



# RÉUNION du Comité d'Établissement DO Ile de France CE du 30 Mars 2015

## Les représentants de la CGT :

### Elus Titulaires :

Mr DEBAR Philippe  
Mr PALAU Jean Marc  
Maîtrise : Mme BENAIZE Véronique

### Elus Suppléants :

Mme PADONOU-LOKO Emmanuelle  
Mme SAUSSEY Anne  
Maîtrise : Mr SALAUN Alain

### Représentant Syndical CGT :

Mr MONFORTE Norbert

## Principaux points à l'ordre du jour :

- Fonctionnement du CE (ASC et commissions)
- Restructuration des unités UI Paris/UI 92/UIA
- « Panorama » des UI
- Déménagement des salariés du site de Sarcelles (UI ouest)
- Bilan trimestriel de l'emploi (T3 2014)

## Projet d'évolution des activités Entreprise et Grand Public dans les UI Paris, Hauts de Seine et UIA.

Deuxième passage en CE de ce projet qui prévoit la séparation des activités E et GP pour les trois UI : Paris, Hauts de Seine et UIA avec la disparition de ces 3 établissements secondaires et la création de 2 nouveaux : UIE et UIGP.

Quoi de neuf dans le dossier ? Et bien pas grand-chose.

Nous apprenons qu'il y aura 20 groupes de travail. Chaque groupe sera animé par un chef de projet dont les noms sont connus. Des salariés des trois entités seront associés à chaque groupe.

Pour la CGT, les groupes de travail visent en fait à contourner les IRP pour associer les salariés à leur propre exploitation et pouvoir ensuite prétendre que ses décisions ont reçu l'aval des intéressés. Si au travers de ces groupes de travail la direction affiche une volonté de dialogue avec les salariés, il s'agit en fait d'une illusion. En effet d'un bout à l'autre du processus, ces groupes seront contrôlés et surtout orientés par la direction et ses représentants. Les collègues ne doivent pas être dupes de ces manœuvres.

Concernant le volet RH : Les managers et RH de proximité recevront et recueilleront les souhaits des salariés impactés par le projet. Pour la CGT, ce sont tous les salariés qui sont impactés par ce projet. C'est-à-dire 2121 salariés. Nous invitons chacun d'entre eux à s'adresser aux RH de proximité pour exprimer leurs souhaits.

Au fil des échanges, il apparaît de plus en plus clairement que l'objectif de cette restructuration est bien de gérer la pénurie des effectifs. En effet, même si la direction prévoit d'embaucher dans les UI, en 2015, il va y avoir une véritable saignée dans les effectifs des UI au regard du nombre de départs attendus dans les années qui viennent.

Suite à une proposition de la CGT, en lien avec le point concernant le « panorama » des UI (voir plus loin), le CE a adopté une résolution visant à réaliser une expertise économique. En effet, comme d'habitude, la direction ne communique aucun élément économique sur son dossier. Or, c'est précisément le rôle du CE que d'analyser les questions économiques des projets de la direction.

### Texte de la résolution :

« Les élus du CE de la DO IDF demandent qu'une expertise économique soit diligentée sur les évolutions prévues dans les différentes UI de la DO avec un focus particulier sur le « projet d'évolution des activités Entreprise et Grand Public dans les UI Paris, UI Hauts de Seine et UIA Paris ». Le CE décide de créer une commission ad hoc pour établir le cahier des charges avec l'expert qu'il choisira. Cette commission sera composée de 2 membres par organisation syndicale ». Cette résolution a été adoptée à l'unanimité des élus.



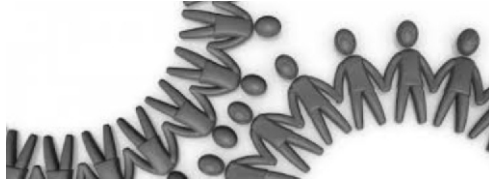
# Panorama des UI de la DO IDF

La direction a présenté un document intitulé « *Panorama des UI de la DO IdF* ». Objectif affiché : présenter au CE les modes de fonctionnement qui ont été « *revisités* », et les évolutions d'organisation.

Un dossier vaste et complexe mais qui laisse transparaître sa philosophie.

L'élément moteur du dossier est l'évolution de la GPEC (*Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences*).

Donc, ce sont les pertes d'emplois (*et de compétences*) dans les années à venir qui sont l'essence même de cette information.



Sous couvert de recherche d'efficacité opérationnelle certains services dits d'appui seront mutualisés au niveau des UI de la DO.

D'autres activités supports dans les UI seront mises en coopération réseau.

Au travers de ses mutualisations, fonctionnement en réseau, en « *supra UI* » etc., la direction prétend dé-tayloriser le travail. Mais, la philosophie de notre entreprise est, en réalité, exactement à l'inverse.

Le « *lean management* » ou toyotisme (*stratégie de réduction permanente des coûts*) mis en œuvre chez Orange, conduit à ce que chaque phase de la production soit de plus en plus prescrite.

L'autonomie dont disposeraient les salariés n'est donc qu'une illusion. Comme nous le disions plus haut, il s'agit en fait d'associer le personnel à sa propre exploitation pour créer une apparente liberté, une apparente démocratie, et finalement l'apparence que salariés et patrons ont le même intérêt. Et, si on a le même intérêt, pourquoi revendiquer ?

Mais, les milliards gaspillés en dividendes aux actionnaires montrent ce qu'il faut penser de cette soi disant association capital travail : c'est tout simplement un mensonge.

Au vu du dossier, qui prévoit une bonne quinzaine de projet existants et à venir, et craignant que la direction ne se serve de sa présentation de ce « *panorama* » pour s'affranchir de ses obligations de consultation du CE, les élus ont, unanimement, voté une résolution :

« *Les élus du CE, réunis en séance plénière le 30 mars 2015, considèrent que les projets présentés en information dans le document « Panorama des UI de la DO IDF » doivent faire l'objet d'une information/consultation aux IRP compétentes et au CE lorsqu'ils dépassent le seul périmètre d'une unité.*

**Ces projets concernent notamment :**

- l'évolution des Département d'Intervention et Réseau (*DIR*)
- l'évolution des Conduites d'Activités
- l'évolution en « *supra UI* » des activités de back-office ou de pilotage
- l'évolution des magasins
- la mutualisation des activités d'appui
- la coopération des activités support
- l'évolution des activités logistiques (*GSO*) - direction et sécurité des sites
- l'évolution des modes de fonctionnement vis-à-vis des sous-traitants et tout dossier qui pourrait découler de ce panorama

## Déménagement des salariés du site de Sarcelles (UI ouest)

Pour la deuxième fois depuis le début de l'année Orange déplace le personnel des UI sur la DOIDF pour des raisons purement comptables.

L'économie escomptée n'est pas mesurable car nous n'avons pas le détail du loyer supporté par l'UI. Les seuls chiffres présentés sont l'intégralité du loyer du site de Sarcelles qui s'élèvent à 559696€.

Nous apprenons à travers ce dossier que les trois salariés en télétravail sur le site de Sarcelles, n'ayant pas de « convention », sont considérés comme des « squatteurs » et n'auront donc plus accès au site.

La direction de l'UI OF a garanti le maintien des parkings, dans un premier temps, pour les techniciens remisant leur véhicule de travail sur le site de Sarcelles.

Cela fera 4 fois que ce service déménage, « faire, défaire, refaire » devient le credo de notre direction.

Ce dossier repassera en consultation au CE, après celle du CHSCT, et après avoir reçu de nouveaux éléments de la part de l'entreprise.

Les élus CGT du CE ont remis au Directeur une pétition contre cette délocalisation, signée par tous les salariés concernés et démontrant leur raz le bol après déjà 3 déménagements.

La CGT a demandé que l'unité ouvre des négociations avec les délégués syndicaux.

# Rapport trimestriel sur l'emploi T3 2014

Nous déplorons la présentation de ce point avec un retard de près de 6 mois. Nous demandons que les prochains rapports soient présentés dans un laps de temps un peu plus en prise avec la réalité.

## Emploi :

La décroissance de l'emploi est toujours d'actualité et ne cesse de s'aggraver.

Depuis décembre 2013, l'effectif actif baisse de 2,9% pour atteindre 9746 personnes fin septembre 2014.

Les salariés en bande B sont encore au nombre de 42 cette bande ne devrait plus exister car c'est la classification qui compte les plus bas salaires. La CGT demande qu'un plan de promotions exceptionnel permette à tous ces collègues de passer en bande C sans jury.

La baisse la plus significative est pour les salariés de bande C (3208 salariés). En 3 mois le recul est de 226. Le taux de féminisation pour la bande C est de 35%.

La population la plus importante est dans la bande D (3456 salariés) une nette progression chez les non cadres 1332 femmes et 2124 hommes. En 3 mois la bande D progresse de 88 personnes. Le taux de féminisation est de 38,5%.

Au total, l'effectif non cadre perd 276 personnes, l'effectif cadre en perd 4. Les cadres représentent fin septembre 2014 30,30% de l'effectif actif à la DO.

## Pyramide des âges :

L'âge moyen à la DO ne cesse d'augmenter pour atteindre 48,6 ans.

Les salariés de 55 ans et plus sont 3731 (les salariés âgés de 55 ans sont 629, ceux de 56 ans sont 621, de 57 ans 693, de 58 ans 579, de 59 ans 523 et de 60 ans 398). Il y en a 288 qui ont 61 ans et plus.

La tendance au vieillissement n'est pas nouvelle, elle s'aggrave, et ce n'est pas le nombre d'embauches prévues qui permettra d'inverser la tendance. Au T3 2014, il y en a eu 7 embauches contre 128 départs !

## TPS :

Depuis le début de l'année, 262 personnes ont signé un TPS.

Le taux de féminisation des entrées, en 2014, dans un TPS est de 39%.

## Intérim et sous-traitance :

Pour ce qui est de la sous-traitance, à la fin du 3<sup>ème</sup> trimestre 2014, l'effectif est de 2380 ETP. Ce qui représente une augmentation de 17% par rapport au T3 2013.

Le recours à l'intérim est toujours priorisé aujourd'hui, pour satisfaire un besoin en effectifs de moins de 3 mois.

La DO a eu recours à 180 travailleurs intérimaires par mois pendant ce dernier trimestre.

Rappelons que les chiffres communiqués sont globaux sur la DO. Ceci empêche de voir les disparités entre les unités. Cependant, il nous apparaît que nombre d'embauches de CDD ou d'intérimaires ne correspondent pas réellement aux motifs légaux. Ainsi, avoir en permanence dans certaines unités des CDD ou/et intérimaires recrutés pour « *accroissement temporaire d'activité* » est un phénomène étrange. Comment le temporaire peut-il être permanent ? La seule réponse est l'abus de recours aux emplois précaires pour ne pas recruter en CDI. A la DO comme sur l'ensemble d'Orange, comme ailleurs, les patrons se comportent partout pareil. Et dès qu'ils le peuvent, ils contournent les lois.

Pour conclure nous constatons sans surprise un nombre de départ de plus en plus important une augmentation de la sous-traitance et de l'intérim au détriment de véritables embauches.

Cette situation ne devrait pas cesser avec le départ d'un nombre important de salariés à la retraite.

C'est bien cette situation de l'emploi qui provoque le retour des réorganisations comme dans les Unités d'Intervention. Celle des UIA UI Paris et UI Hauts de Seine comme les évolutions évoquées dans le « *panorama* » des UI (voir plus haut)



# Fonctionnement du CE

## **ASC :**

Lors de la précédente mandature, suite à la démission de la première OS (SUD) de ses responsabilités, une majorité de gestion des ASC composée de CGT, CFDT et FO avait vu le jour. Précédemment, chaque mandature s'était déroulée sans alliance globale. Chaque OS présentait ses propositions et, après débats et amendements, le plus souvent les propositions de SUD étaient adoptées.

Cette fois, SUD, prétendant, qu'il fallait obligatoirement une majorité de gestion, a cherché le soutien des autres OS. Seule FO a pu répondre à sa demande.

Dans notre précédent compte-rendu, nous avons expliqué pourquoi la baisse proposée par SUD, de 200 000€ du catalogue vacances, rendait impossible la participation de la CGT à ce coup porté aux familles.

SUD et FO ont donc, finalement, adopté un budget. Et, nous avons appris que le Compte Individuel sera désormais le Compte .....Salarié. Waouh !!!

Autre modification, ce compte salarié sera modulé en fonction des enfants (à charge). Ajoutée aux vacances enfants (gérées par le CCUES) et le cadeau de Noël, cette modulation permet aux ouvrant droits ayant des enfants d'avoir un peu plus (forcément un peu moins pour les autres). Cela peut se discuter. En revanche, ce qui sera difficile à discuter ce sont les propositions électorales qui ont disparu après l'élection. Notamment les propositions de prestations hors Compte Individuel (sport, loisirs pour toute la famille ; rentrée scolaire, super budget culture, et surtout 154€ pour le cadeau de Noël adultes...).

L'obligation (non pas légale mais politique) que SUD s'est imposé de trouver une alliance pour gérer les ASC a fait disparaître nombre des promesses électorales.

Finalement le budget adopté est nettement plus proche des propositions de FO que de celles de SUD. Qui est la carpe et qui le lapin ? Peu importe, on constate simplement que la réalité rattrape toujours les propositions démagogiques.

Les ouvrants droits apprécieront si les « nouvelles » prestations sont satisfaisantes. En tout cas, contrairement, là aussi, à ce qui avait été affirmé pendant la campagne électorale, les caisses du CE n'ont pas été vidées par l'ancienne mandature. En effet, l'arrêt des comptes réalisé par un cabinet externe fait apparaître un solde de liquidités de près de 900 000€ !

La CGT, en fonction du poids qui est le sien (3 élu sur 21) n'a pas réussi à sauvegarder le catalogue au même montant que précédemment. Il baisse de 200 000€ alors que nombre de demandes n'ont pas pu être satisfaites (notamment sur la Méditerranée) et que, en plus, nous avons environ 800 ouvrant droits supplémentaires (AG pro/pme).

Néanmoins, nous respectons le choix des urnes et nous ne voulons donc pas faire d'obstruction. Loin de toute proposition démagogique, pour notre part, nous appuierons les propositions qui vont dans le bon sens et combattons (le cas échéant) les mauvaises.

C'est dans ce sens que nous nous sommes abstenus sur le vote du budget afin de ne pas chercher à faire barrage aux objectifs de la nouvelle alliance.

Fidèle à nos valeurs, nous avons ainsi appuyé la prestation CESU handicapés, même si, nous pensons et l'avons réaffirmé, sur les CESU, que c'est l'entreprise qui devrait en assurer le financement. Et nous avons aussi réclamé (une énième fois) que la direction respecte sa signature sur l'ouverture de négociations à ce sujet (signature qui date de 2010 !).



## **Commissions :**

La plupart des commissions et sous commissions ont désormais été constituées. Au regard de son poids, et du sens des responsabilités, la CGT a donc accepté deux présidences : logement et billetterie. Pour la billetterie, notre première mission va être de remettre en ligne, rapidement, la billetterie (cinéma, bowling, karting etc.).

### **Les représentants CGT sont :**

#### **Commission égalité pro :**

Véronique Benaize  
Christine Gallois

#### **Commission prestations sociales :**

Alain Salaün  
Philippe Debar (suppléant)

#### **Commission logement :**

Philippe Debar (Président)

#### **Commission emplois métiers :**

Jean Marc Palau  
Emmanuelle Padonou Loko

#### **Commission formation :**

Kaï-Li Shyu  
Abd-el-kader Bennoui

#### **Pour la commission économie et évolution des marchés :**

Serge Gerber  
Michel Guignard.

#### **Commission ASC :**

Véronique Benaize  
Anne Saussey

### **Pour les sous commissions ASC :**

#### **Restauration :**

Bertrand Texier  
Cédric Lemoine

#### **Vacances :**

Véronique Benaize  
Emmanuelle Padonou Loko

#### **Billetterie :**

Anne Saussey  
Véronique Benaize (Présidente)

#### **Événementiel :**

Emmanuelle Padonou Loko  
Jean Claude Janivel  
Gilbert Josse (92)