les rumeurs, les scénarios improbables et n'a fait que renforcer les doutes et les craintes des salariés.

Les silences du palais

Depuis le début du projet, la Direction a choisi de travailler en chambre, laissant de côté les interrogations des personnels touchés par cette fusion et la réorganisation qu'elle entraîne, et en communiquant de façon minimaliste, sans donner de vision à long terme sur le devenir de nos activités et de nos métiers.



Lost in translation

Elle semble même s'étonner des inquiétudes, questions et doutes quant à votre avenir, pensant que son message « lénifiant » sur le devenir des petits sites, la taille « critique » de certains services, suffirait à vous assurer que chaque salarié serait épargné des dommages collatéraux qu'une telle réorganisation provoque inévitablement...

N'ayant reçu aucune information de la Direction permettant de mieux appréhender la suite... à savoir le modèle des ventes qui impactera la majorité des collaborateurs PRO et PME, la CFE-CGC s'étonne de cet étonnement !

Enfin, le diable se cachant dans les détails, dès réception d'une communication que nous espérons rapide sur le modèle des ventes, vos représentants CFE-CGC seront vigilants à le débusquer !

Discount

Le 1^{er} avril, la rémunération des suites commerciales iso offres devait baisser de 90%, la mission principale des commerciaux étant de développer de la valeur (sic). Et pourtant, elles sont plus délicates et longues à traiter qu'une vente à un « primo-accédant ». Une suite commerciale iso offre réalisée est souvent déjà un résultat optimal !

En contrepartie, les Flux Porteurs devaient avoir accès à des offres davantage génératrices de valeur, notamment les BIV. La mobilisation syndicale et l'interpellation de la Direction par la CFE CGC sur l'incohérence de cette décision hâtive a permis finalement d'en reporter la mise en œuvre au 1^{er} Novembre...

Passage en force, néanmoins : malgré l'engagement de réaliser une étude d'impact individuelle et fiable de cette mesure, les conseillers des Flux Porteurs sont mis devant le fait accompli, sans idée précise de la perte de rémunération finale qu'ils encourent, et alors que dans un premier temps, 30% de baisse de rémunération sera retenue sur les signatures, puis 50% en janvier.

La CFE-CGC a demandé à la Direction de s'engager sur des accompagnements qui permettront à chaque salarié des Flux Porteurs, (en priorité les conseillers les plus impactés) de rattraper la perte de PVC.

La Direction y a souscrit et la CFE-CGC demandera une présentation de suivi et bilan en CHSCT.

Les hommes de l'ombre

La CFE-CGC réclame depuis des mois auprès de la Direction et cela, dans toutes les instances y compris dans les CE de nos différentes DO, un bilan de la sous-traitance DEF (PRO-PME et AE) pour les années 2016-2017 et le S1 2018. Sans succès...

Donc, soit la Direction veut poser un voile pudique sur le fait que la sous-traitance est devenue LA variable d'ajustement au projet de réorganisation de nos deux entités, soit elle veut cacher que la baisse des flux censée être amenée par la digitalisation est loin des prévisions annoncées...

Dans tous les cas, on est loin de la transparence et de la sincérité que les salariés sont en droit d'attendre sur le sujet.

- ♦ Qu'en est-il des flux externes vs nos flux internes et par activité pour le périmètre PRO-PME ?
- ♦ Qu'en est-il du nombre d'ETP de la sous-traitance par activité pour le périmètre PRO-PME ?

Des questions qui à ce jour, restent sans réponse.

La CFE-CGC s'assurera pour autant, que les futures mutualisations d'activités qui répondront à l'exigence du « Once and Done » découlent vraiment d'une baisse drastique des flux et des effectifs...

La CFE-CGC Orange revendique

- ▶ Une communication claire et transparente auprès de l'ensemble des salariés PRO et PME, sur la suite du projet de manière anticipée tout en respectant le passage des dossiers dans les instances.
- ▶ L'intégration de salariés et de représentants du personnel aux différents groupes pluridisciplinaires traitant des différents dossiers émanant de MAPS.

Vos correspondants

Martial Lageon – 06 86 13 62 61
Catherine Juncarol – 06 83 87 85 32
Sébastien Muller – 06 76 73 09 26
Nathalie Arreghini – 06 81 82 04 72



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

