

La direction d'Orange responsable de la situation.

Depuis plusieurs mois les organisations syndicales alertent la direction sur la dégradation des conditions de travail avec la mise en œuvre de l'application COME.

Pour autant la direction continue son programme sans tenir compte de la réalité. Elle est dans le déni.

Les salariés n'ont pas eu d'autres choix que l'action pour se faire entendre.

Ils ont agi unitairement et massivement le 23 mai dernier et encore le 14 juin (Poncelet et Montpellier) jour de la rencontre avec la direction pour leurs revendications.

La direction joue encore la montre :

Cette dernière annonce quelques points d'amélioration, surtout pour le mois de septembre. Elle escompte ainsi renvoyer à plus tard le règlement des problèmes et jouer sur l'effet « attendons pour voir » ce que certains affirment déjà. La direction joue ainsi la division du mouvement ! Ses réponses sur COME, RCE, CNPS, EMPLOIS, PVC, salaires dénotent d'un certain mépris pour les salariés.

COME :

Pour la direction pas question de le stopper.

70 correctifs sont prévus, mais ce n'est qu'en septembre que l'amélioration sera visible. Or les salariés sont en difficulté aujourd'hui. La direction doit prendre des mesures d'urgence !

A noter aussi que :

- la direction n'a pas été en mesure de nous donner les chiffres des dossiers traités actuellement par la TASK FORCE mise en place pour traiter les dossiers en vrille.
- le besoin constant d'avoir les soutiens sur les plateaux pose la question de la formation.

La réponse de la direction n'est pas recevable.

Emploi :

3901 : aujourd'hui 30% des flux sont sous-traités. La direction annonce un objectif de 20%. Cela est impossible car à chaque difficulté (come, RCE...) elle fait appel encore une fois à la sous-traitance.

Il y aura plus de pro-actif donc plus de sédentaires mais il y a des difficultés à recruter car le métier est difficile. La direction ne se donne pas les moyens de recruter, et ne reconnaît pas cette difficulté par des promotions en grade DBIS.

ASCOM : pas de recrutement car conforme à la GPEC alors que le besoin d'ASCOM n'est plus à prouver dans les services.

CNPS :

la direction souhaite encore le conserver mais s'oriente vers un TEP (taux d'expérience positive) qui est en « test » sur GE et SOM. Si on peut comprendre qu'une entreprise souhaite mesurer la satisfaction de ses clients, l'indicateur choisi ne doit pas peser sur la rémunération des salariés alors qu'il est prouvé que les questions posées au sondage n'incitent pas à se prononcer uniquement sur l'entretien du vendeur, d'autant s'il a été mal servi précédemment.

La CGT a dénoncé encore cette méthode de « test » et a rappelé l'échec de Delivery et de COME qui ont été développés sans avoir recours à l'accord sur les expérimentations.

