

« Si les Hommes disent moins de conneries en février, c'est parce qu'ils n'ont que vingt-huit jours »...pour cette année c'est raté !

Vos élus CE, Anne Mestre et Rémy Girardin se sont engagés à vous informer régulièrement des décisions prises sur tous les dossiers abordés au CE ; voici les informations que vous devez connaître sur le CE du 25 Février 2016.

## ■ Le Rapport d'activité T4 fait triste mine

**Grand Public** : Fibre et mobiles : objectifs non atteints  
Baisse des ventes de mobiles sur le T4 suite à la guerre des prix engagée par nos concurrents, qui a cassé la traditionnelle dynamique de fin d'année et cela dès la mi-septembre.

Fibre : Objectif non atteint malgré un delta parc record (+25% vs T3). L'implication des équipes techniques et commerciales a produit un pic de ventes en décembre mais sans véritable « effet Noël ». Toujours une forte sensibilité aux ventes flash

ADSL : objectif atteint, ventes toujours tirées par les zones rurales.



**AERM** : le chiffre d'affaire est égal sur les 3 marchés. Le chiffre d'affaire facturé fin 2015 a augmenté de 2,89% par rapport à fin 2014 pour un nombre global de clients de 4004 fin 2015.

Satisfaction client : c'est juste atteint, mais pas encore d'enchantement.

Les objectifs de prise d'ordre sont tenus.

**Notre analyse** : *Mais alors tout irait bien dans le meilleur des mondes à l'AE ??? Impossible à dire puisque paradoxalement, on ne nous parle pas de l'évolution réelle du CA !!! Une chose est sûre : le marché SPES bat de l'aile et si son CA est au rendez-vous c'est grâce au sequoia qui cache la forêt...*

**AGPRO** : Des résultats en baisse, un volume d'activité en baisse, des effectifs en baisse, le NPS en baisse....mais moins que le niveau national...ouf, serions-nous sauvés ?

■ **Travail le dimanche : non seulement on va travailler jusqu'à 70 ans et en plus on va louper Drucker...  
...Que dit la loi ?**



DEROGATIONS	Avant la loi Macron	Depuis la Loi Macron
TRAVAIL OCCASIONNEL	Possibilité d'ouvertures 5 dimanches /an sous réserve accord municipal	Possibilité d'ouvertures jusqu'à 12 dimanches /an sous réserve accord mairie
TRAVAIL REGULIER Possible si la boutique se trouve sur	Périmètre d'usage et de consommation exceptionnel (PUCE)	Zones commerciales
	Communes d'internet touristique ou thermal et zone d'affluence (ZTT)	Zones touristiques
		Zones touristiques internationales Gares d'affluence exceptionnelle

**Le travail occasionnel - un changement : la possibilité d'ouvrir jusqu'à 12 dimanches par an**

CE QUE CHANGE LA LOI	CE QUI N'A PAS CHANGE
<ul style="list-style-type: none"> <li>L'ouverture des 5 dimanches par an accordée aux établissements de commerce de détail sur arrêté municipal (L3132-26 du code du travail) <b>peut être étendu jusqu'à 12 dimanches par an</b>, sur arrêté municipal.</li> <li><b>Seuls les salariés volontaires</b> travailleront au cours des 12 dimanches. =&gt; Le principe de volontariat devant être formalisé par écrit par chaque salarié pour les dimanches travaillés</li> <li>Pas d'obligation de signer un accord</li> </ul>	<p><b>Les contreparties :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Une double rémunération <b>et</b> un repos compensateur équivalent au temps de travail effectué le dimanche.</li> </ul> <p><b>Les processus de consultation des IRP :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Une information consultation du comité d'entreprise <b>obligatoire</b> (car impact sur la marche de l'établissement et les conditions de travail, notamment une modification des horaires de travail, prise en compte de l'impact des dimanches travaillés sur la vie personnelle).</li> <li>Une pratique de l'information-consultation du CHSCT bien que non imposée dans la loi.</li> </ul>

*Dans le respect du cadre légal nous nous prononçons pour le travail du dimanche dans la mesure où il reste sur du volontariat*

■ **Part variable commerciale en AG Pro et PME: attention chantier ?**

Un système de rémunération variable encore imprécis  
 Une définition d'objectifs inadaptée au marché Pro (OBS) ou qui ne prennent pas en compte les absences pour maladie.  
 Aucune présentation des résultats de la phase pilote ni des impacts sur la rémunération.  
 Comment promettre une « expérience client incomparable » et « l'enchantement des salariés » quand le mode de rémunération n'est pas en phase?

*Avec une mission et des objectifs, le salaire devient superflu.*

