



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CFDT NEWS

Un autre regard sur l'actualité de l'entreprise

D
I
R
E
C
T
I
O
N

O
R
A
N
G
E

Ouverture de Négociations à L'UI Bretagne

Les élu.es CFDT de l'UI Bretagne revendiquent un traitement équitable en termes de promotions à destination des techniciens GP (ex-techniciens Multi-Services) et des Chargés d'Affaires.

Si les niveaux cibles de ces postes sont en bande C/2.2, la CFDT considère que l'expertise détenue et acquise par nos collègues doit pouvoir se traduire par des promotions en bande D/2.3.

La CFDT a donc demandé, à la Direction de l'UI Bretagne, l'ouverture de négociations afin de reconnaître les compétences acquises et développées par ces deux populations.

La Direction de l'UI B a accédé à notre demande et accepte de s'engager dans des négociations avec les organisations syndicales.

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos élu.es CFDT.

SDIT NANTES : Pas de déménagements sans l'avis du personnel

Un projet de révision de l'implantation des sites Orange de l'agglomération nantaise hébergeant du personnel a été présenté en mai aux différents CE Orange de l'Ouest. L'idée était de faire un état des lieux et de se projeter à l'horizon 2020. Les éléments présentés n'apportent aucun scoop pour l'instant en termes de nouvelles localisations, mais nous précisent l'intention de réduire le nombre de sites, du fait notamment de la réduction des effectifs. En effet, la baisse des effectifs qui passeraient de 2200 à 1700 fin 2020 est la principale variable du projet présenté. Cette **baisse des effectifs de 500 personnes** induite par la signature de protocoles TPS (Temps Partiel Sénior) nous donne le ton pour les années à venir. Cette situation a commencé à avoir des effets sur certaines activités où la continuité de service et le transfert de compétences ne sont plus garantis. La CFDT dénonce cette situation ainsi que l'appel à la sous-traitance qui continue de se développer de manière exponentielle au détriment d'un service de qualité. Pour la CFDT ces dossiers de déménagement doivent être menés en concertation et en amont avec le personnel et leurs représentants, afin que les destinations ne soient pas subies, comme ce fut le cas par le passé à Rennes avec le déménagement de la Mabilais vers Orange Parc sur la route de Fougères, entre autres. La CFDT exige que ce projet soit développé et analysé dans des conditions plus qu'optimales car il devra prendre en compte plusieurs axes, tels la restauration, la garderie d'enfants, les transports en commun, le stationnement, etc.



O
U
E
S
T

ADO : Signature d'un accord promo

Depuis longtemps, la CFDT travaillait sur ce projet. Face à une fuite trop massive de ses salariés vers d'autres unités la Direction a décidé d'ouvrir des négociations sur le volet des promotions.

Avec cet accord, tous les salariés de l'ADO auront des possibilités d'évolutions professionnelles et pas seulement vers la voie managériale. Cet accord signé par la CFDT va permettre aux salariés d'être enfin reconnus dans leur métier via le passage sur une bande D. Il est encadré par un nouveau processus. En effet chaque candidat se verra adresser un mail et un courrier dès l'entrée et tout au long du parcours jusqu'à la sortie.

Entre 25 et 35 promotions seront réalisées cette année sur l'axe conseiller expert.

Pour la CFDT, il s'agit d'une véritable avancée pour permettre à tous d'évoluer tout en restant à l'ADO.



VOUS SOUHAITEZ EN SAVOIR PLUS



web

SST (Service de santé au travail) : Des inquiétudes

Les élu.es CFDT du CE de la Direction Orange Ouest réaffirment leur attachement et croyance dans un Service de Santé au Travail Inter Établissement interne à Orange, indépendant et autonome. La CFDT DO Ouest reconnaît que le SST chez Orange est qualitativement supérieur à ce que prévoit le cadre légal. Pour autant nous n'écartons pas les difficultés certaines de fonctionnement, qui pourraient conduire à une dégradation forte de la qualité de la prévention et de la santé des salariés.

Les élus CFDT ont donc émis un vote négatif sur la demande de renouvellement de l'agrément pour les raisons suivantes :

- Projet d'allongement de la périodicité des visites médicales portée à 36 mois au motif d'assurer une qualité de service par rapport à la taille du périmètre d'action des médecins. La qualité de service ne peut se faire au détriment des salariés.
- Projet de transfert des activités des médecins vers les infirmier.es qui assureront les visites intermédiaires portées à 18 mois.
- Sur un plan National les rapports de plusieurs médecins pointent leurs difficultés à exercer leurs missions pluridisciplinaires, leur intégration dans le déroulé des projets des unités.

La délégation CFDT réitère ses recommandations :

- De remplacement systématique des médecins
- Une vigilance particulière sur les effectifs et les délais de recrutement des médecins du travail qui mettraient en difficulté la mission du service de santé au travail
- Une vigilance sur les évolutions des infirmier.es : leurs effectifs, leurs localisations, les déplacements induits ainsi que leurs niveaux de classification
- Un dispositif de prévention sur la violence et les suicides au travail

Crise XOIP

Les salariés sont-ils réellement « victimes du succès » d'Orange sur ces offres ou victimes de la décision prise de ne pas remplacer au plus vite la plateforme défectueuse ?

Afin de reconnaître à sa juste valeur la contribution de tous les salariés dans la gestion de cet événement la CFDT réclame :

- Une information uniforme vers tous les salariés via push mail, en provenance de DEF en attendant le remplacement de la plateforme
- Le non dé-commissionnement des ventes réalisées et qui ne pourront être produites ; Sur le marché entreprises, une correction des objectifs de CA sur les semestres S1 2016, S2 2016 et S1 2017.
- Des moyens supplémentaires pour les collègues en back office et aux réclamations afin d'absorber la surcharge de travail
- Un bilan à 6 mois concernant l'audit de cette panne et les conséquences économiques de cet événement majeur
- La saisie de la commission Relation Client du CNSHSCT pour analyser les conséquences de ce type d'aléa sur les conditions de travail des salariés et travailler à des solutions de prévention primaire, secondaire et tertiaire
- La prise en compte de ces aléas afin de ne pas pénaliser les salariés d'Orange du fait des indicateurs liés à DEF dans le calcul de l'intéressement 2016.

AGPME : Avis négatif sur la PVC

Sortir d'une part variable au bâtonnage pour se diriger vers une part variable au chiffre d'affaires aurait dû aller dans le bon sens ! Mais cela était sans compter l'imagination de l'Entreprise et son interprétation du mot justice :

- Aucun ajustement des objectifs lors des périodes de vacances, maladie, formation,....
- La part collective déjà importante de base sera forcément augmentée à travers les Items professionnels (ex : CNPS)
- Des AA* qui ne compteront plus dans les KPI's pour les apporteurs et qui dans certains cas ne seront plus rémunérés : « Rassurez-vous, les objectifs seront diminués avec la PVC pour en tenir compte », nous dit-on. « Purement invérifiable », avons-nous répondu !
- Les progressions des portefeuilles de nomades seront soumises aux aléas des ventes DVI**
- Un collectif payé à 100% si le R/O est atteint au minimum à 100% ; Payé à seulement 33% s'il est compris entre 70% et 100% : Il ne fera pas bon être le maillon faible ou avoir une absence imprévue !

Le CHSCT de PME OA n'a pu rendre qu'un avis négatif sur la PVC !

La crise XOIP a prouvé que les événements plus ou moins exceptionnels ne seront pas sans incidence sur une des composantes (composée de 4 à 6 items de professionnalisme) pesant au minimum 50% de la PVC ainsi que sur la composante collective.

Cette PVC risque fort de dégrader l'ambiance !

*AA : Apports d'Affaires

**DVI : Distributeur Vente Indirecte