



RÉUNION du Comité d'Etablissement DO Ile de France

CE du 17 Avril 2014

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 :

- **ASC : cadrage du catalogue vacances**
- **Boutiques (2 informations/consultations) :**
 - ▶ Ouvertures des dimanches (2014 et bilan 2013)
 - ▶ Fermeture annoncée de Lecourbe
- **Rapports des médecins du SST (information)**
- **Bilan Social 2013 (Information/Consultation)**
- **Résolution sur le projet Delivery Entreprises**

Déclaration préalable de la CGT (extraits)

Après la sanction infligée à la politique conduite par François Hollande et le gouvernement Ayrault, les salariés attendaient un discours répondant à leurs préoccupations. Ce n'est pas le cas. Le Premier ministre s'inscrit dans les orientations précédentes et amplifie encore les mesures qui s'opposent à une relance économique et sociale en France. Il confirme et aggrave l'offensive lancée contre le travail. Dire que le pays ne pourra se redresser qu'en baissant massivement le « *coût du travail* » nous précipite un peu plus dans la crise.

A nouveau, le MEDEF a été entendu et servi. Tous ces cadeaux donnent des ailes aux patrons et ils en réclament toujours plus. Ainsi, Mr Bruno Mettling, s'est récemment lâché dans une interview au journal Le Monde.

Selon lui, la numérisation, pompeusement appelée « *vague digitale* », conduira à rendre plus floues les notions de temps et de lieu de travail. Qualifié par le journal de « *spécialiste des dossiers sociaux sensibles* », il prétend qu'il faudra « *repenser le code du travail* » car « *on ne pourra plus parler en nombre d'heures ou de jours* ». Peut-être préférerait-il le retour du livret ouvrier ou la loi Le Chapelier ? Il souhaite en fait utiliser les évolutions technologiques pour remettre en cause les droits des salariés. Plutôt que de chercher à servir toujours plus des intérêts partisans et à détricoter le Code du travail, notre Directeur Général adjoint, serait mieux inspiré de travailler à empêcher la souffrance au travail que les salariés vivent en raison des choix effectués par nos directions.

Sur notre DO, depuis des mois la CGT alerte sur le retour de ce mal être. Le rapport des médecins vient aujourd'hui appuyer nos avertissements. Ainsi on constate une nette augmentation du stress et de la souffrance. Dans certaines unités, les indicateurs médicaux montrent un accroissement de 2, 3 voire 4 fois plus par rapport à 2012. Dans d'autres, on constate une augmentation continue depuis 2011 pour retrouver les niveaux de la triste année 2009.

Le bilan social qui nous est présenté aujourd'hui, montre bien ce que la tyrannie du dividende coûte en termes d'emplois et de salaires. Sur les salaires, force est de constater que la rémunération moyenne augmente de moins en moins et que la hiérarchie des salaires est de plus en plus déséquilibrée.

Sur l'emploi : depuis la mise en place des IRP, nous avons perdu près de 40% des emplois sur notre périmètre. Nous recrutons de moins en moins, et le nombre des départs s'accélère. La sous-traitance et l'intérim explosent, et la précarité qui va avec. Sans rentrer dans le détail de ce point qui sera examiné tout à l'heure, notons déjà que le nombre d'emplois non cadres perdus est comparable, en ETP, à cet accroissement de la sous-traitance et de l'intérim.

La productivité des salariés augmente et les conditions de travail se dégradent. L'augmentation du petit absentéisme en témoigne.

Il y a, dans cette politique un véritable sabotage de notre entreprise.

Pendant ce temps, les dividendes continuent d'engraisser les parasites : entre 2006 et 2013, les sociétés du CAC 40 ont dépensé 350 Milliards d'€ pour le versement des dividendes et le rachat de leurs propres actions. Cette priorité que mettent les entreprises au versement des dividendes constitue le problème majeur de notre économie. Financiarisation qui se traduit par la désindustrialisation et un partage de la valeur ajoutée toujours plus au détriment des salariés. C'est pourquoi nous dénonçons la supercherie du coût du travail et nous proposons de chiffrer le coût du capital qui, lui, ne cesse d'augmenter et d'hypothéquer les capacités des entreprises.

A contrario de ces politiques dogmatiques et mortelles, la CGT propose d'augmenter les salaires pour relancer la croissance. Nous disons bien les salaires, et pas simplement le pouvoir d'achat. Nous disons bien augmenter et pas saupoudrer !

Chez Orange, nous proposons de mettre le dividende à zéro et d'utiliser l'argent ainsi libéré pour augmenter les salaires, investir dans le très haut débit et la recherche et créer 5000 emplois en 2014.

Un mot sur le dossier Delivery entreprises pour lequel le vote d'une résolution est à l'ordre du jour. La direction prévoit des suppressions massives d'emplois. A l'aide de ses soi disant tests, elle tente en fait de s'affranchir de ses obligations conventionnelles.

Pour la CGT il est question de faire respecter un accord qui donne des droits supplémentaires aux salariés en offrant la possibilité aux OS de peser sur les choix. Le bon combat est donc bien de faire respecter les droits des salariés.

Plutôt que d'accepter les réductions massives d'emplois imaginées par Orange au travers de son projet, plutôt que de contourner ou revisiter localement l'accord, la CGT propose d'agir pour défendre les intérêts des salariés. Défendre l'emploi et les conditions de travail, voilà la finalité que les OS pourraient poursuivre ensemble dans les négociations auxquelles l'accord contraint la direction. S'engager aux côtés des salariés et ne rien céder à la direction dans ses projets néfastes, voilà le sens du combat de la CGT.

Pour la CGT, l'urgence est de répondre aux attentes des salariés en répartissant plus justement les gains de productivité, et en revalorisant les salaires afin de favoriser la croissance et l'emploi.

ASC :

Le cadrage du catalogue vacances 2015 a été soumis au vote des élu-e-s du CE. Le budget du futur catalogue sera de 1300000 € pour 2500 places soit similaire à l'année précédente.

Sur le catalogue 2014 un nombre conséquent de dossiers à 0 point (*collègue n'étant jamais parti ou pas récemment*) ont été refusés sur les offres du bassin méditerranéen en période de vacances scolaires. Aussi afin de répondre au mieux aux aspirations des collègues, un nombre accru de places sur ces destinations sera proposé sur le catalogue 2015.

Les règles de priorités restent les mêmes, les points « 0 » seront toujours prioritaires avec à l'intérieur de cette catégorie une priorité pendant les périodes des vacances scolaires pour les personnes ayant des enfants en âge scolaire.

Ce cadrage a été voté à la majorité : 11 voix (*au lieu de 12 en raison de l'absence d'un élu cadre CFDT remplacé ponctuellement par un élu SUD*) pour, 0 contre et 10 abstentions.

Les élu-e-s SUD ont justifié leur abstention notamment en raison de la possibilité de cumuler la prestation catalogue et le compte individuel.

Pour la CGT le cumul se justifie car les salariés ne peuvent pas accéder au catalogue vacances tous les ans. Interdire le cumul serait reprendre d'une main ce qui est donné de l'autre. Le catalogue vacances est un plus et doit le rester ! Même si pour la CGT nous préférerions un volume plus important pour le catalogue et moins pour le compte individuel.

Pour rappel en 2013, depuis le changement de gestion des activités sociales et culturelles, 87% des ouvrants droits ont bénéficié d'une prestation « à leur demande ».

BOUTIQUES :

1 - Ouverture des dimanches :

Les dates arrêtées pour les ouvertures exceptionnelles des dimanches 2014 et des soldes sont les 12 janvier 2014 et 11 janvier 2015 pour les soldes d'hiver ; les 29 juin, 31 août et/ou 30 novembre 2014 selon les centres commerciaux pour les soldes d'été. En décembre 2014 les boutiques seront ouvertes tous les dimanches.

Pour l'AD IDF Centre seules les ouvertures du mois de décembre ont été présentées. La directrice de cette AD a précisé en séance qu'elle reviendrait vers le CE si de nouvelles dates devaient apparaître.

Concernant le bilan 2013 :

- ◆ Côté économique, toujours une présentation des chiffres en VALO générée et en volume de placements qui ne nous permet pas de dire si les boutiques sont ouvertes à perte ces jours là. Au vu des éléments qui nous sont communiqués (*ou plutôt qui ne nous sont pas communiqués*), rien ne permet d'affirmer que les ventes effectuées les dimanches ne l'auraient pas été un autre jour sans ces ouvertures.
- ◆ Côté humain, nous notons que les récupérations du travail des dimanches du mois de décembre 2013 se sont effectuées pour la plupart dans les quinze jours suivant le dimanche travaillé et qu'au mois de mars, l'ensemble des salariés avait pris leur récupération. Pour la CGT, il est important que le délai de quinze jours soit respecté, une récupération au-delà de ce délai n'a aucun sens.

Il a été rappelé que le travail du dimanche et des jours fériés s'effectuait sur la base du volontariat. Il s'agit d'un usage bien établi sur la DO, et il doit être respecté. Pour la CGT les apprentis ne doivent pas travailler le dimanche. Nous réaffirmons que, pour l'entreprise, les apprentis et alternants sont utilisés comme variable d'ajustement des effectifs ce qui est, pour la CGT, inacceptable. La CGT continuera de se battre pour faire arrêter ces pratiques et rappeler que le premier objectif pour les apprentis et alternants c'est l'obtention de leur diplôme. Le vote a donné 16 voix contre (CGT, FO et SUD) la CGC et la CFDT se sont abstenues.

Ouvertures du dimanche des boutiques Orange : pour la CGT c'est toujours NON !

Contre la banalisation du travail dominical !

2 - Projet de dénonciation du bail de la boutique Lecourbe

Les motivations affichées entonnent le sempiternel refrain : baisse de l'activité, baisse des flux avec un report sur Beaugrenelle, surface trop petite ne permettant une évolution au concept Next 2.0, pas d'espace de vie permettant aux salariés d'y prendre le temps de pause.

D'où la décision de dénoncer le bail qui arrive à échéance le 31 Octobre 2014 avec un préavis de six mois donc, une dénonciation au plus tard le 30 avril 2014.

Encore une fois, la direction ne prouve pas ses affirmations, notamment pour le transfert de flux vers Beaugrenelle. Les élus ont proposé la possibilité d'une relocalisation de cette boutique dans le secteur sud ouest de Paris qui va être touché par d'autres fermetures (*Convention et Auteuil*) qui vont réduire encore la présence du réseau de distribution propre d'Orange.

Pour la CGT le message donné par l'entreprise aux salariés n'est pas un message de pérennité et de développement de l'activité. Ceci est propice à une augmentation des risques psychosociaux.

Afin de défendre le maintien de l'emploi dans les AD, la CGT appelle tous les salariés à se mobiliser et à combattre les choix de la direction destructeurs de l'emploi et du bien être des salariés. Résultat du vote 19 contre et 2 abstentions (CGC).

Rapports des médecins du SST (Service de Santé au Travail)

La « réforme » régressive de la médecine du travail mise en place par le précédent gouvernement a permis à Orange de supprimer les Surveillances Médicales Renforcées à tous les techniciens. La DO IDF passe donc de 2286 salariés bénéficiant de SMR en 2012 à 473 en 2013 ! Des économies sont donc réalisées sur la santé des salariés et notamment des techniciens !!

Chaque année l'examen du rapport des médecins du SST est un moment désagréable pour notre direction, les médecins ayant souvent les mêmes analyses que les Organisations Syndicales.

Citons quelques passages de différents rapports :

Formation : « Un phénomène nouveau est apparu cette année dans les motifs de consultations : le rejet de nouvelles formations » ; « Des plaintes relatives aux actions de formation sont exprimées : trop théoriques ; trop rapides ; trop denses...et parfois qualifiées de « simples séances d'information ».

Polyvalence : « On demande à certains techniciens PABX de réaliser des interventions pour des Live Box pro. Certains techniciens concernés perçoivent ce changement comme une régression, ce qui n'est pas sans générer une incompréhension de la part des techniciens GP à qui on a soustrait cette activité qu'ils appréciaient. ».

Manque d'effectifs : « La diminution des effectifs, au-delà de l'augmentation de la charge de travail qu'elle entraîne, est source d'insécurité. » ; « Le manque d'effectif en boutique, notamment en CDI, s'est exprimé largement cette année lors des consultations et des visites sur le terrain. Le recours aux heures supplémentaires est important pour pouvoir ouvrir et fermer les boutiques en sécurité, ou accorder les congés, certains salariés atteignant le quota maximal autorisé en heures supplémentaires » ; « Un effectif trop ajusté au quotidien et parfois insuffisant pour faire face à l'imprévu peut dégrader les conditions de travail » ; « Compte tenu des départs massifs en retraite ou en TPS dans les années à venir, l'adaptation de la charge de travail...doit être une priorité pour l'entreprise... si l'on ne veut pas voir ressurgir une recrudescence de risques psychosociaux » ; « faire plus avec moins crée un mal être à plus d'un niveau ».

Reconnaissance : « Il avait été rapporté dans le rapport de l'année dernière que, de manière quasi unanime, les salariés regrettaient ne pas bénéficier de marques de reconnaissance pour le travail accompli...et notamment lorsqu'arrivait la fin de la carrière. Ce ressenti perdure ».

Stress et conditions de travail : « Il avait été noté dans le rapport de l'année dernière, que les salariés ressentaient majoritairement une dégradation de leurs conditions de travail, et une complexification de celui-ci ce ressenti reste présent. » ; « Les chiffres de stress obtenus lors des consultations semblent montrer une remontée du stress en 2013. » ; « Courbe de stress ayant tendance à se rapprocher de celle de 2009 » ; « Il est noté fatigue, tensions et parfois démotivation dans les équipes en sous effectif. Le nombre de salariés stressés a augmenté. L'adéquation des ressources est un élément déterminant du bien être au travail. » ; « D'une façon générale, en un an, on note une baisse très nette du moral des salariés, une aspiration à prendre un TPS puis la retraite dès qu'ils en ont la possibilité. » ; « Dans certains cas...la sphère privée est rongée par la sphère professionnelle...et le burn out survient » ; « les mobilités professionnelles semblent bloquées sur nombre de fonctions. Il peut en résulter dans certains cas une crispation dans les services, voire une chronicisation des souffrances...l'absence de postes disponibles cristallisent les situations délicates et font resurgir la crainte d'une crise sociale ».

Pour la CGT, il ne s'agit pas comme aimerait le faire croire la direction de dysfonctionnements. Dans sa volonté de déni de la réalité, la direction va même jusqu'à se la jouer « psy » en parlant de « représentation ». Ce serait cette « représentation » non étayée par la réalité qui provoquerait de la souffrance chez les salariés. Quel mépris ! En réalité ce triste constat du retour du mal être et de la souffrance est bien une conséquence logique de la politique délétère de suppressions d'emplois poursuivie par la direction.

La CGT ne cesse de dénoncer cette stratégie et ses effets néfastes (voir les déclarations préalables faites dans notre CE depuis des mois). La direction refuse de nous entendre et ses réponses aux alertes des médecins laissent penser qu'ils vont continuer à se moquer des conditions de travail des collègues, de leur mal être, et des RPS.

Devant ce constat sans appel, Orange et la DO IDF doivent changer de politique :

- ♦ sortir des dogmes du MEDEF !
- ♦ écouter la CGT qui réclame depuis toujours la priorisation de la prévention primaire
- ♦ améliorer les conditions de travail
- ♦ une embauche pour chaque départ. La CGT propose qu'aucun dividende ne soit versé cette année et de créer 5000 emplois en 2014.

Point sur le projet Delivery entreprises :

Suite au tollé soulevé le mois dernier par la démarche de la direction visant à installer des tests dans les unités en s'affranchissant de ses contraintes conventionnelles, la DO a décidé (après imprimatur de DEF) de soumettre aux OS un projet d'accord relatif à la mise en place de ces tests. Des négociations sont ouvertes et la mise en place est suspendue dans l'attente du résultat des discussions.

Lors de la séance du 17 avril était prévu le vote d'une résolution pour demander, outre l'application de l'accord sur les expérimentations, la consultation du CE et des CHSCT concernés. La résolution mandatait le Secrétaire pour, avec l'assistance d'un avocat, faire cesser, judiciairement les éventuelles entraves aux processus d'informations consultations. En raison de la volonté d'abstention de la plupart des élus, ce vote a été annulé. La résolution sera reproposée aux élus si les négociations ne sont pas satisfaisantes. Tout en regrettant que cette résolution n'ait pas pu, malgré notre insistance, être votée, la CGT se félicite de l'ouverture des négociations. Nous irons à ces discussions avec la volonté d'aboutir à un accord qui encadre cette expérimentation. Nous savons que la direction ne dit pas tout, et nous savons que l'objectif est de faire disparaître des dizaines d'emplois du back office des unités concernées. Nous verrons le positionnement des uns et des autres. Pour sa part, la CGT fera son possible pour défendre les intérêts des collègues. Elle tentera de peser (nous sommes peu représentés dans ces unités) pour éviter que la direction parvienne à ses fins et détruise encore un peu plus l'emploi et les conditions de travail.

Bilan social 2013

Le bilan social que l'employeur est obligé de présenter chaque année au CE permet d'analyser la situation sociale de l'entreprise sur des thèmes essentiels (*emploi, rémunération, HSCT, formation, ...*). La CGT réclame depuis des années une approche par unité qui permettrait une vision beaucoup plus fine mais bien sûr, la direction n'en veut surtout pas.

Emploi : depuis 2005, sur le périmètre de la DO, la direction a détruit près de 40% des emplois !

- ◆ Si dans l'effectif CDI actif de la DO nous ne perdons « que » 78 emplois en 2013, il existe des différences notables entre cadres et non cadres : ainsi la bande C perd 738 emplois alors que les bandes E, F et G en gagnent 144.
- ◆ Les **recrutements** sont en forte décroissance. 102 en 2013 contre 399 en 2011 avec un taux de féminisation de 26%. Ce qui ne va pas améliorer la part des femmes sur notre DO qui passe de 38,2% en 2011 à 37,6% fin 2013. Nous étions à un taux de 39,2% en 2010. La faiblesse des recrutements ne contribue pas, non plus, à l'amélioration de l'âge moyen dans l'entreprise qui passe de 46,6 ans fin 2011 à 47,9 fin 2013. Nous sommes une entreprise de séniors voire de grands séniors. Et ça va durer. En effet, seulement 49% des embauchés ont moins de 25 ans alors que la proportion était de 73,6% en 2005 !
- ◆ Il y en a encore 52 personnes en bande B. La CGT demande un plan exceptionnel pour le passage en bande C de toute la bande B.
- ◆ L'**intérim** explose pour passer de 31,3 ETP en 2011 à 81,5 en 2013, soit une augmentation de 160% !
- ◆ La **sous-traitance** aussi est en nette augmentation : plus 79% depuis 2007 ! Elle passe, en moyenne annuelle, de 1618 ETP en 2012 à 1815 ETP en 2013. Ce qui signifie qu'en permanence, plus de 150 ETP sont sous-traités chaque mois !
- ◆ Sur les trois dernières années il y a eu 2561 départs (+286%) contre 728 embauches (*moins 55%*). Un départ sur trois, seulement, a été remplacé sur les 3 dernières années soit 31,87%. Pas étonnant que les conditions de travail se dégradent et que la sous-traitance et l'intérim progressent autant.

Promotions :

En 2013 8,7% des CDI actifs, ont pu bénéficier d'une promotion. Là aussi de grandes disparités sont à noter. Ainsi les bandes Dbis à G ont vu 10,5% de promotions contre moins de 8 pour les bandes B à D.

Absentéisme :

Le nombre de journées d'absence pour maladie baisse. Mais, le « *petit* » absentéisme repart à la hausse. Ainsi, après une baisse continue depuis 2009, les absences de 3 à 30 jours repartent à la hausse. On sait que le petit absentéisme est un marqueur du mal être au travail (*c'est un des indicateurs de suivi dans nombre d'accords*). Le retour de ce type d'absences n'émeut pourtant pas la direction qui n'y voit pas de signification particulière.

Les accidents de travail ou de trajet repartent aussi à la hausse.

Rémunération :

- ◆ La rémunération mensuelle moyenne brute montre que les femmes sont toujours moins payées que les hommes. Si globalement la différence n'est « que » de 2,8%, deux remarques s'imposent. D'une part il est difficile d'estimer réellement cette différence car la direction ne sépare pas les ACO et les AFO. D'autre part, les différences sont différentes selon les bandes pour atteindre +16,6% en faveur des hommes en bande G ! La hiérarchie des rémunérations montre un écart grandissant sans cesse entre les 10% les mieux payés et les 10% les plus mal payés. Ainsi cet écart passe de 2,72 en 2012 à 2,92 en 2013. Il était de 2,30 en 2005 ! Les inégalités se creusent un petit peu plus tous les ans.
- ◆ Le pourcentage de salariées percevant des parts variables ne cesse d'augmenter. De 5,1% en 2005 elle est désormais de 7,4%. Nous savons bien combien ces parts variables (*très variables, et même, selon les cas, soumises à l'appréciation de supérieurs dont les critères de choix ne sont pas sincères*) sont sources de précarité financière et donc de stress. La CGT se bat pour l'augmentation des salaires et l'intégration des primes dans le salaire.

Temps de travail :

- ◆ La direction est incapable de fournir, sur la DO, l'indicateur « *nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année de deux jours de repos consécutifs par semaine travaillée* ». cela fait trois années que la ne fournit pas ce renseignement. Derrière une apparente incompetence peut être se dissimule une réalité peu avouable.
- ◆ La direction annonce 252 salariés soumis à la badgeuse mais est incapable de préciser qui et où sont ces collègues. Sic !
- ◆ Nous avons, sur la DO, 20,5% de Cadres Exécutifs Autonomes (*salariés qui sont au « forfait jours »*). Rappelons que le Code du Travail définit ces cadres notamment comme ceux qui disposent d'une « *réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps* ». Nous invitons donc ces collègues à utiliser sans retenue cette autonomie théorique. Nous verrons ainsi si réellement 20,5% des salariés de la DO organisent librement leur emploi du temps (*les managers de boutique par exemple !*)

Hygiène et sécurité :

- ◆ Dans cette rubrique, il faut souligner que comme les années précédentes, la direction refuse de communiquer certaines données. Ainsi, le montant des dépenses de formation à la sécurité, les taux de réalisation du programme de sécurité de l'année ou du programme d'amélioration des conditions de travail de l'année précédente sont absents du bilan social. De mensonges en faux fuyants, la direction est incapable de justifier ces absences.
- ◆ On peut aussi voir qu'à l'indicateur « *nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles* » la direction répond 0. Pourtant, le rapport des médecins signale plus de 3000 salariés de notre DO soumis à de tels procédés de travail. Donc la DO ne déclare aucun de ces procédés de travail alors que plus de 3000 collègues y sont soumis. Sans sourciller, la direction se justifie car l'indicateur serait « *désuet* ». On voit bien là le mépris de la direction apporte pour la santé des salariés. Cette année, même parmi ses habituels « *soutiens* », la direction n'a trouvé personne pour approuver sa politique ni même s'abstenir. Les élus ont unanimement voté contre ce triste bilan.

Pour recevoir par mail les infos de la CGT adressez vous au syndicat départemental de votre lieu de travail ou à : urif.cgt.fapt@orange.fr

CR réalisé le
29 Avril 2014