



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 :

- Information sur la politique de l'ADPP
(ouvertures, fermetures, relocalisations)
- Licenciement d'un salarié protégé (info/consult)
- Bilan 2012 des heures supplémentaires
et complémentaires (information)
- Rapport à l'emploi du T3 2013 (information)

Déclaration préalable de la CGT (extraits)

Tout d'abord, comme le veut la coutume, nous souhaitons à toutes les personnes présentes une bonne année 2014.

Au niveau national, l'année 2013 a été marquée par la régression sociale et les cadeaux massifs faits au MEDEF. La régression sociale a été symbolisée par l'accord national interprofessionnel, signée entre le gouvernement et certaines organisations syndicales complices, qui est une attaque contre le CDI, qui organise la mobilité interne forcée, qui diminue la durée des recours en cas de litige et qui facilite les licenciements collectifs. Une fois de plus ce sont les salariés qui devront payer les conséquences des cadeaux faits aux patrons. Le « *pacte de responsabilité* » présenté en janvier 2014, qui prévoit l'exonération des cotisations familiales des entreprises afin de créer de l'emploi est à nouveau un cadeau pour les patrons qui augmenteront leurs bénéfices et ne créeront pas ou peu d'emplois. Rappelons que ce sont la course effrénée aux profits et le choix des politiques d'austérité du gouvernement qui sont la cause de l'aggravation de la crise et non le soit disant « *coût du travail* » comme certains veulent le faire croire.

Chez Orange, l'année 2013, sous couvert de l'arrivée de FREE et de la crise économique mondiale, a été marquée par l'accélération des restructurations (*fermetures de boutiques, projet de fusion AVSC/CCOR*), de la dégradation des conditions de travail (*changements de régimes de travail forcés, pressions diverses sur les salariés, agressions multiples*) et du dumping social (*mise en concurrence des salariés des boutiques GDT et FT, transfert massif des salariés SCE vers NRS sous une convention collective moins disante*).

Tous ces choix ne sont pas sans conséquences pour les salariés qui sont obligés de pallier aux emplois manquants, de devenir poly compétents et surtout être flexibles face aux exigences des directions de l'entreprise. Il s'agit de faire plus avec moins. Plus les mois se s'écoulent plus nous ressentons un mal être grandissant au sein de l'entreprise. Les salariés ont subi et subissent de plein fouet les orientations stratégiques de l'entreprise engagée dans une course effrénée aux profits et à la chasse aux coûts.

Pour la CGT, tous ces choix contribuent à alimenter la crise économique et sociale et ont des conséquences sur les salariés de l'entreprise. Ces choix sont dictés par le plan Chrysalide, un plan qui rappelle le plan NEXT et sa période sombre. L'entreprise a changé de nom en 2013, mais ce changement ne doit pas lui faire perdre la mémoire !



L'année 2014, semble prendre le même chemin que l'année 2013, ce qui est regrettable. Ce mois-ci un salarié de l'AG PRO a mis fin à ses jours en se jetant sous un train, c'est le troisième suicide depuis le début de l'année. La CGT souhaite s'associer à la douleur de sa famille et l'assure de son soutien dans cette terrible épreuve. Il semblerait que son geste soit la conséquence d'une organisation du travail maintes fois dénoncée par la CGT dans les différentes instances de l'entreprise. Une enquête CHSCT est en cours.

Aujourd'hui tout est fait pour adapter l'humain au capital afin de dégager des marges de plus en plus grandes. Nous devons revenir à une vision et une organisation du travail qui mettent l'humain au cœur des choix. Il faut aussi revoir l'organisation du travail afin de permettre à celle-ci de donner aux salariés les moyens de faire un travail de qualité qui répond aux besoins des populations.

Pour tendre vers cette situation, il faut changer le dogme de la finance et donner les moyens de construire un véritable plan d'investissement productif, de recrutement, de formation et aussi de reconnaissance du travail.

Concernant les restructurations, les fermetures de boutique dans les agences distribution reprennent comme le confirme le point 3 de l'ordre du jour concernant le PSD de l'ADPP. A l'AD IDF centre il n'y a pas de PSD présenté au CE pour le moment, néanmoins la direction communique déjà auprès des salariés concernées par la prochaine fermeture de leurs boutiques.

Toujours sur le périmètre de l'AD IDF Centre, les élus CGT DP ont fait 4 demandes d'enquêtes suite à des atteintes à la santé physique et mentale de salariés qui sont le résultat de pressions exercées, de mauvaises conditions de travail, de non prise en compte de contraintes personnelles et de problèmes de reclassement.



De plus, le dialogue social ne s'améliore pas à l'UI 92, en effet en décembre 2013 et en janvier 2014 la direction a refusé de répondre aux questions DP au sujet des effectifs 2013 posé par les élus CGT nous disant simplement : « Cette question ne relève pas de l'instance DP ».

Alors que la direction du groupe Orange poursuit ses choix orientés vers la seule finance, pour la CGT il faut une autre répartition des richesses en faveur de l'emploi, des salaires, de l'investissement et de la recherche. En 2012, c'est 2,4 milliards d'euros qui ont été versés aux actionnaires.

Pour rappel :

- 10 cts en moins de dividendes versés par action permettrait une hausse immédiate de 10% de nos salaires.
- 38 cts en moins versés au titre des dividendes aux actionnaires permettraient la création immédiate de 15000 emplois.

La direction et l'État doivent utiliser les richesses créées par le travail pour répondre aux besoins des personnels.

Information sur les perspectives d'évolution 2014 de l'implantation des boutiques de l'AD PP : « La chasse aux doublons est ouverte »

A la demande des élus du CE, la direction de la DO a décidé de présenter les perspectives d'implantation des boutiques FTO.

L'« ambition » 2014 de la Direction de l'ADPP est :

- **Création :**
 - ◆ Centre Commercial « Quartz » à Villeneuve La Garenne (Hauts de Seine), prévue en avril 2014
- **Relocalisation avec recherche de nouvelles implantations dans le même centre commercial avec mise au concept - 4 projets priorités :**
 - ◆ 78 : Vélizy II projet prioritaire pour une TGB (Très Grande Boutique) projet déjà priorisé sur 2013
 - ◆ 77 : Coulommiers
 - ◆ 93 : Noisy Le Grand projet déjà priorisé sur 2013
 - ◆ 94 : Vincennes projet déjà priorisé sur 2013
 - ◆ D'autres sont identifiés : Carré Sénart, Pontault Combault, Montesson. Ils seront réalisés en fonctions des opportunités de locaux disponibles dans ces centres commerciaux
- **Projets de modernisation (refreshing) de boutiques - 3 projets priorités :**
 - ◆ 77 : Val d'Europe
 - ◆ 91 : Evry
 - ◆ 93 : Rosny sous Bois
 - ◆ D'autres sont identifiés: La Ville du Bois et Val d'Yerres.
- **Projets de fermeture rebaptisés projets de fin d'exploitation :**
 - ◆ 95 : Saint-Brice
 - ◆ 91 : Villabé

Un des axes du projet « Perspectives AD Portes de Paris 2014 » est : « Optimiser nos implantations du réseau exclusif (propriétaire, partenaire) afin de privilégier celui qui assure la meilleure position face à la concurrence ». Conséquences immédiates pour ces deux boutiques c'est la fermeture annoncée. Les élus CGT ont demandé de connaître les résultats économiques qui permettraient de faire un ratio entre le flux et le nombre de placements pour les deux boutiques à l'enseigne Orange dans chacun des deux centres commerciaux.

Refus de la direction de fournir ces chiffres sous prétextes qu'il n'est pas possible de donner des chiffres de la filiale. Comme c'est commode ! C'est évidemment faux, les chiffres ils les ont mais refusent de les communiquer aux élus. Nous subissons sans cesse les mêmes arguments péremptaires et invérifiables, et les mêmes absences de données économiques. C'est un mépris désormais récurrent des représentants du personnel et des salariés.

En fait, la direction choisit les informations qu'elle donne aux élus afin d'éviter qu'ils puissent vérifier ses affirmations. Et surtout afin de leur donner les éléments qui leur permettraient de faire des contre propositions chiffrées.

Sans pouvoir expliciter la pertinence économique des fermetures et l'impact qu'elles pourront avoir sur notre parc client sur les zones de chalandise couvertes par ces boutiques, la direction rajoute toujours le même refrain sur le contexte économique, la crise financière et l'arrivée de Free, une concurrence exacerbée sur la région Ile de France, blablabla !

Ces choix sont imposés à la DO IDF et à l'ADPP par la Direction métier. Mais qui en paie les pots cassés ? Ce sont les salariés de la DO IDF et dans le cas présent les salariés de l'ADPP.

Orange a clairement fait le choix de réduire à tout prix les coûts au sein du groupe pour favoriser la rente des actionnaires en sacrifiant ses boutiques « propriétaires » au profit d'un réseau partenaire « low cost » où les coûts de fonctionnement seraient inférieurs de 30%.

La CGT a rappelé au directeur de la DO IDF que les dossiers présentés ne correspondaient pas à la demande des élus qui souhaitent avoir une vue générale du réseau de distribution du groupe (boutiques FT, Boutiques GDT, Mobistore et autres partenaires) pour avoir une vraie visibilité sur l'ensemble du périmètre de la DO.

Il appartiendra à la Direction de nous présenter un bilan des fermetures avec l'impact sur le nombre de clients.

Pour sa part, la CGT agira avec les salariés des boutiques France Télécom comme avec ceux des boutiques « partenaires » pour que les droits sociaux et salariaux soient harmonisés, et même accrus pour tous.

Cette situation n'a que trop duré, le temps de l'action est maintenant venu.



Information consultation sur le projet de licenciement d'un salarié protégé

La direction demande l'avis du CE sur le licenciement d'un salarié protégé pour absence irrégulière.

Les élus de la CGT ont interrogé les représentants de l'entreprise pour savoir si le salarié avait eu, avant le 22 août 2013, un comportement ou du mal être pouvant présager cette absence irrégulière.

Devant notre insistance, la DRH a fini par admettre que ce salarié avait fait part à son manager de son mal être suite à la relocalisation de la boutique d'Aubervilliers au centre commercial « *Le Millénaire* ». Cette modification avait entraîné, pour tous les vendeurs, une perte importante de PVV, mais aussi une aggravation des conditions de travail avec, notamment, des bouleversements dans les régimes de travail pour coller aux heures d'ouvertures du centre commercial.



Une démotivation des collègues qui s'est amplifiée lorsqu'ils ont appris que l'entreprise ne souhaitait plus renouveler le bail au bout de trois ans d'activité et les plongeait ainsi, à nouveau, dans l'incertitude quant à leur avenir. Cette manœuvre a finalement permis à l'ADPP de négocier la baisse du bail et ainsi de faire une économie substantielle sur les charges de fonctionnement. Mais cela n'a pas changé grand-chose sur les flux de clients et sur les conditions de travail des salariés au quotidien.

Cette aggravation des conditions de travail qui s'accompagne d'une pression de plus en plus oppressante sur les résultats amènent certains salariés à « *péter les plombs* » avec des réactions très diverses, ici absence irrégulière, mais parfois les conséquences sont bien plus graves, pouvant jusqu'au suicide comme pour notre collègue de l'agence pro vendredi 17 janvier 2014. L'entreprise a d'énormes responsabilités dans cette recrudescence des RPS. Elle ne peut pas balayer ces faits d'un revers de main et de nous demander de retourner au travail comme si rien ne s'était passé.

La CGT, comme elle le fait pour l'ensemble des salariés placés dans une situation identique, notamment en Commission Consultative Paritaire, s'est prononcée contre le licenciement. L'ensemble des élus ont rendu unanimement le même avis.

Bilan des Heures Supplémentaires et Complémentaires 2012

- 32% des salariés soit 3093 salariés de la DO ont fait 120336 Heures Supplémentaires en 2012 (soit 75 Équivalents Temps Plein) contre 3226 salariés pour 125714 HS en 2011. 55% de ces salariés sont dans le domaine réseaux, 42% dans le domaine client ; 56% sont en bande C. Malgré un total en légère baisse les HS sont en hausse de +4% en boutiques.
- 271 salariés en Temps partiel ont fait 10175 Heures Complémentaires en 2012 contre 268 pour 10466 en 2011 ; soit un nombre moyen d'HC par salarié en augmentation de 4%. 81% de ces salariés sont dans le domaine client et 77% en bande C.
- 274 salariés ont réalisé 6037 HS travaux urgents de sécurité contre 270 pour 7727 HS en 2011 ; soit un nombre moyen d'heures par salarié en augmentation de près de 30% ! 95% ont été effectuées dans le domaine réseaux.

Décompte du temps de travail

Comme chacun sait le Code du Travail fixe la durée légale du travail à 35h00 par semaine civile et 1607 heures maximum par année. Au-delà les heures sont dites supplémentaires.

Face aux actions des salariés avec la CGT en boutique et en UI, pour le paiement des heures supplémentaires la direction Orange a été mise en demeure par la direction du travail de respecter le décompte du temps de travail.

Les modalités de décompte sont laissées à la discrétion de l'employeur : dans tous les cas cela revient à un pointage des horaires de travail réellement réalisés par les salariés.

La direction de FT a retenu la DO Sud pour une expérimentation de l'outil à compter de septembre 2013, avec une généralisation prévue en janvier 2014. Mais plutôt que d'appliquer l'accord sur les expérimentations, elle a préféré lancer un pilote afin de dessaisir les salariés et leurs organisations syndicales ainsi que les IRP d'une réelle capacité d'intervention.

Orange a choisi d'informatiser le système DTT, avec l'outil décompte accessible dans le portail RH ANOO.

Pour la CGT la direction doit revoir sa copie et ouvrir rapidement des négociations

En effet les premiers retours des requêtes montrent qu'Orange n'est pas en conformité ! Les méthodes mises en place par la direction conduisent souvent à un calcul du temps de travail annuel totalement erroné qui pénalise les salariés.

Les directions refusent également de compenser les jours de repos tombant sur des jours fériés.

FT/Orange doit-nous payer ce qu'elle nous doit !! Avec la CGT exigez que la direction respecte les 35h hebdos ou 1607h annuelles. Rapprochez vous des militants CGT pour faire des requêtes.

Information Trimestrielle de l'emploi T3 2013

Le constat concernant l'emploi est toujours le même : la décroissance.

Depuis décembre 2012, l'effectif actif baisse de 3,6% pour atteindre 10069 personnes fin septembre 2013.

La baisse est plus sensible parmi les salariés actifs CDI des bandes B et C (-21,8 et -7,7%). Pour la première fois le poids de la bande C passe en dessous de la barre des **40% à 38,6%** alors que le trimestre dernier il était encore de **40,1%**. Ce n'est pas le nombre de promotion en bande D qui explique cette situation mais la faiblesse des recrutements sur le périmètre de notre DO.

54,2% des CDI actifs travaillent au domaine Client, 33,9% à Technique et Réseaux, 10,5% à Gestion Support.

Le taux de féminisation continue de baisser, il est de 36,2% contre 36,47% fin 2012 même si le taux de féminisation des recrutements externes est en augmentation ce trimestre. Il serait aussi peut-être temps d'arrêter de se glorifier avec l'embauche de 7 femmes techniciennes dans les UI. A se répéter comme le fait l'entreprise on frôle l'indécence.

L'âge moyen de la DO continue d'augmenter il est de 47,9 ans, il était de 47,41 ans fin 2012, de 46,79 ans fin 2011. L'âge moyen des femmes, 47,8 ans, est légèrement supérieur à celui des hommes. Ce vieillissement a pour conséquence une croissance rapide des demandes de temps partiels pour les seniors. Depuis le début de l'année, 358 salariés sont entrés dans un dispositif senior. Les cadres et les cadres sup représentent 28% des entrées dans ces dispositifs.

Les recrutements externes au T3 sont au nombre de 16 contre 115 départs définitifs. Le terme de faiblesse concernant les recrutements externes prend ici toute sa valeur.

Concernant la sous-traitance, nous constatons une évolution des charges de 14,4%.

Si l'importante augmentation de septembre sur la sous-traitance devait se poursuivre nous pourrions parler d'explosion et pas d'une simple augmentation.

L'intérim explose au détriment des embauches de CDD l'entreprise jugeant plus rentable l'intérim sur des périodes courtes (*jusqu'à 3 mois*) et préconise le CDD pour des contrats plus longs. En effet, depuis l'augmentation des cotisations patronales sur les CDD courts les employeurs préfèrent recourir à l'intérim qui, tout considéré leur « coûte » moins cher. Cette augmentation des charges sur les CDD résulte de l'ANI de janvier 2013 qui a généré la loi sur la sécurisation de l'emploi.

Rappelons nous que c'est cette disposition alléchante qui a finalement entraîné (*au moins officiellement*) la signature de certaines OS. Rappelons aussi que la CGT était opposée à cet accord et à la loi. Au vu de la facilité avec laquelle les patrons contournent la difficulté (*ils peuvent remercier les OS qui ont signé cet accord scélérat qui finalement va servir les négriers des agences d'intérim*) la CGT avait bien raison de se battre contre ce nouveau recul social.

Faiblesse des recrutements, départs définitifs de plus en plus importants, dispositifs seniors toujours en augmentation et en face une explosion de la sous-traitance et de l'intérim mais aussi une charge de travail en augmentation avec l'arrivée des nouveaux réseaux (*fibre optique et 4G*). Ce dossier confirme la baisse récurrente des effectifs depuis plusieurs années et un recours à la sous-traitance qui s'accroît comme le recours à l'intérim au détriment de l'emploi en interne avec toute la perte de savoir faire et de savoir être. Orange ne sera bientôt plus qu'une coquille vide ; vide d'emplois.

**Plus la confiance
est grande,
plus la trahison
sera douloureuse...**