



**EN DIRECT DU CHSCT  
DU 04 JUILLET 2017**

**ADSE**

**vos élus CHSCT FO**

### **Information/Consultation sur le chantier staffing et les modifications d'horaires de la boutique de Menton**

L'équipe de Menton ne souhaitait pas modifier ses plannings au départ. Une 3<sup>ème</sup> réunion a été organisée pour leur expliquer l'intérêt du chantier. Evolution du staffing de 50% à 61%. Reste une personne en arrêt qui n'a pas été consultée. Un recrutement a été fait et n'est pas encore intégré dans le CAFE.

**Rappel FO : le chantier staffing est sur la base du volontariat exclusivement.**

### **Information sur la relocalisation de la boutique de Bonneveine**

Le chsct soulève l'agencement du nouveau Smartstore et alerte la direction sur le goulot d'étranglement vers la caisse en cas de fort flux (comme pour le Pontet). La confidentialité avec la position pro également. Nous demandons à ce que l'analyse des problématiques constatées au Pontet soit prise en compte. Pas de coach prévus car sont réservés pour les grandes boutiques ( 10 coach pour l'ADSE)

### **Point d'étape sur les travaux de la commission QVT suite à l'enquête Secafi**

Suite aux résultats du questionnaires SECAFI , le CHSCT a diligenté des commissions afin d'établir des pistes d'actions pour l'ADSE :

#### **Problèmes sur l'autonomie :**

Ce ressenti est-il lié à des problématiques de staffing ? Est-il dû à des « manques » en terme d'organisation du travail (pendant la journée) ?

Le ressenti est-il lié à la fréquence des contrôles ?

Au sens des contrôles pas suffisamment explicité ?

Au décalage entre travail prescrit et travail réel ?

à la posture des managers (RB et ACAC) pas suffisamment « coach » ?

Autonomie des managers dans leur boutique ?

Autonomie du CC devant le client (Marge de Manœuvre immédiate) ?

### **Intensité/moyens du management/ heures supplémentaires**

Le questionnaire a révélé au niveau ADSE : « Le quantité de travail est ressentie excessive, je dois travailler de manière intensive, je suis contraint à faire des heures supplémentaires. »

### **Reconnaissance au travail et perspectives d'évolution**

Peu d'évolution professionnelle, peu de perspectives de promotion, rémunération insuffisante au regard des efforts fournis.

Le plan d'action sera déployé sur un panel de boutiques afin de recueillir l'avis et les attentes des conseillers et managers.

### **Point d'étape suite aux préconisations de la Délégation d'enquête**

Préconisations de la délégation d'enquête auprès du CHSCT de l'AD SE et ce afin de prévenir une situation comparable .

7 préconisations ont été élaborées sur la mise en place d'accompagnements spécifiques dans des situations anxyogènes, des améliorations de process RH, soutien aux nouveaux arrivants, visites médicales spécifiques arrêts de travail suite agression, formations, push mail... Ces préconisations ont été présentées et approuvées par la direction de la DOSE et seront mises en place très prochainement.

### **Information/ consultation sur le Règlementation intérieur de l'ADSE**

Introduction de nouvelles clauses modification de la clause sur le droit à défense

L'adoption de nouvelles lois (loi Travail et loi Sapin II)

La rédaction de nouveaux décrets (vaporage)

La rédaction de la clause sur respect du secret professionnel et de la confidentialité, sécurisation de l'information avec notamment l'arrivée d'Orange Bank

L'actualisation des termes de la clause sur le droit à défense

Le RI doit être présenté à tous les salariés y compris intérimaires afin qu'ils soient informés sur leur responsabilité quant' à la confidentialité.

### **Information sur l'application Orange Auto Partage**

Beaucoup d'interrogations qui restent en suspens car la direction n'a pas toutes les réponses. FO fera un spécial AOP dès que nous avons les réponses.

### **Vos Elus CHSCT FO**

Michèle Bouteiller

Sandra Dubois

Jean-Vincent Valbonetti

Monique Moïse

Margareth Mouraille

Marie France Paul

Nadia Martinet

**RS** Carine Arnaud

**Rejoignez-nous sur FOadse**

---