



CE DO NC

Bulletin des Elu-es - N° 81

Juin 2014



Accord dialogue social au SCO

La direction du SCO, ne doute de rien. Alors qu'on assiste depuis la création de cette unité à la « digitalisation du dialogue social ». Celle-ci propose sans rire de « définir une pratique de référence, issue des meilleures expériences de l'AVSC et du CCOR ».

Les premiers mois au SCO concernant les questions DP ont dû échapper à cette ambition, tout comme les dossiers présentés en CHSCT. Encore aujourd'hui, ils sont souvent incomplets, vagues voire erronés et ne permettent pas aux élu-es de se prononcer. Ce qui est encore plus dommage, c'est lorsqu'une évolution majeure d'une activité n'est pas présentée au CHSCT.

Visiblement nous n'avons pas la même conception du dialogue social et avant de soumettre aux élu-es un accord, nous attendons de la direction du SCO qu'elle commence par respecter le code du travail.

Dans ce contexte actuel, SUD a émis un avis négatif sur ce projet d'accord.

Evolution de l'homologation et du SAV SCO NC

Dans la continuité de la politique d'économie engagée au niveau du groupe, l'activité de l'homologation des contrats des boutiques du réseau partenaire (Mobistore, GDT) et concurrentiel (Carrefour, Auchan, etc..) actuellement sous-traitée à Blois va être ré-internalisée.

La direction choisit le site de Tours Maginot sur lequel elle en profite pour arrêter l'activité de prise d'appel SAV qui pour le coup, serait sous-traitée. Vous suivez ?

Alençon arrêterait l'activité des avenants qu'elle gère actuellement.

Cette mise en œuvre est prévue en octobre 2014, mais une fois de plus, et ça devient fatigant, ce dossier comporte beaucoup de vide. Une nouvelle pratique de la Direction envers les IRPs depuis la création du SCO, là où la direction dit co-construction, nous on dit foutage de gueule !

Consultation sur le projet d'accord d'accompagnement du PSD (Evreux Guichainville) à l'ADNC

Un projet d'accord qui rassemble plus ou moins les mêmes éléments que dans la précédente mouture. Un projet qui rassemble moins que plus, les éléments apportés par les mandatés SUD.

Quand on regarde dans le détail, on constate une fois de plus l'utilisation systématique d'expressions qui cristallise l'absence d'engagements forts de la direction envers les salariés. Cela contraste radicalement avec la volonté de préserver et d'appliquer coûte que coûte la stratégie nationale.

Nous constatons cependant quelques avancées et nous aurions apprécié que les efforts soient poursuivis et confirmés.

Ces efforts ont peut-être trouvé leur origine dans la demande d'expertise du CHSCT de l'Agence Distribution périmètre Normandie, et nous nous demandons s'il ne faudrait pas systématiquement faire passer tous les dossiers destructeurs d'emplois devant les tribunaux pour enfin obtenir de vraies dispositions favorables de la part de la Direction.

Les élus SUD ont rendu un avis négatif sur ce projet d'accord d'accompagnement mais même si c'est un « râteau » pour la direction, ce n'est pas la pelle du 18 Juin.

Consultations sur les projets d'évolutions de DIEPPE VICTOR HUGO/ GONFREVILLE/ LA GLACERIE/ VIRE

Le rouleau compresseur stratégique amène encore inévitablement la direction à proposer des suppressions et transfert de boutiques sur le territoire de la Direction Orange Normandie Centre.

Tout cela découle d'une philosophie unique mais n'empêche pas l'entreprise de répondre en s'appuyant sur des logiques à géométrie et à qualité variable. Encore une fois ORANGE fait le choix de sacrifier des salariés sur l'autel de la rentabilité et les marchandages avec les partenaires sont assez difficiles à accepter de notre point de vue.

En suivant du regard la ligne qui est tracée depuis 2012, nous voyons se dessiner un horizon où le réseau de distribution se réduira à une TGB (Très Grande Boutique) pour les grandes villes et pour le reste des partenaires rémunérés à minima. Cela confirme encore une fois la vision des grandes entreprises françaises : « du précaire, du pas cher, de l'interchangeable ». Evidemment cela n'est pas fait en priorité pour améliorer la qualité de l'expérience client mais pour conforter l'expérience actionnaire.

La délégation SUD s'est exprimé contre tous les projets de fermeture et de transfert et continuera à fournir aux salariés les éléments pour obtenir le meilleur pour le respect de leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Pour la Boutique de la GLACERIE, la direction souhaite revoir sa copie et éventuellement changer de « victime »... Centre ville ou Centre commercial ? Le

dossier peu solide est ébranlé et certainement que la stratégie n'est pas toujours ajustée comme il faudrait ! Pour VIRE dont le dossier était très lié (peut être à cause du marchandage en cours avec la direction d'un partenaire), la consultation a, elle, eu lieu. Preuve que l'incohérence n'effraie que ceux qui ne l'acceptent pas.

La Gestion Prévision Emploi Compétences ou plutôt la Gestion Perte Emploi et Multi-compétences

Gpec signée par Cfdt, Cfe-Cgc et Cftc en 2011 arrive à son terme et les OS en négocient un nouvel accord avec la Direction.

Nous espérons que les engagements pris dans le précédent accord seront appliqués comme :

-« Donner aux salariés les moyens d'exercer leur métier dans les meilleures conditions et favoriser ainsi un travail de qualité ». En effet, certains salariés reçoivent une formation spécifique mais ne peuvent la mettre en pratique.

-« Partager les décisions et orientations en matière d'emploi et donner de la visibilité afin de permettre au salarié d'avoir une vision de son parcours professionnel ». Pas besoin d'avoir une bonne vue puisqu'il n'y a que 2 métiers d'avenir à Orange. Le premier vendeur en boutique, sachant que l'entreprise en ferme une petite dizaine à l'année. Le second, Technicien Intervention dans les unités techniques pour lequel il faudra être multi-compétent.

Quelle vision pouvons-nous avoir sur notre évolution quand, hormis les 2 métiers ci-dessus, les besoins changent tous les ans, voire tous les mois et que nous constatons tous, que chaque service de la DO NC voit ses effectifs baisser avec les départs en retraite et TPS.

Quelques exemples : pas de besoin RAI les deux dernières années ni en janvier 2014 ? Et hop il en faut 2 au T3 2014. Des besoins au Service Facturation de l'AE suite projet ARC en 2013, malgré 6 départs en retraite en 2014 ? Prévisions zéro pour 2015.

Des besoins au SCO sur Open ? cela se fera en interne car aucun recrutement n'est prévu.

Que dire des apprentis dans les UIs qui font leur parcours comme techniciens intervention et à qui Orange propose au final des contrats d'embauche dans les services de la CA, RAI, GTC et qui sont bloqués 3 ans sur ces postes, alors qu'on a du mal à combler les postes de technicien !!!

En résumé, si vous voulez changer de métier dans l'entreprise réfléchissez à deux fois, car la Gpec ne prédit pas l'avenir tant que ça.

Sud a donné un avis négatif sur ce dossier.

Information/consultation sur l'évolution des Relations Qualité Fournisseurs (RQF) DO NC

RQF est le service qui gère la relation avec les sous-traitants de l'UI, vérifie la qualité des prestations en rapport avec le contrat élaboré et ensuite enclenche leur paiement.

Actuellement, il existe un service pour chaque UI de la DO, le projet qui nous a été présenté consiste à les fusionner, afin de mutualiser les compétences et mettre en commun les meilleures pratiques.

La répartition des effectifs étant pour le moment 1 personne sur Le Havre, 12 sur Rouen, 6 sur Caen, 1 sur Chartres, 12 sur Orléans, sans compter les collègues qui sont répartis dans les Direction Infrastructure Réseau et qui participent à des missions de vérification de la qualité.

Le responsable du département unifié sera Monsieur Heudron qui est en charge de RQF sur l'UI Centre. Au cours du CE, nous avons appris que 4 apprentis seront recrutés 1 sur Rouen, 1 sur le Havre, 2 sur Caen pour redonner un peu de dynamisme au service. La moyenne d'âge étant importante et le nombre de TPS augmentant, il devient aussi urgent de mutualiser les services pour pallier le manque d'effectifs à venir plutôt que d'embaucher.

Le choix du rattachement de RQF à l'UIC relève de la recherche d'un équilibre des missions des deux UI, dicit M. Portron. Pour lui, une fusion des deux UI(S) n'est pas à l'ordre du jour, le recrutement de deux jeunes directeurs en est la démonstration (transfert de M Hadida à l'UIN et nomination dans les prochains jours du DUO de l'UIC).

A suivre ...

Vie du CE

Les prestations ci-dessous ont été adoptées pour 2015. La CFDT opérant un virage à 180° concernant sa position sur les ASC en votant pour les locations investissement CE contrairement aux autres années. La proximité des élections peut-être ?

Locations investissement CE 2015 .Prestation vacances Hiver 2014/2015

Allotement voyages 2015 (Les Baléares, Le Monténégro, La Sicile, La Turquie, L'Andalousie, Les Canaries, Le Portugal, L'Italie, La Crète, avec possibilité d'ouvertures pour d'autres destinations chez des prestataires du Tourisme Social et Associatif

Prestataires vacances tiers payants et rencontre avec les Associations.

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