

Faire plus avec moins

Boutiques : une (re)naissance et trois enterrements

- A l'actif, l'agrandissement de la boutique de La Rochelle Beaulieu et son passage au concept « SmartStore » (ce concept concernera aussi la boutique de La Teste). Nous votons pour, vu la perspective de meilleures conditions de travail. Par contre, la productivité de La Rochelle Beaulieu étant déjà très élevée (70% de plus que la moyenne des boutiques !) la CFE-CGC met le doigt sur le risque social que prend la Direction. Promis, la Direction n'en demandera pas plus aux salariés ! Le recrutement supplémentaire prévu sera-t-il suffisant ? Rien n'est moins sûr.
- Au passif, trois fermetures de boutiques : St-Jean-de-Luz, Parthenay et Villeneuve-sur-Lot. Ne nous y trompons pas : ces fermetures cachent mal le dumping social pratiqué par Orange. Nos successeurs de la GDT (filiale à 100% d'Orange) n'ont pas la même convention collective, donc pas le même salaire. L'objectif, c'est bien de gonfler le compte d'exploitation. Verra-t-on un jour Orange recruter les salariés des filiales roumaine ou africaines pour faire tourner les boutiques ? C'est un « vendredi noir » pour les boutiques Orange. A l'unanimité, les syndicats votent contre les fermetures.



« Tous en 4G » : la fête est gâchée

- Cela devait être une bonne nouvelle, l'occasion, plutôt rare par les temps qui courent, de faire la fête. Enfin, dans la droite ligne de la promesse faite par Stéphane Richard, la boîte allait permettre à chaque salarié de connaître la fluidité de la 4G et faire de ses salariés les ambassadeurs de la marque ! Si la CFE-CGC se félicite de l'opération, la fête est en partie gâchée : l'offre n'est pas aux attendus, loin s'en faut...
- La Direction propose un abonnement à caractère professionnel, l'utilisation personnelle est seulement tolérée, et cela dans le cadre d'une utilisation « en bon père de famille ». C'est donc dans une « zone grise », dont on suppose qu'elle sera plus ou moins large selon les hiérarchies et les régions, que vous allez utiliser « votre » smartphone (qui reste propriété de l'entreprise). Bref, si vous pensez que vos communications seront essentiellement personnelles, pour dormir sur vos deux oreilles, conservez plutôt votre mobile personnel !
- Au-delà des jolis slides colorés présentés au CE, beaucoup de questions restent sans réponse. Le projet ayant déjà été déployé dans d'autres DO, on aurait en toute logique pensé bénéficier de l'expérience d'autres régions. Que nenni ! Pas de charte d'utilisation jointe au dossier. Pas de réponse par rapport à une déclaration auprès de la CNIL.
- Dans la pratique, si vous êtes éligible, vous avez déjà reçu un push-mail vous invitant à vous inscrire. Les commandes de smartphones sont lancées à partir du 1^{er} septembre (livraison prévue sous 2 semaines). Du 1^{er} octobre au 30 novembre, des ateliers organisés par la DOSO sur tout le territoire vous permettront de vous familiariser avec « votre » nouveau mobile.

Emploi : la politique de l'autruche

- Du rapport Perspectives, Emplois et Compétences 2015-2017 (qui, comme son titre ne l'indique pas, offre une visibilité jusqu'en 2019), épais et bien présenté, il ressort des choses simples : pour Orange, l'hémorragie des départs (-35% entre fin 2014 et fin 2019) peut se poursuivre tranquillement. En effet, si on laisse faire les choses naturellement, les besoins à terme coïncideront, à peu de choses près, avec les ressources. Un peu de formation, des recrutements au compte-goutte, une bonne dose d'optimisation des process et du SI, et tout ira bien !

- Un esprit chagrin soupçonnerait l'entreprise d'avoir sous-estimé les besoins, histoire d'afficher le peu de recrutements qui colle bien à sa politique. Que les restants ne s'attendent pas à crouler sous le travail : un SI génial et des processus super-géniaux viendront les délivrer. Ouf, on est rassurés !

- Plus sérieusement, la CFE-CGC dénonce la mort lente d'une entreprise (la nôtre !) asphyxiée par le manque de recrutements, histoire de faire monter le cours de l'action et d'enrichir les actionnaires. Et tant pis si les salariés restants explosent sous le travail. « Faire plus avec moins », voilà une compétence à rajouter désormais à toutes les descriptions de postes !

DELIVERY n'est pas un long fleuve tranquille

- Il y a les romans fleuve, il y a aussi les projets fleuve. DELIVERY, projet structurant et complexe, en fait partie. Après une longue période de tests, nous entrons dans la phase de consultation pour la mise en oeuvre du projet.

- DELIVERY repose sur la réduction du nombre d'acteurs en pilotage d'une affaire, chacun devenant compétent sur plusieurs offres. L'interlocuteur principal, responsable de la relation client de bout en bout, sera soutenu par un ou plusieurs autres acteurs du pilotage ou de la production technique selon la complexité des affaires à produire.

- Les métiers cibles sont les RAC (Resp. Affaire Client), les RPC (Resp. Projet Client) et le CP (Chef de Projet). Resteront en phase transitoire des activités de saisie qui à la cible seront très fortement réduites. Le métier de RAI évolue par la réallocation au RAC de la relation client et se recentre sur la production en UI ; il devient RPI (Resp. de Production Intervention).

- Les salariés auront 3 possibilités : évoluer vers un des nouveaux métiers, avec un dispositif de montées en compétences, continuer des activités de saisie avec un accompagnement sur 24 mois, évoluer vers un poste hors périmètre.

- En termes d'organisation, DELIVERY se traduira par la création d'un département DELIVERY en AE (avec RAC et RPC). Il y aura ainsi régionalisation.

- Bonne nouvelle, à la DOSO, en première analyse et quantitativement, les ressources et les besoins semblent correspondre. En termes plus qualitatifs, la Direction nous assure vouloir assurer une égalité des chances pour tous, et adapter au cas par cas, si nécessaire, le dispositif collectif. « Tout le monde aura un poste ». Nous y veillerons.

L. Blériot sauvé du crash *in-extremis*

- Nous écrivions dans notre compte-rendu précédent que la DIG avait déniché un site sympa et bien placé pour accueillir équipes nomades et matériel : Louis Blériot à Bègles. Entre temps, le CHSCT de l'UIA a rendu un avis négatif, au motif que le volume du magasin est insuffisant. Les syndicats demandent à l'unanimité report de l'avis. Mais la Direction insiste : il faut un avis, le bail peut nous échapper. Dans ce dernier cas, catastrophe, les salariés seront répartis sur différents sites de la CUB !

- Passant outre le chantage de la Direction, vu la qualité du site, la CFE-CGC se démarque des autres syndicats (qui émettent un vote négatif) : elle s'abstient. Pour la Direction, l'avis est rendu, l'essentiel est sauvé : les opérations sur Blériot peuvent se poursuivre. La question du magasin reste ouverte.

La vie trépidante du CE

- Cela partait (probablement) d'une bonne intention : organiser des permanences de salariés du CE à Pessac. Or, cette expérimentation s'est déroulée sans que les syndicats extérieurs au bureau (dont la CFE-CGC) soient informés. Et pourquoi Pessac ? Pourquoi pas aussi Poitiers, Limoges,...etc. ? Cela dans un contexte où l'on nous répète à l'envi que les salariés du CE croulent sous le travail. Difficile à comprendre. L'expérimentation est donc stoppée.

- La prestation « Aide aux études » que reçoivent les ouvriers-droits d'enfants scolarisés (du premier cycle professionnel jusqu'aux études supérieures comprises) est reconduite. Nous votons pour, car nous connaissons le coût que représente une (ou plusieurs) rentrée(s) scolaire(s) pour les salariés.

Prochain CE les 24 et 25 septembre 2015

Vos représentants CE CFE-CGC :

Sébastien Muller Elu Titulaire 0676730926

Marie-Noëlle d'Arbaumont Elue Suppléante 0670755395

Jean-Jacques Marchi Représentant Syndical 0689923475

Retrouvez la version électronique de cette lettre et toutes les informations de votre établissement : <http://www.cfecgc-orange.org/do-sud-ouest/>

Cadres et non cadres, plus d'infos sur : www.cfecgc-orange.org

Activités Sociales et Culturelles des CE

www.lemeilleurdesce.com

nos lettres nationales : Comprendre & Agir et Épargne & actionariat salariés pour vous abonner : info@cfecgc-unsaf-orange.org

nos blogs : www.telecoms-media-pouvoir.net
www.adeas.org



www.facebook.com/cfecgc.orange



www.twitter.com/CFECGCOrange