



Edito

Cette réunion du comité d'entreprise, la dernière pour le responsable des relations sociales de la DO, Jean Pierre Perceau, remplacé au 1^{er} juillet par Lyanne Dubarry-Coucou, a été perturbée par le Service Client Orange. En effet, suite au dépôt de bilan de la société Everial, un des sous-traitants d'Orange qui s'occupait d'une partie des homologations mobiles, la direction du SCO a décidé de ré-internaliser cette activité au sein des équipes d'Alençon et

de Tours Maginot.

Pour se faire le directeur du SCO Normandie Centre a décidé la tenue d'un CHSCT supplémentaire le 18 juin (dans un premier temps en visioconférence puis en physique suite intervention de l'Inspection du travail) et ce alors qu'une séance « ordinaire » était déjà programmée la semaine suivante. Au passage il fait fi du code du travail en ne respectant pas l'obligation d'envoyer les documents aux représentants du personnel 15 jours avant la tenue de la réunion et en omettant de faire parvenir à l'inspection du travail l'ordre du jour du CHSCT comme il en a l'obligation. Après de longs échanges avec la direction (et les remontrances de l'Inspectrice du Travail en charge de l'unité), les élus présents au CE, relayant leurs DS, ont obtenu le report de cette réunion. Le directeur du SCO NC a fini par céder et a renvoyé ce point au CHSCT du 25 tout en tentant au passage de maintenir les formations avant même la tenue du CHSCT. Cet épisode montre une fois de plus le fossé qui sépare le dialogue social dont se gargarise Orange avec la réalité du terrain.

PEC

Pour l'entreprise, l'ambition du volet RH est de faire d'Orange un modèle d'employeur digital et humain. Les salariés étaient déjà pris pour des pions avec Essentiel 2020, l'entreprise en fera des robots. La direction note aussi que « la place de l'humain sera primordiale et l'ambition RH sera de concilier performances économique et sociale ». Quelle belle contradiction, vu le nombre de départ et le peu d'embauche, nous émettons de fort doute sur l'importance de l'humain au sein du groupe. Une gestion de l'emploi solidaire avec la présence de 5000 alternants dans le groupe et 6000 en 2014, devons-nous nous en féliciter car nous avons l'impression qu'ils servent de variable d'ajustement. Fait du hasard cela correspond au nombre de départs dans l'entreprise. Mais comme le disent certains DRH, on ne peut compter les alternants dans les actifs, bien qu'ils soient présents dans les services, effectuant une charge de travail conséquente. Enfin, quand on compare l'estimation des ressources et celles des besoins pour 2017, pour le périmètre du CE, mis à part le SCO où les ressources sont à peu près égales aux besoins, les autres unités devront répondre aux besoins avec moins de ressources. Pour le domaine de l'intervention, vu le delta entre ces deux valeurs, ça laisse à supposer que c'est la sous-traitance qui en bénéficiera. A moins de robotiser les salariés, nous ne pourrions tenir la cadence avec une baisse des effectifs de 40% 2013 vs 2019. Pour toutes ces raisons la délégation Sud a émis un vote négatif pour ce dossier.

Evolution Cap Pro d'Angers

Ce projet d'évolution va permettre de développer une nouvelle activité, Bilan Conseil Personnalisé, sur le site d'Angers. Si nous sommes satisfaits par cette possibilité offerte à nos collègues de pouvoir s'orienter vers une nouvelle activité, on peut toutefois s'interroger sur la pérennité d'un service qui ne sera composé que de 3 personnes en fin de carrière. Il reste aussi de nombreuses interrogations dans ce dossier, notamment sur les objectifs qualitatifs et/ou quantitatifs assignés aux conseillers BCP. Enfin la direction n'a pas dissipé nos inquiétudes sur les conséquences de la reprise d'une partie des flux d'appels de la zone Grand Ouest et ses probables conséquences sur les plateaux de Caen et Tours. La délégation SUD a donc décidé de s'abstenir sur ce dossier.



Accord Promotions UIN

Au vu des négociations sur l'accord promotion à l'UI Normandie, les élus Sud regrettent le manque de visibilité sur les perspectives de Promotion au sein de cette unité.

L'absence de présentation d'un bilan de l'accord précédent, d'un état des lieux des métiers avec le positionnement actuel des salariés et le positionnement cible qu'ils pourraient ou devraient avoir sont des éléments qui doivent être mis à disposition pour assurer une négociation sincère et loyale.

Le taux de 15 % laissé à la marge des signataires est insuffisant. Il est notamment regrettable :

- Que le budget égalité professionnelle n'ait pas été consommé.
- Que les femmes de ménage n'évoluent pas, restent en I.2 et n'aient pas bénéficié des mesures spécifiques ci-dessus peut-être parce que ce ne sont que des femmes de ménage (discours tenu en réunion de négociation par la direction).
- Que des salariés avec de l'ancienneté ou en fin de carrière soient encore positionnés en I.3 ou sur un niveau équivalent de reclassement alors que leur activité a fortement évolué.
- Que depuis la reclassification n'ait été prévue aucune mesure spécifique pour de nombreux collègues positionnés en II.3 ou sur un grade de reclassement équivalent.

- Que nombre de métiers techniques soient positionnés alors que la polyvalence et la multi-compétence sont à l'ordre du jour et que l'on compte sur les anciens pour transmettre les compétences rares.
- Que des collègues adjoints aux responsables de groupe quittent leur activité en fin de carrière en II.3 quand ce n'est pas en II.2 voir en II.1 alors que le recrutement pour les remplacer est en III.2 ou D.Bis.

Au vu de ces éléments, les élus SUD ont rendu un avis négatif sur cet accord.

Delivery se dévoile un peu, quoique ???

Après la période de test, ça y est, on commence à y voir un peu plus clair sur ce projet qui commencera début 2016 avec une cible à fin 2016, mi 2017. La Direction nous a annoncé où seront les équipes Delivery : Caen Carpiquet, Tours Carlotti et Rouen St Clément ou Mermoz (et non l'Astrolabe alors que dans le projet, on nous dit qu'on veut les RAC au plus près des vendeurs). Les métiers de pilote ADV standard/complexe évoluent en RAC (Responsable Affaire Client). Les RAI (Responsable Affaire Intervention) ont le choix entre RAC à l'AE ou RPI (Responsable Production Intervention) à l'UIN.

Sachant qu'à fin avril 2015, les ressources en CDI : 43 pilotes et 47 RAI (qui se traduisent en ETP : 32,7 pilotes et 37 RAI).

A la cible pour Delivery, il faudra environ 65 RAC (15 à 20 RAC1, 35 à 40 RAC2 et 3 RAC3) et 14 RPI (données en ETP). **Faites les comptes enfin si vous pouvez!** Le processus de comblement des postes est structuré autour de grands principes avec un positionnement dit semi-ouvert avec une fiche de souhait (jusqu'à 3 possibilités de poste ou voire une possibilité de réorientation professionnelle hors Delivery). Le SI évoluera en même temps que le projet se mettra en place, voire peut être encore après. Vu le nombre de portails, d'applications des deux univers cela promet.

Les formations s'étaleront sur 12 à 15 mois avec une individualisation du dispositif pour intégrer les besoins de chaque salarié. Elles seront externalisées pour les Essentiels métier, posture, processus & SI. Un renforcement du dispositif de soutiens internes (+20% vs ressources actuelles), avec une focalisation plus forte de l'accompagnement sur le retour du salarié sur son poste de travail. Pour le métier de RPI, les modules actuels de formation pour le métier de RAI seront complétés et enrichis pour répondre aux enjeux d'évolutions prévus sur le métier et ainsi leur permettre d'exercer pleinement leurs fonctions.



Bilan mise en réseau formation multicanale.

Un bilan présenté sans que le CE ne se soit prononcé peut être une bonne initiative si l'intention était de fournir des éléments pour combler les lacunes soulevées par les organisations syndicales. Seulement ce n'était pas à l'ordre du jour et nous avons seulement eu le droit à un dossier creux dans les questions d'emploi et surprenant par la part prise par la Direction Commerciale Régionale sur l'AD et le SCO. Pour l'emploi proprement dit, l'objectif que l'on peut discerner en filigrane c'est de faire évoluer les process pour faire disparaître le métier de soutien au SCO, faire disparaître la fonction formation dans les AD, augmenter la part de l'auto-formation. En conclusion, et au regard de la faiblesse des informations nous ne pouvons que réitérer nos remarques : Ce projet c'est du cache misère comme une grande part des projets de 2014 à 2017.

Elu(e)s SUD

Titulaires : Yannick Le Morvan (Trésorier), Laurent Le Deunf, Jean-Pierre Sauvegrain, Jean-Claude Planchin

Suppléants : Jean Caillard, Sylvain Boulant, Denis Allix, Yannick Veschambes

Représentant Syndical : Nicolas Savaton

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