



RÉUNION du Comité d'Etablissement DO Ile de France CE du 16 Avril 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 :

- Restructuration des unités UI Paris/UI 92/UIA
- Déménagement des salariés du site de Sarcelles (UI ouest)
- Bilan social 2014
- Rapports d'activité des médecins
- Ouverture des dimanches à l'ADPP
- 1^{er} bilan des tests « *Delivery entreprises* »

Déménagement des salariés du site de Sarcelles (UI ouest) : 2^{ème} partie : l'aumône

Entre le Comité d'Etablissement du lundi 30 mars et celui du jeudi 16 avril, la direction de l'UI OF a rencontré les techniciens BL de Sarcelles en réunion d'équipe. Les représentants des personnels de l'unité n'étaient pas conviés. C'est une méthode un peu cavalière de la direction d'écarter les Instances Représentatives des Personnels. A travers ce mépris des instances c'est tout le personnel que l'on méprise

Lors de l'entretien et devant la résistance des personnels la direction a proposé une prime de 300€ bruts pour tous et une certaine souplesse pour le calcul des aggravations des temps de transports en privilégiant le déclaratif par rapport au calcul mécanique d'un logiciel. « *Merci mon bon seigneur pour votre générosité* ».

Devant les quelques voix qui s'élevaient contre la faiblesse de cette mesure, la direction a fait remarquer que les techniciens GP qui ont déménagé quelques mois plus tôt de Sarcelles à Taverny n'ont pas eu de prime de déménagement.

Il est bon de reconnaître ses erreurs et la CGT vous propose de réparer cet « *oubli* » en attribuant la même prime à tous les techniciens GP qui ont accepté les contraintes de ce déménagement.

Tous les salariés confrontés à des déménagements, des changements d'horaires des modifications des conditions de travail doivent saisir les représentants du personnel pour les aider et mener les négociations avec les directions d'unité.

Ce projet a recueilli un avis négatif : 19 voix contre (SUD, FO, CGT, CFDT) 2 abstentions (CFE/CGC).



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

Les élus ont adopté, à l'unanimité, la résolution suivante : « *Le CE de la DO Ile de France réuni le 16 avril 2015 décide de confier l'expertise économique votée le 30 mars dernier sur les évolutions prévues dans les différentes UI avec un focus particulier sur la restructuration des UI Paris, 92 et UIA, au cabinet APEX. Au vu de la réponse donnée par le président du CE sur les moyens accordés à la mise en œuvre de cette expertise, les élus du CE de la DO IDF souhaitent une répartition à part égale pour son financement entre le CE et la DO IDF* ».

La commission ad hoc actée lors du précédent CE sera présidée par Philippe Debar (CGT) et composée de 10 membres (2 par OS).

Bilan de la phase de tests du programme Delivery entreprise

La direction a présenté un « *bilan* » minimaliste de la phase de tests du projet Delivery, pourtant très complexe.

Pour présenter son « *bilan* », la direction, plutôt que de parler « *d'enseignements* » ou de « *conclusions* », la direction préfère parler de « *convictions* ».

Elle évoque un retour de « *panel verbatim* » satisfaisant (19 sur 118 productions !), elle parle d'autonomie en augmentant allègrement les chiffres réels. Bref, ce « *bilan* » est une vaste plaisanterie. Quels sont les retours concrets de cette phase (retour CHSCT, réunions, CR, ...) ? Quels critères pour le recrutement des testeurs ? Quelles lettres de missions ? Etc.

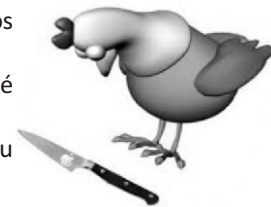
Rien ! Pourtant, nul n'en doute, l'impact sur les salariés sera lui important. La direction ne répond à aucune de nos questions. Elle se contente de renvoyer au futur projet de généralisation.

Malgré le manque de transparence, trois enseignements peuvent, néanmoins, être tirés du document présenté par la direction :

1. Les « convictions » de la direction sont identiques aux objectifs affichés lors du lancement du projet au printemps 2014. Quelle surprise !
2. Le refus de la direction d'appliquer l'accord sur les expérimentations au profit de « tests » et de soi disant « co construction » visait bien à faire passer un projet sans opposition. Dommage que l'accord ayant permis cela ait été signé par certaines Organisations Syndicales.
3. La direction affiche un fort taux de satisfaction client. En effet, le dimensionnement des moyens affectés à cette expérimentation déguisée, est nettement supérieur à ce que vivent les collègues habituellement. Et, miracle, les clients sont plus satisfaits.

Quelle meilleure validation des revendications de la CGT d'augmenter les effectifs ?

Au final, la CGT continue d'exiger que la direction respecte sa parole et les accords qu'elle a signés.



Ouverture des dimanches 2015 et janvier 2016 à l'ADPP

La direction prévoit pour chaque boutique concernée 5 dimanches au maximum (sur les 9 dates prévisionnelles). A part Provins, il n'apparaît dans les prévisions aucune boutique de centre ville.

La direction a assuré que, le choix des ouvertures ou non des dimanches ne préjuge pas de la fermeture des boutiques placées « en observation » (voir notre compte-rendu de février). Nous avons souligné des difficultés de récupération dans la quinzaine (dus certainement à des problèmes d'effectifs). Nous avons aussi exprimé des doutes sur la réalité du volontariat. Pour nous, le volontariat doit rester la base. En effet les salariés doivent pouvoir refuser de travailler le dimanche sans être menacés dans leur EI (bien sûr la Direction n'a jamais pensé à ça !).

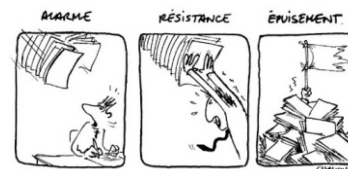
On se pose aussi, sérieusement, la question de la rentabilité de ces dimanches (même avec les pénalités des centres commerciaux), et nous avons demandé des données sur : le seuil de rentabilité en termes de valorisation par jour d'une boutique, un bilan détaillé de la valorisation et de la PVC dégagée par boutique, et le montant des pénalités d'une boutique si elle n'ouvrait pas. Le travail du dimanche ne doit pas être banalisé, il faut privilégier une augmentation de salaire, ce qui évitera de ramasser les miettes de ce jour-là et de déphaser la cellule familiale et les relations amicales.



Bilan 2014 des médecins de la DO

Même si les critiques contenues dans les conclusions collectives des médecins nous semblent un peu plus édulcorées que l'an passé, (comme si les arguments de la direction relatifs au mieux être des salariés avaient été « entendus ») les conclusions individuelles font, à nouveau, apparaître des souffrances et des conditions de travail qui continuent de se dégrader.

Comme l'année dernière, les salariés ne pensent qu'à prendre le TPS ou leur retraite ; même les médecins et les cadres sont dans cette démarche. Pourquoi ? Car le manque d'effectifs et le refus d'embaucher pour remplacer les départs provoquent une surcharge de travail.



L'effectif des docteurs et des infirmières est en baisse (TPS, CM, congé de Maternité, départ en retraite et Temps Partiel), cela entraîne des difficultés dans la bonne tenue de leur mission. Cette tendance ne va pas aller en s'améliorant puisque des projections prévoient de passer de 11 docteurs en 2014 à 5 en 2018 (on peut imaginer que la baisse des effectifs à la DO va être très rapide). La Direction estime que les médecins ne sont pas surchargés puisqu'ils n'ont que 1368 salariés en charge (en moyenne) au lieu du maximum possible de 1500. La Direction a tout de même ouvert un recrutement de 2 médecins, un pour Vaugirard et un autre pour Cergy pour remplacer 2 départs en retraite. Au niveau des infirmières rien ne semble prévu. Pourtant un poste d'infirmier ergonomiste ne serait pas du luxe.

Au niveau des locaux, le SST de Jaurès a déménagé au 3^{ème} étage de Jemmapes. Ce nouvel emplacement est inadapté. En effet le cabinet se trouve entre une salle technique (qui donne l'impression d'avoir un acouphène) et une salle où l'on entend tout ce qui se passe à travers le mur (que fait-on de la confidentialité ?). De plus, les personnels du SST se sentent un peu isolés, surtout en cas d'évacuation, comme cela s'est déjà produit.

Les médecins alertent sur la méconnaissance, par certains services RH et/ou du CSRH, des procédures administratives après une longue absence d'un salarié. Ils sont dubitatifs sur la réalité d'aboutissement des mobilités solidaires.

Trop souvent les recommandations des médecins ne sont pas suivies et, des préconisations disparaissent des documents présentés aux élus lors des CHSCT. La duplicité de l'entreprise est mise à jour.

La CGT ne cesse de se battre pour améliorer les conditions de travail et demande qu'une embauche soit faite pour chaque départ (pour les salariés ET pour les médecins et infirmières).

Au final, le rapport des médecins est alarmant. Il vient confirmer les nombreuses alertes faites par les élus et mandatés CGT. Le climat social et les conditions de travail se dégradent continuellement et dangereusement : sous effectifs chroniques, salariés stressés, en surcharge mentale et physique, mal être grandissant. L'entreprise est à nouveau dans un déni complet.

Sa stratégie est uniquement guidée par l'aspect financier auquel elle sacrifie délibérément le social.

Pour la CGT, 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
- La CGT revendique la création de 5000 emplois en 2015.

Bilan social 2014

Emplois :

La bande C perd 594 salariés. Par rapport à 2012 elle en perd 1135 soit 23,44% de son effectif 2012.

La bande B comportait encore 100 personnes en 2014. Pour la CGT, il ne devrait plus y avoir personne dans cette bande. Nous revendiquons le passage de tous les B en C.

La bande D est en constante augmentation +5% au 31/12/2014. C'est un effet de la promotion de C en D mais qui reste nettement insuffisant.

Les cadres sont de plus en plus nombreux +4,31% de 2012 à 2014. Les cadres sont aujourd'hui près de 30% du total de la DO.

En effectifs actifs CDI, la bande C (3046 salariés), est devancée par la bande D (3515 salariés)

L'effectif actif CDI baisse de 3,55%.

L'effectif des alternants et stagiaires est en augmentation de 7,13% soit un total de 752.

Le bilan des emplois est alarmant, il baisse continuellement chaque année et baisse encore de 3,77% en 2014 (de 5,6% par rapport à 2012).

Recrutements :

Les recrutements sont toujours aussi faibles. Pour l'année 2014 il y a eu seulement 106 recrutements et très peu de femmes sont concernées. La moyenne d'âge est passée de 47,4 en 2012 à 48,4 en 2014. Le recrutement de salariés de moins de 25 ans est passé de 93 en 2012 à 35 en 2014. Avec un tel rythme, l'âge moyen n'est pas près de diminuer. Le refus de la direction de remplacer chaque départ hypothèque sérieusement l'avenir de notre entreprise. Loin d'une vision d'avenir, la direction pratique, en fait, une véritable politique de sabotage.



Sous-traitance et intérim :



De 2012 à 2014 les ETP de sous-traitance (en moyenne mensuelle) augmentent de 638 soit +39,4%.

Sur la même période l'intérim explose de + 181,65% ! Le nombre total de journées d'absence étant en recul, une telle augmentation ne peut se justifier par le remplacement de salariés absents. Donc il s'agit d'accroissement temporaire d'activité. Mais quand c'est tout le temps, ce n'est pas « temporaire ». Il y a donc bien de la part de la direction un détournement de la loi qui autorise le recours à l'intérim.

L'absentéisme :

Le nombre total de journées d'absence est en recul de 1,32%.

Mais le nombre de journées d'absence pour accidents du travail, et maladies professionnelles augmentent de 26,55% en trois ans.

Le nombre de journées d'absence pour maladie par rapport à l'effectif reste stable soit 16,64 jours par salariés en 2014. Les non cadres sont les plus touchés. La bande C qui représente 35,14% de l'effectif social draine près de 56% du total des jours de maladie

Promotions :

La promotion en bande C diminue (148 en 2013 et 89 en 2014). En D il y a 479 promotions et en DBIS 199.

Par rapport à l'effectif actif en CDI, le taux de promotion est de 8,65% pour les non cadres et de 11% pour les cadres.

Hygiène et Sécurité :

De plus en plus de salariés font la demande de télétravail. Rien d'étonnant vu les conditions de travail qui ne cessent de se dégrader soit 263 salariés en télétravail alterné à domicile (+526%).

Le nombre de réunions CHSCT est en très forte augmentation.

Rémunération :

La discrimination salariale à l'égard des femmes perdure : elles sont toujours moins payées que les hommes pour le même travail.

C'est la bande G qui a eu la plus forte augmentation avec + 5,99% contre 3% pour la bande C et 2,77% pour la bande D.

Le pourcentage de salarié dont le métier prévoit une part variable liée à la réalisation d'objectifs augmente progressivement de 3,3 points en 3 ans pour atteindre 47,3% en 2014. La précarité salariale augmente donc en même temps que les actionnaires continuent à bénéficier des richesses qu'ils n'ont pas produites.



Le mot du RS :

Depuis quelques années la direction d'Orange a mis en place, suite à la vague de suicides, un « *baromètre social* » visant à mesurer le bien être des salariés. Bien évidemment les résultats de ces « *enquêtes* » sont cousus de fil blanc. Tout va de mieux en mieux, on n'est pas pire qu'ailleurs etc. Cette auto satisfaction affichée vise à empêcher de faire le lien entre la politique suivie par la direction et la réalité dans les services.

La réalité c'est une nouvelle recrudescence de salariés ayant mis fin à leurs jours, 21 en 2014 et 6 en janvier de cette année selon les chiffres avancés par la direction. D'autres ont malheureusement eu lieu depuis janvier, sans compter les multiples situations de souffrance qui, fort heureusement, ne se sont pas traduites ainsi.

La direction ne peut pas prétendre ignorer la situation. En effet, à l'initiative de la CGT, un droit d'alerte a été voté à l'unanimité du CNHSCT dès le 18 février 2014 !

La position de déni adoptée par la direction n'est pas sans rappeler celle des années 2008 à 2010. Si la direction ne cache plus les drames qui endeuillent l'entreprise, elle s'attache à les renvoyer à des causes exclusivement externes, à les isoler des situations de travail

Un fossé se creuse de nouveau avec les directions « *métiers* » qui n'ont d'yeux que pour le business.

La sacro sainte politique de réduction des coûts notamment au travers des 22000 suppressions d'emplois du plan NEXT avait été à l'origine de la crise sociale de 2009. La mise en œuvre du nouveau contrat social avait reposé sur des moyens, en particulier sur l'arrêt des restructurations et mobilités forcées, et le maintien du niveau d'emploi sur 3 ans par des recrutements équivalents aux départs.

Mais les nouvelles suppressions d'emplois dès 2013, dans le cadre de « *conquête 2015* » ont amorcé le retour d'une grande souffrance au travail. Celle-ci va s'accroître avec le plan stratégique « *Essentiels 2020* » qui pourrait provoquer près de 20000 suppressions d'emplois d'ici 2020.

Des milliers d'emplois supprimés chaque année, c'est une charge de travail qui augmente, des conditions de travail qui se dégradent et des pressions sur les objectifs qui se traduisent par la remise en cause des droits des salariés et de tensions importantes dans les services.

Les discours lénifiants de la direction ne peuvent dissimuler la dure réalité. Réalité révélée, aussi, sur notre DO, notamment au travers des rapports des médecins du travail. Mais aussi au travers du bilan social qui montre bien la volonté de la direction de se servir des salariés comme variable d'ajustement pour les profits des actionnaires.

Seule la mobilisation des salariés est de nature à faire reculer cette politique toxique pour tous et aussi pour l'entreprise.



**Après la réussite du 9 avril,
le 1^{er} mai sera une nouvelle occasion d'agir
pour nos revendications**

**Contre l'austérité
Pour les salaires, l'emploi,
les conditions de travail,
Pour la protection sociale et les services publics**

**MANIFESTATION
15h00 de République à Nation**

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
23 Avril 2015