

Compte rendu Audience multilatérale avec DRHG du 6 septembre 2021.



Mr PELLISSIER occupe le poste de DRH Groupe depuis Septembre 2020 et souhaitait organiser cette multilatérale (intercalée entre d'autres réunions qui se succédaient cette même journée du 6 Septembre) pour faire le point concernant le dialogue social et surtout établir un état des lieux sur la mise en place de l'accord sur le dialogue social de Mai 2019.

Avant même l'intervention de chacune des instances présentes il a tenu à confirmer que les difficultés liées à la mise en place de cet accord sont réelles et impactantes pour les IRP et donc pour le dialogue social, c'est donc un point important qui motivait le besoin de cette multilatérale, d'autant que la crise sanitaire en a monopolisé les ressources.

Concernant les commissions et surtout les CSEE, toutes les OS ont exprimé le manque d'adaptation et de personnalisation en fonction des territoires, ce que nous, la CGT, avons confirmé par le manque de marge de manœuvre certainement dû aux effets de bord par des décisions ne suivant que les directives nationales. Pareil pour les instances en CSSCT ou nous avons signalé l'absence de suites par rapport aux préconisations.

Notre DRHG a évoqué ensuite la nécessité de passer au tout Fibre avec l'abandon progressif de la partie cuivre tout en regrettant une maîtrise limitée due aux zones RIP (60% du Parc) et la sous-traitance qui occupe une part importante.

Il est à noter ce choix n'est pas une demande de la CGT qui a toujours proposé d'internaliser les emplois tout en signalant les effets pervers et les risques de la sous-traitance excessive.

Mr PELLISSIER voit le télétravail comme une parenthèse lié à la crise sanitaire, mais ouvre les négociations pour un nouvel accord sur le télétravail. Une nouvelle enquête SECAFI va venir fin d'année normalement afin de connaître l'impact (positif/négatif) du télétravail.

Sur 74000 CDI temps plein, 56000 sont éligibles au télétravail, cependant 18000 salariés UI et boutique sont non éligible, il souhaite organiser une dizaine de jours de télétravail par an pour des temps de formation en e-learning pour limiter les départs des personnels de boutique pour d'autres métiers.

La moyenne d'âge dans l'entreprise est de 48 ans, il souhaite une stabilité d'emplois directs mais une baisse d'emplois indirects (fonctions transverses support etc..) par l'accord intergénérationnel les TPS expirant à la fin de l'année.

Il souhaite plus d'embauches de jeunes et conserver le même volume d'alternants dans l'entreprise pour favoriser certaines fonctions sur les plateaux front et en UI (Install et SAV) pour redynamiser l'image Orange.

Concernant l'emploi pour les jeunes, il pense que les perspectives d'évolution sont un vecteur porteur de recrutement cependant, au vu de la CGT, qui ne fait que constater que les tentatives sont restées vaines durant ces dernières années, nous lui avons suggéré d'explorer la piste financière car force est de constater que malgré les fermetures de certaines agences la majorité des collègues ne souhaitaient ni aller dans une autre enseigne (GDT faute d'avantages) ni changer de service (sans PVV).

Même si la jeunesse souhaite évoluer, elle souhaite aussi et surtout vivre avec un salaire correct et c'est une réalité incontournable, que partage la CGT.

ARCQ a été abordé de manière défavorable par presque l'ensemble des OS et de manière favorable par notre DRHG, pour en avoir souvent discuté avec nos

collègues, nous avons tenu à imaginer ARCQ comme le parcours du combattant avec l'équivalent des bons points à accumuler à la maternelle pour faire avancer sa voiture d'une case dans le but d'une hypothétique évolution à la fin du parcours.

La question sur l'utilité en berne des RP a été aussi constatée par toutes les OS, nous avons juste appuyé sur le fait que les retours oraux sont majoritairement incompréhensibles hors délais et sans traçage écrit et qu'aucune réunion semestrielle prévue dans l'accord n'a été tenue jusqu'à présent.

Nous y avons enfin évoqué de manière succincte, car plus de temps restant, la charge ou plutôt la surcharge de travail des élus due à la réduction de leur nombre, de leur quotité horaire mais aussi due à l'élargissement de leur périmètres géographiques qui leurs sont attribués.

Mr PELLISSIER a conclu cette multilatérale avec ouverture en signalant que d'autres réunions sont et seront prévues dans le futur, la CGT ne pourra que se réjouir d'y participer activement.

La CGT by Arsenal