



Participation, intéressement...

Même si le mail nous annonçant un complément exceptionnel ressemble à un **joli cadeau**, c'est **en fait un camouflage** ! (Pour éviter les gilets oranges ?)

Après des résultats en accélération d'un côté (YES !!!), et de l'autre côté... une baisse significative des rémunérations additionnelles pour le personnel (Ah ben, pourquoi ?)

Pour mémoire depuis 2015...

En baisse En hausse minime En hausse significative

*ce : complément exceptionnel cette année-là

Salaire annuel brut	Intéressement + participation : 2015 Total	Intéressement + participation : 2016 *ce Total	Intéressement + participation : 2017 Total	Intéressement + participation : 2018 Total	Intéressement + participation : 2019 *ce Total
20000	2710	2962	2810	2960	3030
30000	3060	3200	3020	3180	3220
40000	3590	3620	3420	3570	3630
50000	4120	4038	3820	3980	4030
60000	4650	4467	4210	4370	4420
70000	5180	4885	4610	4770	4820
80000	5710	5303	5000	5170	5220

Il y a des années roses et des années moroses...

NAO



A ce stade des négociations, avec les syndicats, l'entreprise a un peu avancé.

Une enveloppe de 1,75 % pour les mesures collectives et les augmentations individuelles...

* (Rappel de la Décision Unilatérale 2018 : 1,4%... et si un accord n'est pas signé par le nombre suffisant d'organisations syndicales cette année ce sera la même DU qui sera appliquée) :

- Minimum Garanti ACO Non-Cadre : 450€ (DU 2018 : 325 €)
- Minimum Garanti Cadre : 525€ sauf bandes G (DU 2018 : 325€ pour les cadres en dessous de 60 000 euros)
- Complément Orange Non-Cadre fonctionnaire: 320 € (DU 2018 : 200 €)

Et toujours pas la joie pour les fonctionnaires !

Continuité managériale

L'entreprise souhaite afficher une présence permanente de managers sur les sites et les plateaux. L'objectif est un bon encadrement, of course, mais il faut aussi satisfaire à des obligations de sécurité.

Ainsi depuis plusieurs mois est affiché, ici où là selon les sites, les noms des managers faisant l'ouverture ou la fermeture pour tous les jours de la semaine. Mais avoir un nom dans chaque case est de plus en plus difficile : **Le SCO cumule une multiplicité de sites et de services et une grosse baisse des effectifs**. Y compris chez les managers. Du coup, même en sollicitant des cadres de renfort venant d'autres services, ça coince.

Conséquence, l'ouverture ou la fermeture, se font de plus en plus souvent à distance (soyons digitaux !)... Mais à **distance comment voir la personne seule tombée dans les pommes et intervenir vite ?**

Encore une fois l'entreprise a du mal à se donner les moyens (humains) de ses ambitions !

Le CSE

Pour appliquer les **nouvelles lois sur le travail**, l'entreprise mettra en place à la fin de l'année le **Comité Social d'Entreprise**, nouveau dispositif regroupant et fusionnant les actuels CE/CHSCT/DP.

Les modalités de déploiement et mise en place chez Orange sont en négociation.

Nous savons déjà qu'il y aura moins de CSE, qu'il n'y avait de CE : 14 au lieu de 18.

Et, même si, dans l'état actuel des négociations, il y aura bien plus de CSSST (+ ou - ex CHSCT) que le minimum légal, à l'intérieur de notre CSE, notre CSSST devrait comprendre/regrouper les ex CHSCT des SCO IDF Est, SCO IDF Ouest + UAT IDF !

A un périmètre SCO IDF étiré à son maximum, il faudrait donc rajouter le secteur géographique de nos collègues de l'assistance technique avec leurs locaux (soit 313 personnes sur 4 sites) et leurs métiers, pratiques et problématiques.

Avec **moins de moyens en temps pour écouter et défendre... plus de personnel** et seulement 10 représentants pour l'ensemble des sites et des organisations syndicales.

La CFDT s'inquiète de cette dégradation qui aura forcément un impact sur le suivi et la qualité de la santé et de la sécurité du personnel.

SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

ALLONGEZ VOUS SUR
LE PHOTOCOPIEUR !



Plan Schéma Directeur

De quoi sommes-nous menacés en matière immobilière ?

En cette période de **déménagements** multiples, fermetures de boutiques et autres fantaisies se voulant plus « économiques », chacun s'interroge.

Pour le SCO, dans les tuyaux :

Le déménagement de **St Michel/Danton vers Philippe Auguste** (Premier semestre 2020)

Le déménagement de **Montigny vers l'immeuble OpenSQY** (Second semestre 2021)

Et c'est tout jusque 2022 !

Live Engage, mythe et réalité

Contacter nos collègues du Recouvrement Home par téléphone, terminé, interdit ! Il faudra faire des HAGRID ou du chat (Live Engage).

Selon l'entreprise, ça s'est fait dans l'univers mobile, ça a été testé pour le home et c'est beaucoup mieux et tout le monde est content : Il n'y aurait plus de sonneries dérangeantes sur les plateaux N2, il y aurait moins de sollicitations que par téléphone, ce serait un gain de temps pour moins d'énervement... etc...

Sons de cloches sensiblement différents sur le terrain, notamment au N1.

Non, l'écrit n'est pas la panacée contre énervement : Il n'est pas toujours inné de résumer en étant clair et quand le ton de la voix n'est pas là, amusé/bienveillant ou pète-sec/agressif, un très ordinaire : « Ce n'est pas comme cela qu'il faut faire » et la bonne procédure à suivre... Peut être TRES MAL perçu par le récepteur... !

Quant au gain de temps, sur les plateaux, on en doute. **Si écrire était plus simple et allait plus vite que parler, pourquoi inventer le... téléphone ? Et les émoticônes ?**

Pendant le délai de rédaction (facile ou pas) et d'échanges, le client attend. Ou il devra être rappelé si RDV Hagrid. **Ça ne le satisfait pas toujours.**

Live Engage, ce serait moins de sollicitations selon l'entreprise. Probablement. Se lancer dans un « chat » n'est pas « encourageant », et pour ceux qui ne sont pas patients ou pas à l'aise l'écrit, c'est vite stressant. Dire au client que ce sera « corrigé sur la prochaine facture, bonne journée, au revoir »... sans rien regarder peut être tentant !

La présence d'un collègue du Recouvrement sur une position du plateau N1, sur Maillot, St Michel et Philippe Auguste avait été très bien perçue et permettait une meilleure efficacité. Abandonné !

En fait, **devant une baisse des effectifs au Recouvrement, dont elle est à l'origine** (ramené à des temps pleins : seulement 4,9 postes à Maillot, 5,1 à Bourges, 10,5 à Vannes et 20,8 à Roanne), **l'entreprise bricole** et veut mutualiser les moyens nationaux.

Où le bon sens dit qu'une hotline serait la solution, on nous répond que le « chat » est plus simple à mettre en place !

De là, à déduire qu'il y en a qui n'aiment pas s'em... et d'autres qui doivent s'adapter...



CFDT, le syndicat
qui change mon quotidien.

CFDT Télécoms Prestataires Ile de France
7-9 rue Euryale Dehaynin - **75019 Paris**
Tél : 01 42 03 89 45 - contact@monsyndicatcfdt.fr