



RÉUNION du Comité d'Etablissement DO Ile de France

CE du 26 Février 2015

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
Mme SAUSSEY Anne
Maîtrise : Mr SALAUN Alain

Représentant Syndical CGT :

Mr MONFORTE Norbert

Principaux points à l'ordre du jour :

- Restructuration des unités UI Paris/UI 92/UIA
- Prévisions de fermetures de boutiques ADC et ADPP
- Ouvertures des dimanches à l'AD PP
(bilan 2014 et prévisions 2015)
- Fonctionnement du CE

Déclaration préalable de la CGT (extraits)

Nous constatons que la volonté de dialogue social affichée par la Direction n'est qu'une façade. Depuis le début de la nouvelle mandature c'est seulement le 3ème CE, et pourtant c'est déjà la deuxième fois que vous ne respectez pas les IRP. Dans le dossier des astreintes à l'AE Paris, où il aura fallu que la CGT intervienne à trois reprises pour que vous acceptiez enfin de consulter le CE ; et, maintenant, sur le dossier de restructuration des UI Paris et 92 et de l'UIA. En effet, alors même que le dossier n'a pas encore été ouvert, ni en CE, ni en CHSCT, les salariés ont déjà été réunis pour leur présenter le projet. Et, précisons le, il ne s'est pas agi de pré information, mais bel et bien de présenter le projet. Et les réponses ont même permis de connaître les noms des directeurs des futures entités ! Ceci est intolérable. Vous ne respectez même plus les règles que vous avez-vous-mêmes fixées. Ceci augure mal de la concertation/négociation sur la problématique IRP ouverte par votre projet. Pour la CGT, votre projet ne doit conduire à aucune réduction de la représentation des salariés. Qu'il s'agisse des DP, des DS ou des CHSCT. De plus, la CGT propose que notre CE vote le principe d'une expertise économique sur ce dossier.

Un mot maintenant sur l'économie et le social :

- ♦ D'ici à 2018 ce sont près de 26000 salariés qui vont partir d'Orange, soit un quart du personnel. Ce ne sont pas les 1900 embauches prévues en 2015 et 2016 qui vont compenser ces départs. Rappelons que la CGT demande le recrutement de 5000 personnes par an (soit l'équivalent des départs en moyenne)
- ♦ Après le plan chrysalid qui atteint ses objectifs avec 1 an d'avance la direction continue dans sa logique délétère.
- ♦ Tout est prévu à la baisse sauf les dividendes. C'est le personnel et les clients qui vont en faire les frais. Ce qui coûte actuellement à Orange comme dans beaucoup d'entreprises du CAC 40 ce n'est pas le travail mais le capital.
- ♦ A Orange comme ailleurs, la CGT ne se résigne pas. C'est pour agir pour une autre répartition des richesses en faveur de l'emploi, des salaires, des conditions de travail, de l'investissement, de la recherche que la CGT appelle les salariés à se mobiliser. Notamment contre la loi Macron qui conduira notre pays à un recul social de plusieurs décennies. Nos collègues des AD ou de la GDT auront toutes les raisons de lutter contre cette loi qui va conduire à travailler toujours plus le dimanche. Soulignons ici que parmi les points présentés aujourd'hui, la DO annonce encore des fermetures de boutiques. Au moins 5 et probablement plus.

C'est, notamment, pour combattre cette loi Macron, cette loi du XIXème siècle, que la CGT appelle les salariés d'Orange et d'ailleurs à se mettre en grève et à manifester le 9 avril, avec FO et Solidaires. Si d'autres OS, même localement veulent agir contre les fossoyeurs des droits sociaux et pour les revendications des salariés, elles seront les bienvenues.

- ♦ Un mot encore sur l'emploi. Nous avons pu constater qu'Orange, ne respecte pas l'accord intergénérationnel sur l'embauche des apprentis. Nous demandons que le bilan sur l'alternance pour notre DO pour l'année 2014 soit présenté au CE rapidement, et certainement pas en novembre comme ce fut le cas pour le bilan 2013.

Pour finir nous évoquerons l'aumône. Dans toutes les religions l'aumône aux nécessiteux, aux déshérités est signe de foi et de générosité. Pour notre part, à la CGT, aux bienfaits de l'aumône nous préférons la solidarité laïque et la solidarité revendicative. Visiblement, la direction de notre DO et nous n'avons pas les mêmes conceptions du monde. En effet, comment, alors que nous réclamons sans cesse de meilleurs salaires, la prise en compte des qualifications au travers des promotions, comment alors que nous réclamons l'intégration des primes dans les salaires et la fin de la précarité financière liée à la prédominance de la variabilité des revenus pour nombre de nos collègues, comment donc, qualifier autrement que d'aumône les 25€ que vous avez attribués aux salariés de la DO ?

Ces 25€ n'étant utilisables que dans les boutiques Orange, on peut même se demander si, hypocritement, cette aumône n'est pas, une tentative habilement dissimulée d'améliorer des résultats commerciaux un peu trop léthargiques.

Vous aurez bientôt l'occasion, lors des prochaines NAO de montrer si vous êtes véritablement soucieux des revenus des salariés. Si le pouvoir d'achat des salariés vous tient vraiment à cœur, augmentez les salaires.

Ouverture des dimanches des boutiques de l'AD IDF Centre : Bilan 2014 et calendrier de 2015

La direction a présenté les prévisions d'ouvertures des dimanches pour 2015 : 11 janvier, 28 juin, 6, 13 et 20 décembre et 10 janvier 2016.

Si la loi Macron était finalement adoptée et venait aggraver la situation, en imposant de nouvelles dates, la direction reviendrait vers le CE.

Concernant le bilan 2014:

♦ **côté humain**, nous notons que les récupérations du travail des dimanches du mois de décembre 2014 ont été effectives à 93% fin février (*seulement 80% en janvier*). Le délai de 15 jours n'est donc pas respecté. Pour la CGT, il est important qu'il le soit, une récupération au-delà de ce délai n'a aucun sens et montre bien que le niveau des effectifs est globalement insuffisant dans les boutiques.

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 nous réaffirmons qu'en aucun cas les apprentis ne doivent travailler le dimanche même si ces derniers sont volontaires. Des volontaires, il y en a, évidemment. Mais, si nos salaires étaient meilleurs, trouverait-on autant de volontaires pour sacrifier la vie de famille ?

♦ **côté économique**, toujours une présentation des chiffres en VALO générée qui ne nous permet pas de dire si les boutiques perdent de l'argent ces jours là. Cependant, en réponse à une de nos questions, la direction a précisé qu'en dessous de 5000 points de valo cela ne vaut pas le coup d'ouvrir la boutique. Or, si l'on excepte décembre (*et encore !*), cette moyenne n'est pas très supérieure à 5000 et même quelquefois inférieure (voire nettement inférieure). Bien sûr comme il s'agit de moyennes on ne peut pas affiner par boutique, la CGT a donc demandé les chiffres par boutique pour l'année prochaine. De plus, rien ne permet d'affirmer que les ventes effectuées les dimanches ne l'auraient pas été un autre jour sans ces ouvertures. Au final, si on compte le double paiement, la récupération, les autres coûts comme l'électricité etc. il est patent que la rentabilité financière n'est pas au rendez-vous. C'est pourquoi la direction se révèle incapable de démontrer l'efficacité financière des ouvertures dominicales. En réalité, il s'agit, pour les gros patrons, de banaliser le travail du dimanche.

D'ailleurs, la meilleure preuve de cette volonté de banaliser le travail du dimanche, on la trouve dans les propos de la direction qui considère que le travail du dimanche à la boutique des Champs Elysées n'est pas exceptionnel au motif qu'elle est ouverte tous les dimanches. Mais, pour la CGT, le travail du dimanche doit être considéré comme exceptionnel même à la boutique des Champs Elysées.

D'ailleurs, posons-nous la question : si le travail le dimanche n'est plus considéré comme exceptionnel, si le dimanche devient un jour travaillé comme les autres, sera-t-il encore payé double avec récupération ? Evidemment non ! En fait, la volonté de faire travailler les salariés le dimanche est dogmatique, idéologique et non économique. L'objectif est bien de banaliser le travail du dimanche, et pour atteindre cet objectif, le patronat (et Orange avec) est prêt à perdre de l'argent en ouvrant les magasins le dimanche.

Finalement, la direction n'a trouvé que la CGC pour la soutenir (*dis-moi qui sont tes amis....*). Bien qu'affirmant être contre le travail du dimanche, la CFDT s'est abstenue (*comprenez qui pourra !*).

Le projet a reçu un avis négatif, FO et SUD ayant voté comme la CGT : contre les ouvertures.

Banaliser le travail du dimanche, c'est malheureusement un des volets de la loi Macron. La CGT (mais aussi Solidaires et FO) appelle tous les salariés à se mobiliser le 9 avril contre les reculs sociaux et pour les revendications (*salaires, emploi et conditions de travail*)

**Travail dominical :
pour la CGT c'est toujours NON !**

Tous dans l'action le 9 avril

Prévisions de fermetures de boutiques ADC et ADPP

La direction a présenté une information sur la politique 2015 d'implantation et de fermeture des boutiques pour les AD d'IdF.

Comme chaque année, il manque évidemment la situation des boutiques GDT. La direction considère qu'elle n'a pas à présenter ces éléments car la GDT, bien que détenue à 100% par Orange, a ses propres IRP. Pourtant, Orange étudie bien sa politique en tenant compte de l'ensemble des éléments financiers maison mère ET GDT !

La DO prévoit 2 fermetures sur l'ADC : Belleville et Lafayette ; 3 fermetures sur l'AD PP : Cesson, Nemours et Mantes. En plus elle met 4 boutiques de l'AD PP « *sous observation* » : Collégien Bay 2, Drancy, Saint Denis et Rambouillet.

Des mises « sous observation » qui conduiront très probablement à d'autres fermetures.

La CGT a protesté contre cette idée de mettre les salariés « *sous observation* ». Bien sûr la direction s'est défendue de toute volonté « *d'observer* » les salariés, mais, les termes choisis traduisent bien la réalité de leur état d'esprit. Les collègues apprécieront. En tout cas, cette surveillance va inévitablement générer de l'inquiétude, et finalement alimenter les RPS.

La CGT a demandé, une fois de plus, que cesse la stratégie de casse du réseau de distribution. En effet, les boutiques sont le principal vecteur de placements et de ventes pour la DO. Il s'agit donc bien d'une volonté politique et non d'intérêts économiques pour l'entreprise.

Conditions de travail dégradées, sous effectifs chroniques, et en même temps moins de possibilité de bouger ou d'évoluer, atteintes à la vie personnelle et familiale etc. les conséquences des ces incessantes fermetures sont douloureuses pour les salariés ; tant pour les vendeurs que pour les managers. Pour se donner bonne conscience, ici ou là, la direction de l'AD va voir les salariés pour leur annoncer la fermeture de la boutique.

La CGT a demandé que des négociations soient ouvertes pour l'intégration des salariés de la GDT lorsqu'une de leurs boutiques ferme. La direction refuse. Pourquoi ? Peut être parce qu'elle préfère éviter toute possibilité d'alignement collectif des conditions des salariés GDT sur ceux d'Orange. Elle préfère le faire individu par individu, de gré à gré en quelque sorte. Surtout éviter que certaines questions (*convention collective, conditions de travail, temps de travail etc.*) soient posées de manière collective, voilà pourquoi elle refuse toute négociation sur l'intégration.

La CGT a aussi rappelé que cela fait plus d'un an que nous avons demandé, parmi d'autres propositions, la mise en place de panneaux informatifs, à destination des clients à l'entrée des boutiques, visant à prévenir les risques d'agression verbales ou physiques. Sur l'AD centre, la direction en est à « tester » ce genre de panneau dans 3 boutiques. Nous avons demandé la généralisation rapide.

L'information a donc présenté 5 fermetures sur l'IdF et sans doute d'autres à venir qui s'ajoutent aux précédentes : 12 en deux ans. Avec les douze précédentes, il y avait eu 2 ouvertures mais cette année, zéro ouverture !

Les salariés doivent se mobiliser pour mettre un coup d'arrêt à cette politique délétère, politique de sabotage des capacités de notre entreprise.

Restructuration des UI Paris et 92 et UIA, ou le retour des grandes manœuvres

Voilà un projet qui débute bien mal. Avant même que le point ne soit ouvert en CE, faisant fi des règles édictées par elle-même, la DO a autorisé les directions des unités à communiquer auprès des personnels, suscitant interrogation et inquiétude parmi les salariés.

Une belle preuve, encore une, du mépris de la direction envers les salariés et leurs représentants.

Le contexte (ou plutôt le prétexte) :

La direction prétend vouloir améliorer la satisfaction client mieux servir les clients (*comme toujours*) et aussi celle des salariés (*comme d'habitude depuis la crise sociale*). Bien sûr il ne s'agit que d'un prétexte (*transition cuivre/fibre, parcours client etc.*).

De l'importante cogitation de nos directions est sortie une idée lumineuse : la segmentation des activités. Entreprises et Réseau Structurant d'un côté et du Grand Public et de la Boucle Locale de l'autre (*faire, défaire, refaire... c'est le crédo de nos directions*).

Et donc, de trois unités on passerait à 2. Une Unité d'Intervention GP (*Grand Public ou Grand Paris ?*) et une unité Entreprise.

Au total 2121 salariés seront impactés : Répartition des effectif CDI par activités :

Activité	GP	Entreprise	Mixte E/GP	Transverse
UI HdS	337	142	11	58
UIA		891		38
UI Paris	611			33
Total	948	1033	11	129

Quand on regarde d'un peu plus près les effectifs, et surtout l'âge des salariés on constate que les 56 ans et plus représentent 38,5% des effectifs, soit 817 personnes. Entre les futurs départs naturels et autres TPS nous devinons un peu mieux quelles sont les motivations profondes de ce projet. C'est l'emploi.

L'entreprise affirme que l'objectif du projet n'est pas de supprimer des emplois. Mais, ne pas remplacer les départs, c'est bien en supprimer ! Telle est évidemment la vraie philosophie de ce projet c'est à dire de reporter l'activité sur ceux qui restent et tant pis si certains doivent franchir le périphérique. L'entreprise déclare également que les activités, les compétences, les lieux et régimes de travail ne seront pas modifiés. Mais c'est toujours le même discours. Qui peut continuer à la croire ? Qui peut croire qu'il n'y aura pas de « doublons » et que cela n'entraînera pas de disparition de postes ? À l'instar de certains politiciens, la direction considère que les promesses n'engagent que ceux qui les écoutent. En réalité, bien évidemment, parmi les objectifs, il y aura (comme toujours) des gains de productivité.

La CGT a officiellement demandé une expertise économique. Nous attendons la position des autres OS.

Nous demandons aussi que cette réorganisation ne soit pas prétexte à réduire le nombre de mandat IRP.

La CGT appelle les salariés à débattre et agir pour peser sur les travaux du CE et imposer d'autres choix à la direction.

Fonctionnement du CE

L'ordre du jour du CE prévoyait d'une part le vote du budget ASC et d'autre part l'élection des commissions ASC, économie et évolution des marchés et égalité professionnelle.

Sur les ASC :

Les différentes discussions n'ont pas pu aboutir à un accord entre toutes les OS. La CGC reste sur ses positions inéquitables de « *tableau magique* », la CFDT opposée à une baisse des prestations pour les cadres n'accepte pas les propositions faites par SUD, et, pour notre part, la CGT s'oppose fermement à la baisse du catalogue qui est le moyen le plus sûr d'aider les familles.

FO et SUD ont rapprochés leurs positions mais, pas assez pour parvenir à un accord lors du CE du 26 février.

Lors d'une suspension de séance demandée par SUD, nous avons appris que, finalement, les pourparlers entre SUD et FO n'étaient pas loin d'aboutir et que ces deux OS seraient prêtes, probablement, à présenter un budget lors d'un CE supplémentaire qui a été décidé pour le 12 mars.

Sur les commissions :

Donc, la commission ASC n'a pas été constituée.

En revanche, selon quelle logique les commissions égalité professionnelle et évolution des marchés n'ont-elles pas pu être constituées ? Pour la CGT, cela reste mystérieux. En effet, quel rapport entre ces commissions et la problématique ASC ? Il semble qu'un lien existe entre ces problématiques dans les négociations entre SUD et FO. Comprenez qui peut !

Sur les comptes du CE :

Un autre point de l'ordre du jour était la présentation par l'expert comptable d'une « coupure de gestion » pour faire le point à la date du 31 décembre 2014. Cette coupure avait été demandée par les élus, notamment la CGT, pour connaître l'état des finances à la fin de la mandature précédente. En effet, lors de la campagne électorale, certaines OS ont affirmé que la gestion de l'ancienne mandature avait vidé les caisses. Il était donc utile de connaître la vérité.

Après présentation du rapport de l'expert, il s'avère que les comptes du CE loin d'être dans le rouge, présentent des disponibilités égales à 883 451,67€.

Même si cette « coupure de gestion » n'est pas un arrêt des comptes, elle permet néanmoins de voir le crédit qu'on peut accorder aux propos tenus par certaines OS pendant la campagne électorale.

Un mot sur les apprentis : Orange ne respecte pas ses engagements

Entre 2013 et 2014, ce sont 600 embauches d'apprentis qui ont été effectuées, sur les 1500 prévues dans l'accord intergénérationnel. La direction d'Orange ne respecte même pas sa signature.

La CGT exige, au minimum, l'embauche des 900 apprentis pour le respect de l'accord. Sachant qu'il y a 3300 apprentis qui finissent leurs cycles en moyenne chaque année, cela ne devrait pas être difficile.

Constatant cette situation, la CGT sur notre DO exige que le bilan 2014 soit présenté sans tarder au CE (*pas en novembre comme pour 2013 !*)

La CGT revendique :

- ♦ Le respect de l'accord intergénérationnel.
- ♦ L'embauche de tous les apprentis qui le souhaitent,
- ♦ La poursuite du plan THD au-delà de 2016 (*plan de recrutement supplémentaire d'apprentis sur le Très Haut débit*)

L'avenir ce n'est pas que ceux qui ont un travail travaillent toujours plus et toujours plus mal pendant que le chômage et la précarité augmentent.

L'avenir ce doit être du travail pour tous, dans de bonnes conditions et avec de bons salaires.

**L'avenir sera celui que nous construirons tous ensemble
Pour une vie meilleure au travail et en dehors
Pour un autre partage des richesses**

TOUS DANS L'ACTION LE 9 AVRIL