



# Réclamations DP

## GSSC Losserland

Réunion DP du 10/03/2014

Réponse Direction du 18 mars 2014

		Réclamations	Réponse Direction .....
CFE-CGC	<p><b>Réclamation n° 1 – impact augmentation TVA</b></p> <p>Qui prend en charge l'augmentation de la TVA dans les RIE ?            Quel est l'impact pour les tickets restaurants ?            Quel est l'impact sur le plafond minimum remboursé par Orange, via Travel ?</p>		<p><b>En attente réponse Dominique Sauvage</b></p>
CFE-CGC	<p><b>Réclamation n° 2 – Remboursement de Frais via Travel Frais</b></p> <p>Les délais de remboursement des frais traînent, merci de votre intervention.</p>		<p>Pour le mois de février 2014, le délai de remboursement moyen d'une note de frais a été de 27 jours.            Ce délai part de la date de validation de la note de frais dans Travel Frais par le Manager, jusqu'à la date de virement effective sur le compte bancaire du salarié.            Il est à noter que sur ces 27 jours, il y a 8 jours de délai imposé par la Trésorerie Groupe, entre la date de la fin de campagne de règlement et le virement bancaire effectif sur le compte du salarié.            Pour information, ce délai a été de 35 jours sur le mois de Janvier, dû à un afflux massif ( +40% ) de notes de frais reçues sur les 15 derniers jours de 2013. Le retard a été résorbé début Février.</p>
CFE-CGC	<p><b>Réclamation n° 3 – TPS / intrannuaire</b></p> <p>Dans le cadre du TPS les salariés peuvent être en temps partiel ou en temps libéré qu'est-il prévu dans l'annuaire interne pour informer les collaborateurs ?</p>		<p>Dans l'annuaire, il n'est pas fait mention de cette situation.            Pour les TPS en temps libéré, le numéro de téléphone n'apparaît plus.</p>

CFE-CGC	<p><b>Réclamation n° 4 – Certification /salaire</b></p> <p>Orange fête ses 10 000 salariés certifiés.          Cette expertise est-elle reconnue financièrement sous forme de primes ou d'augmentation de salaire pour les personnels ?</p>	<p>Certaines certifications comme les parcours de professionnalisation bénéficient d'une prime de fin de parcours après l'obtention de la certification.</p>
CFE-CGC	<p><b>Réclamation n° 5 – Baromètre social</b></p> <p>Les résultats du baromètre social France du S2 2013 publiés en janvier montrent une tendance à la stabilisation de nombreux items vs S1 2013.</p> <p>Disposez-vous des résultats partiels de l'entité GSSC achats ?</p> <p>Quelle est la tendance ?</p>	<p>Non, car l'échantillonnage ne serait pas représentatif.</p>
CFE-CGC	<p><b>Réclamation n° 6 – Concurrence en France</b></p> <p>Chaque semaine ou presque une annonce fait état d'une baisse de tarif de nos concurrents.</p> <p>Les risques pour l'emploi et les investissements augmentent à mesure que baissent les marges des opérateurs en France.</p> <p>Les dernières annonces (Bouyges et Free: triple play à 19,99 et 19,98) sont-elles de nature à remettre en question les orientations budgétaires 2014 de nos prescripteurs ?</p> <p>Un renforcement du plan Chrysalid est-il à l'étude en France ?</p>	<p>Les orientations budgétaires sont construites sur la base d'hypothèses qui, bien sûr, si elles ne sont plus valides, pourrait remettre en question le plan de marche d'Orange.</p> <p>A ce stade, Orange n'a pas décidé de réagir aux nouvelles offres tarifaires de nos concurrents.</p> <p>On continuera bien sûr à mener le plan Chrysalid en vue de dégager le maximum de marges de manœuvres, comme nous avons su le faire en 2013 avec une amélioration de notre performance opérationnelle supérieure à nos estimations.</p>
CFE-CGC	<p><b>Réclamation n° 7 – actions gratuites</b></p> <p>Le plan de distribution d'actions gratuites conquête 2015 conditionné à l'atteinte de résultats de cash-flow ne sera pas atteint.</p> <p>Avez-vous des informations sur un plan bis en préparation destiné à distribuer quelque chose aux salariés?</p>	<p>A la dernière VIF, Stéphane Richard avait annoncé réfléchir à un autre dispositif en évoquant proposition d'achat d'actions à prix préférentiel.</p>
CFE-CGC	<p><b>Réclamation n° 8 – Mobilité des acheteurs</b></p> <p>La mobilité des acheteurs tous les 3 ans nous a été annoncée comme une donnée incontournable liée aux processus pilotés sous les préceptes « Sarbane Oxley ».</p> <p>Le but serait de minimiser le risque de collusion entre acheteur et fournisseur, dynamiser la politique achat de chaque commodité et mobiliser les acheteurs sur de nouveaux enjeux.</p>	<p>Il n'a pas jamais été annoncé la mobilité des acheteurs tous les 3 ans comme une donnée incontournable.</p> <p>L'absence de mobilité a été partagée comme pouvant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• constituer un obstacle à une dynamique d'entreprise au sens large,</li> <li>• être source de démotivation pour ceux qui souhaitent bouger mais en final ne le peuvent pas par manque de</li> </ul>

	<p>Comment comptez-vous organiser ces mobilités ?</p> <p>Les acheteurs devront-ils changer de commodité ou simplement de portefeuille au sein d'une même commodité ?</p>	<p>postes vacants</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre contraire aux règles d'éthique Achat</li> </ul> <p>Nous ne forcerons pas les mobilités, mais travaillerons avec tous pour construire collectivement cette dynamique de mobilité. Les derniers exemples réalisés ces derniers temps sont la preuve qu'il en va de l'intérêt de tous.</p>
CFE-CGC	<p><b>Réclamation n° 9 – Mobilité des acheteurs</b></p> <p>Les mobilités seront-elles contraintes ou incitatives ?</p> <p>Quelles seraient les mesures d'accompagnement susceptibles d'être déployées pour fluidifier le processus ?</p>	<p>Conformément au contrat Social, il n'y aura pas de mobilité contrainte.</p> <p>Les mesures d'accompagnement seront celles qui nous seront données dans le cadre de l'accord salarial 2014</p>
CFE-CGC	<p><b>Réclamation n° 10 – Charge de travail des acheteurs</b></p> <p>La mention concernant la charge de travail reportée dans les EI fera-t-elle l'objet d'une analyse communicable en instance DP ?</p> <p>La mesure prendrait-elle en compte les évolutions sur les EI précédents pour mesurer les écarts depuis le déploiement du projet DEMETER ?</p>	<p>Cette question relève du CHSCT. Il est prévu en CHSCT un dossier de restitution sur l'étude menée par Clélie Navaro et qui intégrera aussi l'analyse issue des EIs.</p>
CFE-CGC	<p><b>Réclamation n° 11 – DEMETER</b></p> <p>Au stade actuel du projet, avez-vous identifié ou vous a-t-on remonté des difficultés particulières coté achats, par exemple : des retards dans les délégations ou des retours négatifs de prescripteurs/fournisseurs etc... ?</p>	<p>L'avancement du projet Demeter est suivi en Codaf mensuellement. Les écarts dans un sens ou dans un autre sont bien mis en visibilité. Globalement nous sommes en ligne avec de grandes satisfactions. Les éventuelles difficultés sont traitées au cas par cas, mais elles restent sous contrôle.</p>
CFE-CGC	<p><b>Réclamation n° 12 –Promotion en F</b></p> <p>Le nombre de postes en F à GSSC achats diminue au fur et à mesure des non remplacement (cf dernière réorganisation domaine IT) . De ce fait les débouchés en F deviennent de plus en plus limités.</p> <p>Par ailleurs le constat concernant la sclérose des mobilités internes à Orange SA est établi.</p> <p>Dans ces conditions et qui plus est dans un contexte d'augmentation salariale uniforme (2013), comment garder la motivation de ceux qui aspirent en toute légitimité à progresser et atteindre le niveau F ?</p>	<p>Il y a 2 sujets dans votre question :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les mobilités possibles vers des postes en F</li> <li>- La promotion vers le niveau F</li> </ul> <p>Il est vrai que le nombre d'offres de ce niveau est moins important qu'il y a quelque temps, mais la mobilité doit s'entendre au sein du groupe Orange et pas exclusivement au sein de GSSC.</p> <p>Pour ce qui est de la promotion vers le niveau F, le point de passage obligé est la validation préalable par le management de GSSC du potentiel F.</p> <p>Lorsque les personnes sont identifiées comme telles, elles</p>

		peuvent trouver un poste au sein du groupe Orange (pas exclusivement au sein de GSSC). Par ailleurs, le budget promotion reste substantiel et n'a pas été limité, au regard des mesures salariales « classiques ».
CFE-CGC	<p><b>Réclamation n° 13 –Itinéraire métier pour les assistants achats</b></p> <p>Le seul parcours métier proposé aux assistants achats dans anoo est assistant contrôle de gestion.</p> <p>C'est pauvre comme possibilité, sauf à penser que c'est un métier en voie d'extinction.</p> <p>Le métier de chargé d'achat à G2A pourrait convenir à ces profils, pourquoi ne pas l'intégrer comme un parcours possible ?</p> <p>D'autres possibilités devraient aussi pouvoir leurs être ouvertes.</p>	<p>Il n'existe plus d'emploi « assistants achats » depuis de nombreuses années à GSSC.</p> <p>Après précisions apportées en séance, les parcours possibles pour les analystes achats ne se résument pas au parcours apparaissant dans Itinéraires sur anoo.</p> <p>En fonction de l'expérience des intéressés il est possible d'aller vers d'autres postes comme éventuellement le poste de chargé d'achat.</p>
CFE-CGC	<p><b>Réclamation n° 14 – Amélioration des conditions de travail des plus de 55 ans</b></p> <p>L'accord intergénérationnel de septembre 2013 prévoit un suivi particulier sur les conditions de travail pour les + de 55 ans.</p> <p>Par ailleurs dans le cadre de l'EI les conditions de travail doivent être abordées entre manager et salarié.</p> <p>Disposez-vous au niveau RH d'un état récapitulatif des mesures prises visant à améliorer les conditions de travail des + de 55 ans ?</p>	<p>l'accord date de sept 2013, nous n'avons pas de suivi spécifique à cette heure.</p> <p>Les conditions de travail sont effectivement et en général abordées dans le cadre de l'EI.</p> <p>Nous traiterons au cas par cas les situations particulières qui se présenteront. (pas d'exemple précis à ce jour).</p>
CFE-CGC	<p><b>Réclamation n° 15 – Visite du CHSCT à Eysines</b></p> <p>La visite dans les locaux d'Eysines de membres du CHSCT a révélé des conditions de travail dégradées en particulier sur l'aile Nord .</p> <p>L' humidité chronique de certains bureaux qui a été constatée peut être un facteur de risque pour la santé des salariés.</p> <p>Même si ces questions sont du ressort du CHSCT, nous souhaitons rapporter au niveau de l'instance DP l'insatisfaction des salariés concernés et souhaitons connaitre les intentions de la DIG sur ce site.</p>	<p>Le Directeur de l'UGI au niveau local a été contacté pour réaliser les mises à niveau nécessaires sur le site d'Eysines suite au constat établi par les membres du CHSCT.</p> <p>Il doit nous faire un retour prochainement sur la planification des actions.</p>