



CE DO NC
Bulletin des Elu-es - N° 73
Octobre 2013



Création d'une unité service client Orange ou fusion AVSC/CCOR : acte VI

Cette séance de CE, était pour la direction l'ultime phase pour la mise en place de cette nouvelle unité : le recueil de l'avis des élu-es CE.

Le dossier présenté n'a pas apporté d'éléments nouveaux, même le nom du futur Directeur qui aurait dû être annoncé en primeur aux élu-es avait déjà été largement diffusé dans certaines réunions d'équipes.

The winner is « Christophe Aimaretti » actuel DUO du CCOR Grand Est, nommé chef de projet au 1^{er} décembre 2013 et qui deviendra Directeur du SCO (Service Client Orange) au 1^{er} janvier 2014.

Une jurisprudence existe concernant les projets de réorganisation : les CHSCT doivent rendre leurs avis avant le CE.

Or dans ce dossier, les élu-es des CHSCT de l'AVSC et du CCOR, afin de rendre un avis éclairé, ont mis en place une expertise portant sur l'impact de cette réorganisation sur les conditions de travail et les risques sur la santé des salarié-es.

A l'initiative de SUD, les élu-es SUD, CGT et FO ont voté une résolution qui respecte cette jurisprudence. La CFDT qui n'est pas à une contradiction près, a annoncé d'emblée qu'elle était prête à approuver ce projet, sans attendre les conclusions de l'expertise sur les impacts de celui-ci sur les salarié-es.

Le D.O. très ennuyé par cette situation a essayé de mettre en cause la compétence des élu-es des CHSCT et s'est ensuite attaché à essayer d'arracher le vote des élu-es CE, faisant des promesses qui n'engageait que lui.

Au final, l'avis du CE sera rendu en décembre sous réserve que l'expertise soit terminée.

Information/consultation sur le projet d'accord concernant l'accompagnement du Plan Schéma Directeur de l'AD Normandie Centre

Le protocole d'accord sur le plan schéma directeur 2012-2013, qui est présenté aux élus du Comité d'Etablissement de la direction Orange Normandie Centre, ressemble à une accumulation de bonnes intentions.

Dans cet accord, l'emploi massif du « conditionnel » et de « l'éventuel » laisse entrevoir la volonté de l'entreprise de contractualiser sans accumuler trop d'obligations envers

les salariés impactés par le Plan Schéma Directeur.

Le minimalisme des mesures d'accompagnement dans le cadre des projets professionnels et financiers nous démontre la volonté de ne pas assumer les transformations et évolutions du réseau de distribution. Les chantiers de mutation de l'entreprise sont accompagnés, voire devancés, sur la DO Normandie Centre et sont traités sans réel respect pour le travail fourni par les salariés des boutiques.

SUD ne s'inscrit pas dans une démarche qui institutionnalise la destruction de l'emploi et qui tend à précariser le travail à l'Agence Distribution. Nous ne souhaitons donc pas cautionner le contenu de ce dossier.

AGIL ité ou souplesse de l'organisation dans les Unités d'Intervention...

Après la présentation le mois dernier des premières réflexions de l'UIC, l'UIN nous a présenté sa vision de la mise en place des AGIL (Agences d'Intervention Locales). Dans l'esprit c'est le même refrain, adapter l'organisation au territoire, abandon à terme de la logique de métiers pour une « géographisation » de l'activité. A la lecture du projet un grand chantier est en cours à l'UIN, pour l'instant beaucoup plus de questionnement que de certitude sur l'organisation des futures AGIL.

Des points à noter : 3 AGIL en Normandie et deux à l'UIC. Une AGIL Seine Maritime avec comme chef de projet (M. Khomenko),

Une Manche/Calvados (M. Legrand, en partance, remplacé par Mme Acx)

Une Eure Orne (M. Galand).

La création de deux pôles à compétence sur toute l'UIN :

Un pôle Intégration (gros PABX, systèmes complexes...stratégiques)

Un Pôle Environnement Technique, la définition et la compétence de ces deux pôles restent à préciser. Chaque responsable d'Agence sera le référent sur un domaine Boucle Locale, Réseau, Process SAV GP. De plus, certains métiers à compétence rare comme, l'intervention câble /réseau (connaissance du plomb à la fibre) ont vocation à garder leur activité sur tout le périmètre de l'UIN, des prêts de compétence dans d'autres UI pourront être envisagés.

Les responsables des futures AGIL auront la maîtrise de la qualité envers les clients Orange ainsi que du domaine de la sous-traitance et de la vérification du travail effectué par celle-ci.

Voilà les grandes lignes retenues à ce jour par la Direction

pour ce projet, par contre il reste un énorme travail et beaucoup de questions sur, l'animation métiers, le rapprochement hiérarchique, le pilotage des activités. Nous sommes dans l'attente des synthèses des groupes de travail, des plans de formations associés à ce dossier. La direction a voulu rassurer les représentants du personnel en affirmant que les salariés resteraient sur leur cœur de métiers et sur leur site mais cite l'exemple du dépannage des live box pro qui pourront être effectuées par les techniciens « résidentiel » et inversement puisque dans 70 % des cas tout va bien... L'équipe de gouvernance se rend compte que des bilans de compétence devront être fait par AGIL. Nous avons signalé que sous le couvert de l'activité avec « une montée en compétence » se cache aussi le fait que certains agents « spécialisés » notamment dans le domaine entreprise seront affectés à des tâches moins valorisantes, et que cela devra être pris en compte et accompagné.

Les élus ont constaté lors de la première séance de présentation qu'il reste un gros travail à faire, la directrice a dit que la mise en place n'a pas de date butoir (courant 1^{er} trimestre 2014). Un passage mensuel est prévu en CE et CHSCT jusqu'à la fin de l'année.

Pour l'UIC tout est déjà bouclé il faut dire que M. Hadida, (Directeur UIC) travaille sur le sujet avec ses adjoints depuis un an et comme il s'occupe au niveau national de la pluridisciplinarité (Médecins, préventeurs... IRP...) pas de doute pour eux qu'il n'y aura pas de problème pour la santé des salariés...

Dans ce projet la mutualisation de l'activité se fera sur volontariat. Une AGIL (18, 28, 45) avec Messieurs Boutet et Queruel comme chefs de projet. Une (36, 37, 41) avec Messieurs Pandolfino, Chantard .

Le management ne sera pas que de proximité, des collègues pourront être localisés sur Tours en ayant leur manager sur une autre AGIL.

Nos chers responsables ont un nouveau dada pour leurs projets cela s'appelle la « **co-construction** » avec la participation de salariés, de responsables. A ce jour le projet ne s'est construit qu'entre responsables. Nous ne connaissons pas les marges de manœuvre de ces groupes de travail ,si ce n'est qu'un affichage ou pour faire avaler la pilule . Pour la direction, ce dossier arrive à point nommé pour adapter la problématique dramatique de l'emploi car les embauches qui pourraient se produire sont à minima. Toutefois, celle-ci devra saisir l'ensemble des prérogatives des IRP pour présenter l'évolution de ce dossier.

Recours aux conventions de forfait et les suivi de la charge de travail des salariés concernés CEA

A la demande de Sud, ce dossier nous est présenté pour la première fois.

Notre DO compte 926 cadres répartis de la sorte : 7 cadres dirigeants, 156 Cadres Opérationnels de Proximité (COP) et 763 Cadres Exécutifs Autonomes (CEA). Ce régime qui permet une autonomie en terme de gestion du temps et de l'organisation du travail, est validé par une convention de forfait chez les Afos et un protocole individuel chez les Acos. Reste à savoir comment passer de CEA à COP car ce régime a ses avantages et ses inconvénients.

Les CEA sont au forfait jour et ne doivent pas, comme tous salariés faire plus de 11h par jour mais peuvent-ils vraiment gérer leur temps ?

Nous avons constaté qu'une très forte majorité d'entre eux méconnaissent l'existence des Jours de Travail Supplémentaires (JTS) et comment en déclarer.

Par exemple, si vous travaillez du lundi au vendredi et qu'on vous demande de venir travailler le samedi, cette journée doit être considérée comme JTS. Un conseil, plutôt que de récupérer quelques heures dans la semaine, déclarez un JTS !

Bilan 2012 sur l'alternance

Sur notre direction, 6% des effectifs sont en alternance cela représente 300 personnes. Pour une fois une égalité Homme-Femme puisque sur les 241 apprentis (116 Femmes et 125 Hommes) et sur les 59 contrats pro (34 Femmes et 25 Hommes) .

252 tuteurs les accompagnent pendant leur parcours. Pour être tuteur il faut avoir suivi la formation « maîtriser la fonction tutoriale » et avoir 2 ans expérience avec diplôme équivalent ou 3 ans expérience sur le poste. La Direction avec les conseillers Orange Avenir propose des ateliers « construire son projet professionnel » à mi parcours et « projet professionnel et techniques de candidature » en fin d'apprentissage, ceux-ci ne sont pas obligatoires mais ils peuvent apporter un plus.

Nous rappelons que 5 jours sont accordés pour préparer les examens et que 84% des alternants ont obtenu leur diplôme, 48 ont été recruté en CDI et 33 en CDD, c'est peu. L'une des revendications de Sud c'est l'embauche définitive.

Elu(e)s SUD

Titulaires : Annie Multon, Sylvain Boulant, Jean-Pierre Sauvegrain

Suppléants : Laurent Le Deunf, Yannick Le Morvan, Gilles Noël (Trésorier)

Représentant Syndical : Christine Papillon

Sud BN 0231942600 sudptt14@wanadoo.fr **Sud 36-37** 0247851111 sudptt.36-37@wanadoo.fr

Sud HN 0235632020 sudptt.hn@orange.fr **Sud Loiret** 0238837239 sudloiret@wanadoo.fr