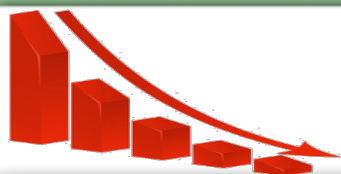




# INFOS REUNION



## 1 DONNÉES SOCIALES



**En 2017:** 156 TPS, l'effectif est en baisse de 13% par rapport à 2016 et **seulement** 3 CDI ont été recrutés en externe (1 sur Nice – 1 sur Avignon et 1 sur Aix en Provence) !

**QUEL AVENIR POUR LE SCOSE ?**

## 2 MESURES DE RECONNAISSANCES



194 mesures salariales, dont 98 Mesures Emplois et Compétences - 66 Primes exceptionnelles à 800 euros - 30 Promotions : 8 en Dbis dont 5 pour les Soutiens ! ENFIN !

L'entraide de « Tous en Open » a permis de distribuer des primes exceptionnelles qui normalement ne sont pas cumulables avec la PVC, la Direction a su fermer les yeux sur ce détail, compte tenu de l'implication des salariés.

**Les élus FO principaux négociateurs et signataires de l'accord se réjouissent de sa mise en application !**

## 3 PVC

### UNE BAISSÉ SIGNIFICATIVE DE LA PVC POUR LES MANAGERS COMME POUR LES CONSEILLERS !

En 2016, la PVC Conseillers s'élevait en moyenne à 261 euros mensuel contre 237 euros pour 2017 ! Mais ceux qui ont subi la plus grosse baisse PVC sont les managers qui passent de 634 euros pour 2016 à 440 euros pour 2017.

**Pour les élus FO,** il est inacceptable que la PVC ne cesse de baisser d'une année sur l'autre !

Après une baisse de la Valo de 20 % en février 2017, le mode de calcul de la News PVC mise en place au mois de juillet ne fait que confirmer nos craintes de perte constante de rémunération des conseillers !

Si la baisse est importante, elle est moindre par rapport à la réalité ! Le nouveau mode de calcul s'applique depuis juillet et n'entre dans le calcul que 5 mois sur 12.

**Les élus FO exigent que le Taux d'Expérience Positive puisse être suivi par les conseillers, car depuis la mise en place de la New PVC aucun suivi n'a pu être fait sur ce SAM.**

**Les élus FO réclament que la PVC Manager soit au choix de chaque Responsable d'équipe : La Valo plateau ou équipe.**



4

**ACCORD DE RECONNAISSANCE  
DES COMPÉTENCES ET DES  
QUALIFICATIONS**

Cet accord signé par FO pour obtenir des Mesures de Reconnaissances salariales est actuellement en pilote sur certaines équipes du SCOSE.

Un questionnaire est en cours, qui permettra d'établir le référentiel des métiers du SCOSE.

Cet accord donnera la possibilité :

De postuler sur chaque métier sans condition de classification,

D'identifier les sous positionnements salariaux,

D'évaluer les compétences de chacun.

**Au sein d'Orange 300 des 400 métiers que nous connaissons aujourd'hui vont disparaître !**

**Pour les élus FO il est indispensable que les salariés soient connus et reconnus selon leurs compétences !**

Toutefois, nous serons extrêmement vigilants, sur l'enveloppe budgétaire allouée aux promotions sans conditions de classification !

Nous nous assurerons que ce budget soit suffisant pour que cette mesure de l'accord soit respectée.

5

**BESOINS<sup>3</sup>**

Alors que toutes les équipes du SCOSE subissent des bouleversements dans leur métier et leur environnement de travail, la direction annonce à la va-vite un nouveau chantier horaires !

Les bénéfices de besoins<sup>2</sup> n'ont été ressentis par personne !

La direction exige de la flexibilité permanente à ses salariés..... Sans retour autre que la baisse de la PVC et l'accroissement de la charge de travail !

Les salariés subissent les lubies d'une direction qui « manage à vue » et dont le seul rôle est de gérer la pénurie de salariés en préparant gentiment et consciencieusement LA FERMETURE... du SCOSE ?!!!!!!

**NOUS REFUSONS CETTE PRESSION INCESSANTE ET LE FERONS SAVOIR EN CHSCT !**

Vos élus FO lancent le mouvement :

**TOUCHE PAS A MES HORAIRES !**

**Rejoignez-nous ! Adhérez !**

Rejoignez FO et abonnez-vous à la newsletter sur [www.focomdose.com](http://www.focomdose.com)

Vos DS : Caroline Lefebvre Scemmama\_ Caroline Scialom\_ Nadège Poët

