



RÉUNION du Comité d'Etablissement DO Ile de France

CE du 16 Décembre 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 Okabé (info consult)

Budgets du CE

Déménagement de Fontenay (info consult)

**Evolution de la gestion en Parc à l'AVSC ise
(info consult)**

Plan de Déplacements Entreprise (Info consult)

Rapport d'activité T3 2013 (Info)

Rapport sur la restauration (Info)

**La CGT et ses élus au CE de la DO IDF vous souhaitent une bonne année 2014.
Pleine de joie et de bonheurs pour vous vos familles et vos proches,
grâce à notre mobilisation elle pourra aussi être une année de succès revendicatifs.**

Déclaration préalable de la CGT (extraits)

En janvier, nous avons, à l'occasion de la nouvelle année, formulé quelques vœux. Parmi ceux-ci, nous souhaitons que la Direction fasse le nécessaire pour que les salariés soient à nouveau traités avec humanité dans tous les services, que les réorganisations ne reprennent pas de plus belle, que les RPS soient véritablement pris en compte dans chaque projet. Et aussi, que les charges de travail ne soient pas accrues à l'occasion des départs de collègues en retraite ou en TPS.

Force est de constater que vous n'avez pas entendu notre souhait.

En effet, au lieu de reculer, les RPS augmentent à nouveau. Au lieu de traiter les salariés avec humanité, à nouveau les salariés sont pressurés pour des objectifs toujours plus inatteignables. Au lieu de remplacer les départs, vous supprimez des emplois ce qui aggrave encore la dégradation des conditions de travail. Au lieu de stabiliser les sites, vous reprenez les restructurations et fermetures de site.

Le plan Crysalid est l'alpha et l'oméga de votre pensée.

- Parmi les points à l'ordre du jour d'aujourd'hui, vous nous proposez de voter pour un **Plan de Déplacement Entreprises** qui vise, prétendument, à participer à la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Or, c'est avec un grand aplomb que vous présentez ce document alors même que les fermetures de site reprennent ! Ce PDE concerne l'Île de France mais, il ne prend nullement en compte les spécificités de l'Île de France. Spécificités nombreuses sur lesquelles nous reviendrons lors des débats. Néanmoins, soulignons déjà l'absurdité qu'il y a à recommander l'utilisation du vélo ou de la trottinette alors même que les règlements de la RATP et de la SNCF ne permettent leur transport qu'en dehors des heures permettant d'aller au travail ! Et que dire de la grande trouvaille consistant à afficher les plans et horaires des transports. C'est carrément grotesque d'imaginer que les salariés aient besoin que leur employeur leur dise comment voyager dans les transports en commun. Grotesque et finalement méprisant !
- Un autre point à l'ordre du jour mérite quelques mots dans cette déclaration préalable. Il s'agit de la **fermeture de la boutique Okabé**. Encore une fermeture ! Les documents présentés manquent, comme à chaque fois, des éléments économiques permettant d'apprécier la justification de cette décision.
Par ailleurs, au vu des nombreuses fermetures déjà intervenues, nous avons de l'expérience, et nous savons que contrairement à vos beaux discours, les salariés ne trouvent pas leur compte dans vos décisions. Ainsi, par exemple lors de précédentes fermetures des salariés ont été contraints par la hiérarchie à quitter leur nouvelle boutique en raison de régime de travail soi disant incompatibles avec la dite boutique. Ce qui nous est présenté en CE n'est pas respecté dans les faits. Bien sûr, la direction s'arrange pour faire croire que c'est la faute des collègues alors qu'en fait c'est elle qui bafoue sa signature en n'appliquant pas l'accord VPP.
- Sur le point de la **fermeture du site de Fontenay**, nous constatons que malgré la résolution adoptée par le CE en novembre, malgré les engagements que vous avez alors pris de présenter des éléments fiables et vérifiables, aucun document n'est joint à l'ordre du jour sur ce sujet. Vous connaissez le code du travail qui impose à l'employeur de fournir au CE des informations précises et écrites pour lui permettre de formuler un avis motivé. Quelle conclusion doit-on tirer de cette absence, alors même, vous ne l'ignorez pas, que les élus ont clairement exprimé leurs doutes quand à la véracité des éléments contenus dans le dossier non ouvert de novembre ? L'absence de nouveaux éléments aujourd'hui, valide totalement la réserve que notre Secrétaire, Jean Marc Palau, a inscrite sur l'ordre du jour. Cette réserve clairement formulée justifie que ce point soit renvoyé sans plus de discussion.
NOTA : suite à notre déclaration et devant l'unanimité des OS, la direction a décidé de ne pas présenter ce point ce jour.

Budgets du CE :

Les budgets AEP (fonctionnement du CE) et ASC (activités sociales et culturelles) ont été adoptés par les élus du CE à la majorité de 13 voix pour (CGT, CFDT, FO), 7 contre (SUD) et 1 abstention (CGC).

SUD a voté pour ses propres propositions et la CGC n'a présenté aucun projet (peut être on en aura un pour les élections...).

La position de SUD a été justifiée par son refus de la prestation « compte individuel ».

- Pour la CGT, même si nous n'étions pas favorables, au départ, à cette prestation (son instauration a été le résultat du compromis au sein de la majorité de gestion), et même si nous préférierions un catalogue vacances beaucoup plus important, nous avons néanmoins agi pour sa reconduction car elle est plébiscitée par les ouvriers-droits.

Précédemment, seulement 30% des ouvriers droits utilisaient les prestations du CE. Avec le compte individuel, ce sont 75% des ouvriers droits qui en bénéficient. Chaque collègue peut ainsi utiliser ces sommes pour l'activité sociale de son choix (remboursement billetterie de spectacle, remboursement vacances, pratiques culturelles ou sportive...).

Le montant offert à chaque ouvrier droit est établi à partir du quotient familial (revenus et composition de la famille). Les critiques portées par certains à ce sujet sont donc totalement infondées.

Ajoutons que cette disposition permet à nombre de collègues dont les enfants ne sont plus à charge (voir la moyenne d'âge à Orange) de bénéficier aussi de prestations.

Le compte individuel 2014 a été adopté dans les mêmes conditions qu'en 2013. Par 13 voix pour (CGT, CFDT, FO), 7 voix contre (SUD) et 1 abstention (CGC).

- En plus de ce compte individuel, les parents et enfants bénéficient de prestations spécifiques (soit proposées directement par le CE, soit gérées par le CCUES mais financées par le CE) : prestations naissance, garde d'enfant moins de 3 ans, aide centre de loisir, sortie à la journée, vacances enfants, spectacle fin d'année spécifique enfants, cadeaux de Noël.

La billetterie aidée tient également compte de la composition familiale puisque le nombre de tickets est pour l'ouvrier-droits ET ses ayants-droits. La billetterie aidée 2014 a été reconduite dans les mêmes conditions qu'en 2013 par 13 voix pour (CGT, CFDT, FO), et 8 abstentions (SUD et CGC).

- La prestation catalogue vacances a remporté un grand succès puisque la quasi-totalité des dossiers des personnes n'étant jamais parti (ou pas depuis longtemps) ont été retenus. Elle est également fournie en fonction de la composition familiale et les familles restent prioritaires lors des séjours en période de vacances scolaires.

Au final, la prise en compte de l'ensemble de la famille est présente dans l'ensemble des prestations offertes par le CE. À l'inverse des positions d'autres OS qui rejettent ce principe (pour autant inscrit dans le Code du Travail), la CGT est satisfaite d'avoir pu le faire vivre au sein de la majorité de gestion et dans les décisions du CE.

Depuis la démission de SUD, la CGT occupe le poste de Secrétaire du CE. Ainsi, depuis un an, nous avons agi pour trouver le plus juste équilibre possible permettant de satisfaire un maximum d'ouvriers droits et ce quelque soit sa situation familiale.

- La prestation Cesu Handicapé 2014 a été adoptée par 21 voix pour avec les mêmes modalités qu'en 2013.

Avec la CGT, l'ensemble des élus ont demandé l'ouverture de négociations sur la prise en compte des CESU par l'entreprise. Il s'agit d'un engagement d'Orange pris en Mai 2010 dans l'accord Vie Privée Professionnelle. Comme dans d'autres domaines, la direction ne respecte même pas sa parole ! Une nouvelle preuve s'il en était besoin du peu de considération qu'accorde l'entreprise au dialogue social et à ses représentants. Ajoutons qu'un tel manquement depuis plus de 3 ans à ses propres engagements, donne un éclairage particulier aux discours lénifiants de la direction sur tous les autres sujets.

La CGT revendique une augmentation de la subvention pour le budget des ASC. Malheureusement nous sommes bien seuls dans ce combat. Obtenir de meilleures prestations passe par la mobilisation des salariés avec la CGT.

Évolution de l'AVSC IFSE vers une gestion de parc OPEN à 100%

Sous couvert de baisse du parc Home et de la forte croissance sur les activités OPEN, l'AVSC IFSE ambitionne de passer au tout OPEN.

Exit donc l'activité HOME, qui sera refilée à l'AVSC OF. Mais, pour la direction, pas d'inquiétude pour les collègues d'Ouest Francilien. Elle explique qu'il n'y aura pas de surcharge d'activité car le devenir de HOME c'est d'être sous-traité. Nous regrettons que pour la présentation de ce projet il n'y ait eu qu'une seule AVSC représentée car les deux sont concernées. La CGT a demandé que le CHSCT de l'AVSC OF soit également consulté car il est impossible de croire qu'un tel transfert d'activité se fera sans conséquences pour ces collègues.

Donc, à l'AVSC IFSE, tous sur OPEN. Mais quid de ceux qui ne pourront pas suivre ce nouvel univers ? Et les apprentis du 1014 ? Quel devenir ? Si les salariés seniors à moins de 3 ans de la retraite ont la possibilité de rester sur leur activité 1014, les autres devront se plier aux exigences de la Direction. Direction qui œuvre en sous main avec l'appui des chefs de département pour entraîner tout le monde sur OPEN. L'expérience de la mise en place d'OPEN il y a quelques mois n'a pas laissé que des bons souvenirs. Les pressions de l'encadrement pour aller sur la nouvelle activité sont encore présentes dans les têtes.

Lorsque l'on analyse l'âge des salariés, 46% d'entre eux ont plus de 55 ans. Si nous remontons à la tranche d'âge de 50/54 ans, c'est plus de 68% des salariés. ET parmi eux combien ont déjà été impactés par une réorganisation, un changement de métier ? Face à ce vécu les accords locaux et nationaux, les accompagnements et autres mesures pèsent bien peu devant les craintes, les angoisses, le mal-être que peuvent engendrer ce énième changement. L'apprentissage de nouveaux outils, les organisations de travail découlant de ces évolutions apportent leur lot de déstabilisation et de souffrance (adhérence).

Sommes-nous en train de connaître un retour en arrière de quelques années pendant les heures sombres de la crise sociale ? Nous sommes en droit de nous poser la question.

Ce projet fera l'objet d'un deuxième passage en CE.

Fermeture de la Boutique Okabé

Selon l'aveu même du Directeur de l'AD PP, la boutique d'Okabé est en difficulté depuis son ouverture le 24 Mars 2010.

Cela conduit forcément à s'interroger sur la crédibilité de la direction lorsqu'elle présente les projets. Les études sur lesquelles elle s'appuie pour prendre ses décisions d'ouverture ou de relocalisation semblent étrangement peu fiables. Les estimations faites à l'ouverture prévoyaient 15000 placements par an pour une valo supérieure à 1550000€. La réalité d'aujourd'hui doit être si éloignée de ces objectifs que l'entreprise n'a même pas jugé bon de les présenter au CE, certainement pour éviter le ridicule.

L'entreprise insiste également sur des conditions d'exploitation difficiles, dues à la difficulté d'accès, au parking payant, et la première année, aux travaux du tramway. Tous ces arguments ne sont que des prétextes pour étayer un dossier bien pauvre et dans lequel, une fois de plus il n'y a aucun élément comptable pour justifier la fermeture.

Aux critiques de la CGT sur le manque de sérieux des études et projections, la direction explique qu'une ouverture est toujours un pari. Mais, les conséquences d'un pari raté engagent en principe celui qui le fait. Tandis que dans le cas des boutiques, ce sont les salariés qui subissent les conséquences de ces paris douteux !

Ainsi, comme à chaque fermeture, nous observons que le reclassement des salariés devient de plus en plus difficile. Comme premier choix, plusieurs salariés ont demandé un changement de métier ce qui démontre l'inquiétude des salariés sur leur avenir dans ce métier. Finalement, seul le manager va réellement changer de métier en rejoignant le siège de l'ADPP à Massy, 3 salariés ont obtenu leur premier choix, les autres ont obtenu leur 2^{ème} ou 3^{ème} choix.

Pour garder une proximité avec notre clientèle, dans l'intérêt des clients, de l'entreprise et des salariés, les élus ont proposé la relocalisation de la boutique dans le centre commercial de Villejuif. Proposition refusée par l'entreprise.

Après cette nouvelle fermeture, il ne restera que 8 boutiques Orange maison mère dans le val de Marne (*et 8 du réseau franchisé*).

Non seulement Orange se moque bien de la clientèle, mais aussi des salariés. Les paris de l'entreprise font peser les risques sur les salariés mais les profits eux continuent d'engraisser les actionnaires. et les profits sont pour les actionnaires !

En conclusion, la CGT n'accorde aucun crédit aux arguties de la direction. Elle appelle les collègues à se mobiliser contre les fermetures de boutiques, pour l'emploi et l'amélioration des conditions de travail

La CGT a voté contre cette fermeture. Les autres élus aussi et la direction n'a trouvé aucun élu pour soutenir son projet. Trop c'est trop, et même les élus qui habituellement s'abstiennent ont voté contre cette nouvelle fermeture.

Restauration sur la DO IDF : Bilan 2012

Le budget restauration doit se retrouver dans nos assiettes !!!

Pour la CGT, les salariés doivent disposer d'une restauration collective de proximité et de qualité à un prix correct, l'utilisation des tickets restaurants devant rester un palliatif pour les salariés ne pouvant pas bénéficier de restauration collective à proximité de leur lieu de travail ou d'intervention. Orange doit gérer la restauration pour répondre aux besoins des salariés. Pour cela elle doit mettre les moyens humains nécessaires pour effectuer cette tâche.

Un pôle restauration à la DRHG et un poste de suivi de la restauration dans les établissements principaux sont des moyens insuffisants. La preuve c'est que le bilan 2012 est présenté en décembre 2013.

Le budget annuel dédié à la restauration, pris sur le budget des Activités Sociales et Culturelles, est de 62 M€ pour Orange. De 2004 à 2007, 20 M€ n'ont pas été dépensés ! De fait, France Télécom est donc redevable aux CE de ces reliquats et nous en demandons, une nouvelle fois, le reversement aux CE.

Suite à la décision de l'entreprise, en juillet 2012, de porter à 30 000€ le plafond pour l'obtention de la subvention majorée, de nombreux salariés sont privés de la ristourne et payent donc 1,10€ de plus par repas. Parmi les collègues enregistrés dans les RIE FT, ils ne sont donc plus que 65% à bénéficier de la ristourne. Et le plafond va être encore révisé pour atteindre 32000€ ! Pour la CGT, ces baisses de pouvoir d'achat sont inacceptables.

La CGT demande la réactualisation du montant maximal de la rémunération en prenant en compte uniquement le traitement indiciaire brut pour les fonctionnaires et le salaire de base pour les CDI.

Concernant le Pass-Jeunes, la CGT déplore qu'il ne soit toujours pas en place pour des raisons soient disant techniques qui nous paraissent peu crédibles.

Quelques chiffres :

- ♦ 29 RIE Orange ont délivré 914843 repas (968296 en 2011) dont 874391 (911328 en 2011) pour des collègues d'Orange (*actifs ou non*).
- ♦ Dans 44 RIE/RIA où Orange a passé une convention, on a servi 477637 repas (509455 en 2011) à des collègues Orange.
- ♦ 472434 tickets restaurant ont été distribués en 2012 contre 472316 en 2011

Soit un total de 1,82 millions de repas subventionnés en 2012 contre 1,88 millions en 2011 (*en baisse de 3,40%*). Pour une dépense d'environ 18 millions d'€.

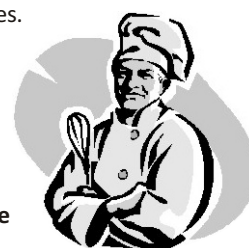
Faits marquant en 2012 : Ouverture de Raspail, fermeture du restaurant de Chevilly-Larue et rénovation des restaurants de Massy, Nanterre et Voltaire.

La commission restauration du CE demande un renforcement du rôle des comités dans les restaurants avec notamment, la prise en compte de leur avis dans le choix de la décoration de la salle de restaurant et aussi les grilles d'évaluations qui dans certains restaurants n'ont pas pu être faites.

Pour la CGT, une restauration de qualité est nécessaire et possible pour l'ensemble des collègues.

Pour cela, comme dans les autres domaines du social, la politique de l'entreprise doit être redirigée vers la satisfaction des besoins des salariés et non plus vers la satisfaction des appétits toujours plus grands des actionnaires.

Avec la CGT, continuons à exiger un repas de qualité, équilibré, à prix social, pour tous.



Rapport d'activité du T3 2013

Globalement, les résultats sont bons sur septembre mais pénalisés par les difficultés rencontrées sur l'été.

Boutiques

Les flux sont stables par rapport au T3 2012. Le CNPS (*indice de satisfaction client*) est en hausse et supérieur aux autres activités (*sauf intervention GP*).

Pourtant le fait marquant, ce trimestre, est la fermeture de la boutique du Raincy, qui avec celle annoncée de Beausevrin en décembre, contribue à la désertification de la marque Orange dans le département 93.

La direction enfermée dans son obsession de supprimer des emplois continue de favoriser la vente en ligne et de fermer des boutiques. Pourtant, 1/3 des ventes FTTH sont effectuées en boutique...

Aux inquiétudes des élus le Directeur a répondu qu'avec des boutiques plus grandes « *la surface de vente était maintenue* ». Ce qui, bien évidemment ne répond en rien aux problématiques de proximité pour nos clients. De plus, le Directeur a été contraint d'avouer que les grandes boutiques ne sont pas créées pour améliorer les conditions de travail mais pour augmenter le business !

Qualité de service (QS)

Dans l'expertise APEX sur l'UES (*Orange*) on lit : « *Les enquêtes de satisfaction aussi bien pour le Fixe que pour le Mobile, mettent en évidence un positionnement de FREE nettement supérieur à celui de ses concurrents* ».

De plus dans le dossier on s'aperçoit que le CNPS sur la DO est toujours inférieur au national. Cela n'inquiète pas le Directeur qui nous dit qu'il n'y a pas d'enquêtes de satisfaction régionale et que le CNPS de la DO IDF sera toujours inférieur au national !!

Pour la CGT la marge de manœuvre pour l'amélioration de la QS est importante. Cela passe par la formation, les investissements, et surtout l'embauche suffisante de personnel en interne et en CDI.

UI

Pour justifier la baisse des effectifs, et imposer la polyvalence, la direction organise la baisse d'activité des techniciens entreprise. Pourtant en Agence Entreprise le Chiffre d'Affaire Signé (*CAS*) est en augmentation par rapport aux objectifs et par rapport au T2 2012, soit presque 170 millions d'€ au T3.

Le Directeur a confirmé que la priorité en AE n'est pas de donner de l'activité aux techniciens Entreprise mais bien de faire du « *business* ».

Pour la CGT, les métiers doivent être respectés, si la DO veut diminuer la sous-traitance sur l'activité grand public, elle doit embaucher : des jeunes en CDI, les salariés sous traitant qui le souhaitent, les contrats d'alternances...

Les techniciens E et PABX sont d'une importance cruciale pour avoir un point d'entrée dans les entreprises. Leurs activités doivent être développées même si les matériels ont changé. La multi compétence et la polyvalence doivent être abandonnées.

Plan de Déplacements Entreprise (PDE)

La direction a présenté un projet d'accord de PDE pour l'Île de France.

L'objectif officiel est d'agir contre les émissions de gaz à effet de serre en favorisant l'utilisation de moyens de transports plus « *propres* » pour se rendre au travail. Au-delà des quelques mesurées contenues dans le projet (*dont certaines sont carrément ridicules comme l'affichage des horaires de transports*), rien dans le projet d'accord ne répond vraiment aux spécificités de l'Île de France.

L'île de France c'est 30% des salariés. C'est une espérance de vie inférieure de 6 mois au reste de l'hexagone. Ce sont des loyers beaucoup plus chers en augmentation régulière avec comme conséquence, des domiciles toujours plus éloignés des lieux de travail. C'est une qualité de vie bien moindre qu'en province. Ce sont des transports en commun qui se dégradent : retards réguliers, trains supprimés, de plus en plus de saleté, entassement des voyageurs, des temps de trajets allongés, etc. Finalement toujours plus de stress avant même d'arriver au boulot !

Si, Orange, comme elle le prétend, souhaite être une entreprise socialement responsable et lutter contre la pollution, qu'elle arrête de fermer des sites. Ces fermetures conduisent inévitablement à plus de déplacements, pour le trajet du matin et du soir, mais aussi pour aller déjeuner.

La CGT a réitéré ses demandes faites pendant la négociation :

- Rapprochement des lieux de travail des domiciles. Par exemple aujourd'hui, 12% des salariés habitent dans l'est du val d'oise mais seulement 2% y travaillent. Une étude montre que les grands sites créés par la Direction (*Arcueil, Bagnolet, Chatillon, etc.*) ne sont pas dans les villes où la majorité des salariés résident.
- L'intégration du temps de trajet dans le temps de travail. Il est sûr que si cette revendication était satisfaite, Orange trouverait le moyen de rapprocher lieu de travail et domicile !
- L'arrêt des fermetures de sites, et autres restructurations.
- Une restauration de proximité.
- Des IRP de proximité. Les périmètres actuels sont beaucoup trop grands et multiplient les déplacements des élus.
- Une flotte de véhicules propres pour Orange qui continue à rouler au diesel, à l'opposé des objectifs affichés.
- Le remboursement à 100% du Navigo (*contre 50% aujourd'hui*) pour favoriser les transports en commun. C'est possible. Chez SFR un accord va bientôt fixer à 90% le remboursement !
- La réouverture des négociations pour aboutir à un accord qui répondent vraiment aux objectifs anti-pollution.

Le vote sur ce texte a donné les résultats suivants : Pour 8 (*SUD et CGC*) ; abstention 9 (*CFDT et FO*).

Seule la CGT s'est prononcée contre ce simulacre. Au final l'avis est négatif (*abstentions + contre*). Nous verrons dans les jours qui viennent quelles sont les OS qui oseront signer ce texte.