



RÉUNION du Comité d'Etablissement DO Ile de France

CE des 29 Novembre 2013

Les représentants de la CGT :

Elus Titulaires :

Mr DEBAR Philippe
Mme SHYU Kai Ly
Mr PALAU Jean Marc
Maîtrise : Mme BENAIZE Véronique

Elus Suppléants :

Mme THOMAS Corine
Mme PADONOU-LOKO Emmanuelle
Mr GERBER Serge
Maîtrise : Mr SALAUN Alain

Représentant Syndical CGT :

Mr MONFORTE Norbert

Principaux points à l'ordre du jour :

**Fermeture de la boutique Beausevran
(info consult)**

Déménagement de Fontenay (info consult)

Obligations légales au CCOS (info consult)

Plan de formation 2014 (info consult)

Logement (Info)

Rapport d'activité T2 2013 (Info)

Déclaration préalable de la CGT (extraits)

Nous constatons qu'il règne une grande confusion dans les esprits en ce moment.

Nombre de personnes, y compris des salariés, attribuent leurs difficultés à des boucs émissaires, pour les uns ce sont les fonctionnaires, pour d'autres les étrangers ou supposés tels etc. ; on a pu voir lors des manifestations rétrogrades d'opposition au mariage pour tous des débordements racistes inqualifiables ; certains pensent que les salariés doivent accepter des sacrifices toujours plus importants ; on a même vu des salariés manifester aux côtés de leur patron qui les avait pourtant licenciés quelques jours plus tôt !

Toute cette confusion sert les intérêts des capitalistes.

Pour sa part, la CGT tient à réaffirmer que les objectifs du MEDEF ne sont pas les nôtres. Ni les bretons, ni les routiers, n'ont les mêmes intérêts selon qu'ils sont salariés ou patrons.

Rappelons donc quelques vérités : en 1981, les dividendes versés aux actionnaires représentaient 10 jours de travail par salarié. Aujourd'hui ils représentent 45 jours ! Il y a trente ans, pour 100€ de salaire, les entreprises versaient 7€ de dividendes, aujourd'hui, c'est 34€ ! Pour les fonctionnaires, depuis 2000, c'est plus de 14% de perte de pouvoir d'achat.

Bien sûr, malgré ces évidences, certains ne partagent pas nos analyses, allant même jusqu'à accompagner la politique libérale du gouvernement. La CGT, pour sa part, ne lâche rien du combat en faveur des intérêts des salariés, de TOUS les salariés. Qu'il s'agisse de la retraite, de l'emploi ou des salaires, ou encore des services publics, la CGT est toujours présente aux côtés des salariés pour agir dans le sens de leurs intérêts et aussi de l'intérêt général.

Plutôt que de céder aux revendications du MEDEF, qui conduisent à toujours plus de reculs sociaux, la vraie question du coût du capital devrait se substituer à l'illusion de celle du coût du travail.

La CGT revendique notamment la revalorisation immédiate du SMIC à 1700€, la fin du gel du point d'indice des fonctionnaires.

Pour Orange, nous revendiquons que l'État renonce à ses dividendes ce qui permettrait de créer 15000 emplois. 15000 emplois qui alimenteraient l'ensemble de la protection sociale et permettraient d'améliorer les conditions de travail dans les services. Nous réclamons aussi que le reste des dividendes soit utilisé par la direction pour revaloriser les salaires : 10cts de dividendes représentent 10% d'augmentation.

Mais, Orange, bien loin de cette logique d'intérêt général, préfère servir ses parasites que de traiter dignement ses salariés : 15000 suppressions d'emplois prévues d'ici 3 ans, voilà l'avenir que la direction organise pour notre entreprise !

Sur la DO même, le retour des pressions dans les services, des challenges, de la réactivation des vigies, des chronométrages plus ou moins discrets, des augmentations de charge de travail, des objectifs inatteignables, des chantages, de la délation etc. nous ramènent quelques années en arrière. Et au lieu de se préoccuper de la santé de ses salariés, la Direction s'accroche à son plan Chrysalid si néfaste.

Enfin nous terminerons en évoquant la censure exercée par la direction d'Orange SA à l'encontre d'un projet monté par un collègue pour un festival de musique à Clisson en Loire Atlantique. Ce festival déplait à on ne sait qui car on y glorifierait Satan. C'est un reproche ridicule souvent fait au hard rock ou au métal. Suite à l'intervention de ce « on ne sait qui », la direction a dépublié la page qui se trouvait sur le site d'Orange passion. Le fait que la direction d'Orange cède à ces sirènes moyenâgeuses montre que la confusion règne aussi dans les esprits de nos dirigeants.

L'obscurantisme gagne du terrain chez Orange aussi.

ACTION LOGEMENT :

Le 1% logement au niveau de la DO IDF, qui est en fait de 0,45%, est intégralement de la responsabilité de l'employeur (*totalemment distinct du budget ASC*). La commission logement du CE et le CE donnent simplement des avis sur cette gestion.

Les sommes (*en baisse*) du 1% servent à des prêts pour l'acquisition de son logement ou sa rénovation ; à des aides financières ou des services pour accompagner la mobilité et/ou l'entrée dans un logement locatif ; à l'attribution de logements sociaux.

Alors que les besoins sont immenses notre employeur diminue d'année en année le parc de logements !!!

Alors qu'Orange disposait d'un parc de logement en Ile de France de 7777 fin 2006, il n'était plus que de 5949 au 31 Décembre 2012 !

Sur la DO IDF, 241 familles logées dont 34 prioritaires pour l'année 2012, en forte baisse par rapport à 2011 (*281 familles logées dont 42 prioritaires*). Ces chiffres sont à comparer au nombre de demandes de logement en instance au 31/12/2012 : 462 demandes dont 18 prioritaires pour les salariés de la DO IDF et pour l'ensemble des salariés d'IDF ce sont 1106 demandes de logements en instances dont 39 demandes prioritaires.

Devant une telle situation, il est inacceptable que l'employeur fasse diminuer le nombre de logements (*taux de rendu de 52*) tant que le nombre de demandes de logement en instance est aussi élevé. D'autant plus inacceptable du fait des restructurations, qui ont conduit les salariés à avoir des temps de transport de plus en plus longs et des loyers toujours plus chers. En conclusion le bilan logement de l'entreprise est bien loin des besoins des salariés de la DO IDF.

La CGT revendique quatre mesures importantes et liées entre elles pour Orange.

- Une implantation des lieux de travail en adéquation avec les lieux de vie. Orange avec la reprise des restructurations, les fermetures de sites etc. porte une responsabilité essentielle. Aujourd'hui les techniques permettent de décentraliser les lieux de travail vers les lieux de vie, c'est le contraire que fait l'employeur en concentrant les emplois sur Paris et la première couronne pour réaliser des gains de productivité qui ne profitent qu'aux seuls actionnaires !!!
- La mise à disposition de logements corrects et à prix modérés, près des lieux de travail.
- L'intégration dans le temps de travail du temps de transport domicile travail.
- La prise en charge à 100% par l'employeur des frais de transport domicile travail.



Par ailleurs, nous réaffirmons le caractère universel du logement public social dont la mission est de garantir un logement de qualité pour tous. Pour cela, La CGT revendique :

- La production de 200 000 logements sociaux auxquels s'ajouteront ceux de la politique de la ville (*40000/an*).
- Des logements de qualité avec une quittance n'excédant pas 20% des revenus de la famille.
- La suppression des plafonds de ressources pour l'attribution.
- Imposer à toutes les communes le respect de la loi SRU (*20% de logements sociaux*).
- Relancer l'accession sociale à la propriété avec des dispositifs plus efficaces et plus accessibles.
- Renforcer le rôle des CE et des OS dans la gestion des fonds d'Action Logement.
- La construction d'un service Public du Logement et de l'Habitat dont le Livret A reste le socle du financement.

Pour la CGT le logement est une revendication au même niveau que les revendications en matière d'emploi et de salaire. Comme pour les autres revendications, elles nécessitent la mobilisation des salariés.

Rapport d'activité du T2 2013

Au-delà de la difficulté à analyser les chiffres tant chacun sait que chaque unité tente de les présenter le plus possible à son avantage, on constate néanmoins, sur FTTH que les chiffres présentés sont loin de ceux annoncés dans les UO. Ainsi, en parc, on progresse en moyenne de 860 par semaine depuis 18 mois et non de 6000 comme prétendu ici ou là.

Soulignons sur la fibre que 1/3 des ventes sont faites en AD. Et pourtant, la direction continue de fermer les boutiques hypothéquant par là même les capacités de notre entreprise.

En AE, on voit une « *belle performance de l'IDF avec R/O à 112% et R/R à 112%*, » malgré des difficultés dues essentiellement au mobile. Parallèlement en UI on remarque que l'activité entreprise est en retrait (*-13%/ T2 2012*). Donc, pourquoi un des objectifs des AE ne serait-il pas de trouver de l'activité pour les tech E ??

Malgré les vœux pieux souvent répétés par la direction sur la satisfaction client, la baisse continue des effectifs sur le terrain, les investissements insuffisants, les réorganisations incessantes, ne permettent pas de devenir n°1 pour nos clients/usagers/abonnés ; et cela ne sera pas réglé avec des modifs de SI ou des tablettes. Notons d'ailleurs sur la QS, qu'à l'inverse du CCUES où le rapport APEX a permis de mettre en évidence que FREE et SFR étaient largement devant Orange pour le CNPS (*pour le fixe, le mobile, et même FTTH*), sur la DO, la direction ne nous donne que les diagrammes d'Orange et pas ceux des autres opérateurs. Pourquoi ?

Obligations légales

Le projet d'évolution d'organisation du traitement des obligations légales d'Orange a été débattu pour la deuxième fois.

Ce projet prévoit de regrouper sur un même site (*St Michel*) les activités faites actuellement par le CCOS (*fixe et internet*) et celles faites par Fonctions Support (*mobile*) sur le site de Montrouge. Comme lors de la précédente séance la direction s'est voulue rassurante. Les salarié(e)s arrivent avec leurs accords, leurs horaires, leurs astreintes et bien évidemment « *rien ne change* » dans leur activité. Pour résumer tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes !

Rien sur le nouvel outil informatique « *voltage* » dont le but est l'automatisation des tâches. Selon la direction cela n'a rien à voir avec le projet. Néanmoins, qui pourrait imaginer que ce nouvel outil n'aura aucune répercussion sur les effectifs ? Et, malgré les dénégations de la direction, la concomitance des deux événements (*nouvel outil informatique et déménagement*) induit inévitablement la crainte pour les collègues d'être « *transformés* » en téléconseillers.

Cerise sur le gâteau, la direction a « *oublié* » dans le dossier la fermeture du site de Montrouge. Et rien dans les documents fournis ne permet d'apprécier le gain financier réalisé par Orange dans cette opération.

Pour sa part, la CGT a réuni les salariés concernés et proposé une pétition signée par 100% des personnels présents.

Une nouvelle HIS est prévue pour rendre compte aux salariés des travaux du CE.

La CGT invite les salariés à la plus grande vigilance face aux discours lénifiants de la direction. La direction a accepté le principe d'une concertation (*et non d'une négociation comme demandé par la CGT*). Mais celle-ci sera tenue sur le CCOS et non sur Fonctions Supports.

La CGT a néanmoins prévenu la direction que sa délégation sera constituée avec les représentants des collègues de Fonctions Supports car, pour nous, il n'est pas question que la discussion échappe aux principaux intéressés.

Fermeture de la Boutique Beausevrain de l'AD PP


La Direction présente cette nouvelle fermeture comme une conséquence de l'évolution 2013 de l'implantation des boutiques de sur le secteur Nord Est, en lien avec la création du nouveau centre commercial Aéroville sur la commune de Roissy (95).

Quatre mois ont suffi pour trouver tous les maux à la boutique de Beausevrain, des conditions d'exploitation et de sécurité qui se dégradent, des clients qui cherchent la bonne affaire, le petit prix, les tentatives de fraudes y seraient fréquentes et des études nouvelles montreraient que la création du centre Commercial Aéroville aurait modifié les flux de la clientèle notamment celle qui fréquentait le centre commercial Beausevrain. Nous voyons bien que tous les arguments présentés ne sont que des prétextes pour étayer un dossier bien pauvre en éléments économique fiables et vérifiables. Le dossier fait référence à des études mais on se garde bien de les présenter dans le dossier.

A cause du nombre de fermetures, le reclassement des salariés devient de plus en plus difficile. 1 salarié a été repositionné sur son choix trois, deux sur leur choix deux, 1 CDI TP n'a pas fait de choix et a refusé les propositions de l'entreprise et le manager a choisi le poste d'adjoint sur la boutique de Rosny 2. Le choix des salariés est de plus en plus contraint et donc « par défaut ».

Nous avons fait remarquer qu'il n'était pas normal que ce dossier passe en CE la veille de la date de fermeture. Devant nos protestations, la direction a décidé de reporter la fermeture au 24 décembre comme si l'entreprise ne pouvait pas se passer subitement des achats de Noël des habitants de Sevran, il est sûr que, pour Orange, chaque euro compte pour les actionnaires.

De même, nous avons aussi appris en séance que la fermeture de la boutique de Verpantin était reportée au 19 décembre.



En conclusion, la CGT ne donne aucun crédit à l'argumentation de l'entreprise et continuera à se battre auprès du personnel pour conserver les emplois et améliorer leurs conditions de travail sans stigmatiser une population par rapport à une autre. L'entreprise donne l'impression qu'elle est incapable d'ouvrir une boutique sans en fermer une autre ! De qui se moque-t-on, alors que le groupe prévoit des milliards de bénéfice pour 2013 ? Pour la CGT la vraie question est : quel avenir pour les salariés des boutiques de la maison mère qu'ils soient GEV (gestionnaires d'espace vente), CT (conseillers Techniques), Vendeurs, ou Managers quand on voit l'évolution du réseau de distribution de l'enseigne Orange. Pour la Seine Saint-Denis il restera 8 boutiques Orange maison mère et 14 boutiques pour le réseau partenaire franchisé. En fait 9 boutiques Orange car nous avons appris en séance que la Boutique Orange Le Millénaire n'allait pas fermer, la dénonciation du bail ayant permis de renégocier le montant du bail à la baisse ainsi que six mois de loyers gratuits avec de nouvelles plages d'ouverture (11h-19h). La pugnacité des élus CGT qui ont montré le ridicule qu'il y aurait à fermer une boutique seulement quelques mois après son ouverture n'est probablement pas pour rien dans ce recul de la direction.

Sur la fermeture de Beausevrain, les élus CGT ont voté contre ainsi que la plupart des autres OS. Seule la CGC s'est abstenue.

De plus, la CGT a demandé que la commission économie et évolution des marchés soit saisie en amont à chaque projet de fermeture de boutique pour en étudier la justification économique. Nous attendons la réponse.

Fermeture du site de Fontenay :

Devant les protestations des élus, ce point a été retiré sans être présenté.

En effet, des informations obtenues par des élus étaient en totale contradiction avec celles fournies par Orange. La direction n'ayant fourni aucun élément pour attester de la véracité des affirmations relatives au bail, à la date de son échéance, aux projets de démolition etc. bref, le dossier en l'état nous amène à croire que l'entreprise ne dit pas toute la vérité.



À l'initiative de la CGT, la résolution suivante a été unanimement votée : « Les élus du CE de la DO IDF réunis en séance ordinaire le vendredi 29 novembre 2013 adoptent la résolution suivante : Le point consacré à la fermeture du site de Fontenay et présenté aujourd'hui au CE ne répondant pas aux obligations légales du Code du Travail et notamment à l'article L2323-4, qui prévoit des informations précises et claires, n'est pas ouvert ce jour et sera représenté par l'entreprise, si elle le souhaite, à une date ultérieure ».

Devant une telle unanimité, la direction a cédé et a décidé de représenter ce point avec d'autres éléments.



Plan de formation 2014

La direction nous a présenté un plan de formation pour 2014 qui est loin d'être à la hauteur des exigences.

En effet, alors que les fortes évolutions technologiques (FTTH, 4G...), la nécessité d'améliorer la QS, l'obligation d'améliorer les conditions de travail, la baisse prévue est en baisse de 10% ! Comparativement la baisse annoncée des effectifs est de 2%. Et nous ne savons pas si les journées dites d'intégrations sont comptabilisées dans les heures de formations.

Le budget global est lui en baisse de 4% soit 1 million d'€ en moins : Crysalid a encore frappé !

Pour des raisons de coût, la direction favorise aussi les formations « multimodes », avec une partie en « e learning ». elles sont en augmentation de 324 % ! Pourtant, ce mode de formation à distance n'a pas prouvé son efficacité et contribue à l'isolement des salariés.

Sur le DIF, dans de nombreux services les directions font pression pour que les salariés utilisent leur DIF pour des formations métiers par exemple l'anglais de plus en plus nécessaire face au client ou même le langage des signes pour certaines boutiques.



La CGT revendique notamment :

- ➔ La fin de la dérive sur le DIF et le retour à son principe de formation pour le salarié.
- ➔ Des effectifs suffisants dans les services pour permettre aux salariés de se former dans de bonnes conditions.
- ➔ Une vraie reconnaissance de la formation, notamment par des promotions.
- ➔ Que 10% du temps de travail soit consacré à la formation soit environ 160 heures au lieu de 37 heures.