



Les Brèves

Avril 2019 - n°17

du



Tour d'horizon

Kezako ? C'est quoi le PSD ?

- Le Petit Syndicat Démagogique
- La Perdution Sans Déperdition
- Les Parents Super Dépassés
- Le Plan Schéma Directeur
- Les Promotions Salaires et Défraiements...

Plan Schéma Directeur

Ou 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 (S1 2020)

Le déménagement de Montigny vers l'immeuble OpenSQY (S2 2021)

Et c'est tout jusque 2022 !



ASC

Un grand nombre actions sociales et culturelles viennent d'être validées par le CE. Le catalogue

vacances 2020 notamment (pour ceux qui se demandaient si avec le CSE qui va remplacer le CE, il demeurerait.)

Au programme

Billetterie : Aquaboulevard, Village nature, Japan expo, Parc des félins, Fly view (survol de Paris), *Compromis* au théâtre des nouveautés, *Les françaises* à Bobino, expo Fékix Fénéon au musée du quai Branly, Jamel comedy club, Comic Con à la Villette, Marvel universe life à l'Arena, Karaoké au grand Rex...

Coups de cœur famille : Atypic photo, une journée pour découvrir un Paris différent avec les conseils d'un photographe pour réussir vos meilleurs clichés...

Evènementiel : Sorties au Don Camillo, Paradis latin, Crazy horse et Lido...

Plus d'infos à venir.

Dates, prix... Sur le site du CE.

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 CSSCT (+ ou - ex CHSCT) que le minimum légal, à l'intérieur de notre CSE, notre CSSCT 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.

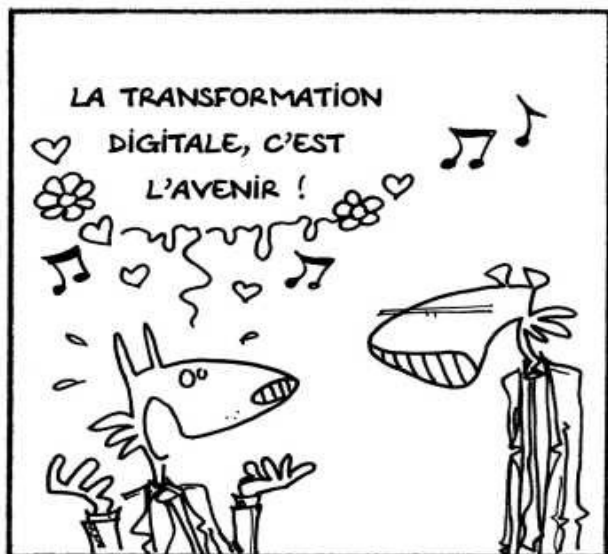
Avec moins de moyens en temps et seulement 10 représentants pour l'ensemble des sites et des organisations syndicales.

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.



Continuité managériale

L'entreprise souhaite afficher une présence permanente de managers sur les sites et les plateaux. L'objectif est un bon encadrement off 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 !

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'énerverment... etc...

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

Non, l'écrit n'est pas la panacée contre l'énerverment : 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...



Dossier Pépettes

La participation

Est une rémunération complémentaire qui vise à redistribuer une partie des résultats de l'entreprise aux salariés.

NB : L'accord interne Orange négocié entre l'entreprise et les syndicats est plus favorable que le code du travail.

Il fallait affecter le montant de votre participation avant le 25 mars.

Sans choix de votre part les fonds vont à 50% sur le PEG Orange actions, à 50% sur le PERCO.

Si vous choisissez de disposer de tout ou partie de la somme, le versement se fera sur la paie d'avril.

L'intéressement

Est une rémunération complémentaire liée aux résultats et à la performance.

Le montant de votre intéressement vous sera communiqué le 5 avril.

Vous aurez une quinzaine de jour pour l'affecter.

Sans choix de votre part, les fonds seront affectés sur le PEG Equilibris.

Si vous choisissez de disposer de tout ou partie de la somme, le versement se fera sur la paie de mai.

LE PLACEMENT LE PLUS RENTABLE !



L'abondement

Est, sous certaines conditions, une somme rajoutée par l'entreprise en cas de versement de tout ou partie de l'intéressement et de la participation sur les (plans d'épargne) PERCO ou PEG.

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...

Même si le mail nous annonçant un complément exceptionnel ressemble à un joli cadeau, c'est en fait un camouflage, sans doute 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 ?)

Actions 2020

Le plan d'attribution gratuite d'actions, Orange Vision 2020, vise à reconnaître la contribution des salariés à la réussite d'Essentiels 2020.

73 actions ont ainsi été allouées à chacun en 2017... Elles seront disponible au 1^{er} avril 2020 sous réserve de conditions de présence et d'atteinte de 2 objectifs majeurs l'EBITDA ajusté (earnings before interest and taxes dépréciation and amortization) et le cash flow organique (le flux de liquidités) sur chacune des années 2017, 2018, 2019.

Vous l'aurez compris, des items sur lesquels notre influence personnelle est limitée...

Pour 2018, on a bon pour le premier.

Pour le second : achat de stocks, déploiement de la fibre et tutti quanti nous font passer sous la barre attendue. Orange vision 2020 est à seulement 50% de réussite à l'issue de sa deuxième année.

Donc nous n'aurons pas l'intégralité des actions prévues ☹

NAO

A ce stade des négociations, l'entreprise a un peu avancé :

Une enveloppe de 1,7 % 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 ce sera la même DU qui sera appliquée) avec :

- Minimum Garanti ACO Non-Cadre : 430€ (DU 2018 : 325 €)
- Minimum Garanti Cadre : 500€ sauf bandes G (DU 2018 : 325€ uniquement pour les cadres en dessous de 60 000 euros)
- Complément Orange Non-Cadre fonctionnaire 300 € (DU 2018 : 200 €)

Pour rappel, le budget Reconnaissance de 0,85% de la somme des Salaires Globaux Brut est à part et sera, pour cette année encore, précisé dans l'accord RCQ.

Et toujours pas la joie pour les fonctionnaire !

A quand le déploiement chez Orange des nouvelles grilles de la Fonction Public ?



**S'ENGAGER POUR CHACUN,
AGIR POUR TOUS !**

