



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

RÉUNION du Comité d'Etablissement DO Ile de France

CE du 25 Juin 2015

Principaux points à l'ordre du jour :

- Panorama des UI
- Restructuration des UI 92, 75 et UIA
- Boutiques :
 - accords d'accompagnement (ADC et ADPP)
 - fermetures de Mantes et de Nemours
- Rapport sur l'emploi 2014
- ASC : prestations de fin d'année
- Validation des comptes du CE : rapport de l'expert

Déclaration préalable de la CGT (extraits)

Disparition de 3 établissements secondaires, à l'AD PP fermetures de 2 boutiques et annonce d'une troisième à venir, après 2 fermetures à l'AD centre le mois dernier, sans parler des évolutions annoncées sur les UIs, l'année 2015 est visiblement marquée par le retour d'anciennes pratiques que nous espérions révolues. Sans parler de la fermeture de navarin, mais peut être nous parlerez-vous de l'avenir des collègues de l'UIA qui se trouvent sur ce site ?

Certes, une entreprise vit, bouge et se transforme. Mais, étrangement les évolutions que vous nous imposez vont toujours dans la même direction.

Quelles que soient les fioritures dont vous entourez les projets, c'est toujours avec les mêmes objectifs, faire plus avec moins. Plus de production, avec moins de salariés. Ce sont en fait des réorganisations de confort pour l'entreprise.

Dans les services chacun peut constater qu'effectivement les effectifs diminuent ; qu'effectivement au lieu de remplacer les départs, vous ajustez l'organisation du travail pour accroître la productivité. Ceci n'est évidemment pas sans conséquences sur les conditions de travail des collègues qui se dégradent quotidiennement.

La CGT ne cesse de vous alerter sur ces questions depuis des mois. Visiblement, occupés que vous l'êtes à fixer la ligne bleue du cours de l'action, vous en oubliez que c'est le travail et seulement le travail qui crée les richesses que vous distribuez si généreusement, mais pas aux salariés !

En réalité vous n'avez rien oublié mais vous avez fait le choix de la finance au détriment de l'intérêt général. Nous ne cessons de le dénoncer mais vous restez sourd.

Une autre des conséquences de vos choix délétères, est le recul du pouvoir d'achat.

A Orange, la direction se félicite des excellents résultats de 2014 mais, ces résultats, fruit du travail des salariés, les salariés en sont spoliés et ce sont les actionnaires qui viennent d'encaisser plus d'un milliard de soldes de dividendes 2014.

Un accord salarial qui entérine une baisse de 10 Milliards pour les salariés, aucune compensation du gel du point d'indice de la fonction publique depuis des années, une baisse globale des éléments variables, la « *modération salariale* » qui s'applique aussi à l'intéressement et la participation, une masse salariale qui s'effondre en raison des départs non remplacés... au final quelques miettes pour les salariés et le gros des profits pour quelques uns.

Pour la CGT, au cœur de la question du pouvoir d'achat se trouve celle des salaires. C'est pourquoi nous avons refusé de signer l'accord salarial.

Seule la mobilisation des personnels permettra de faire avancer les revendications, pour cela, nous invitons tous les salariés à signer la pétition lancée par la CGT sur les salaires.

Nous réclamons, notamment, l'augmentation du Smic, du point d'indice des fonctionnaires et des minimas sociaux, ainsi que celle de l'ensemble des salaires, mais aussi l'égalité salariale hommes femmes et la reconnaissance des qualifications.

Sur l'emploi, les éléments présentés aujourd'hui traduisent bien la réalité de votre politique destructrice.

Moins d'un départ sur 3 est remplacé sur la DO. Parallèlement, l'intérim et la sous-traitance continuent d'exploser. Il y a là un véritable sabotage des capacités de production de notre entreprise et finalement un sabotage de l'entreprise elle-même.

A contrario, la CGT revendique le recrutement de 5000 personnes par an. C'est nécessaire pour ne pas agraver la charge de travail des collègues, pour ne pas dégrader le service rendu, pour réduire le chômage et améliorer la cohésion sociale.

ASC :

Cadeaux fin d'année adulte

Bien loin des promesses électorales, les élus ont voté une prestation Noël adultes 2015 de 45€ (*en chèques cadhoc*).

Lors des élections SUD avait proposé 156€ pour chacun des ouvrants droits. Nous étions alors en campagne électorale et l'essentiel était d'être élu ! Apparemment, pour certaines OS aussi les promesses n'engagent que etc....

La CGT par ses tracts avait essayé de mettre en garde contre le chant des sirènes ! Hélas « *demain on rase gratis* » a été plus fort que les discours sûrement trop pragmatiques de la CGT !

Pour sa part, la CGT tient toujours le langage de la vérité : pour plus de prestations il faut que contraignons l'entreprise à augmenter sa contribution ! Tout le monde le sait, mais, malheureusement, nous sommes bien isolés dans cette démarche.

Si certaines promesses ont disparu, c'est qu'on ne peut pas verser 156 € de chèques cadeaux aux ouvrants droits pour Noël ni offrir une prestation rentrée scolaire hors du compte salarié, le budget alloué par l'entreprise ne le permet pas ! Bien sûr, d'ici les prochaines élections, on aura oublié les promesses non tenues...

Sans esprit de revanche, et en Organisation responsable la CGT a voté pour la proposition qui a finalement été adoptée à l'unanimité des élus.

Spectacle de fin d'année pour les enfants :

Le spectacle sera « *le petit dragon* » au cirque Phénix à la pelouse de Reuilly, le 15 novembre de 10h30 à 13h00. La proposition a été adoptée par le CE (19 voix pour). Seule la CGC a voté contre. Les enfants (*et les parents*) apprécieront.

Validation des comptes 2014 du CE

Le cabinet d'expertise mandaté a présenté le bilan des comptes du CE au 31 décembre 2014. Il confirme les conclusions de la mission de coupure de gestion des comptes du CE présentée en début d'année.

Contrairement à ce qui avait été annoncé par SUD lors de sa campagne électoral le CE n'est pas en déficit et de loin. Certes, les dépenses 2013 et 2014 ont été plus importantes que les recettes mais parce que la CGT qui était alors Secrétaire du CE avec une autre majorité de gestion avait fait le choix de vous rendre les sommes qui avaient été bloquées en banque pendant des années par SUD. Il nous semblait normal que l'argent revienne au maximum possible aux salariés.

Au final l'expert a confirmé : le CE n'est pas en déficit car il reste sur les comptes du CE : en fonctionnement 999 584€ et en ASC 218 000€. A cette somme s'ajoute environ 240 000€ d'épargne.

Avec leur retour « *aux affaires* » il est à craindre que la théâtralisation soit remise en place au sein de notre CE ! Avec peut être un lâcher de soupeau l'année des élections....

Résultat des votes pour l'approbation des comptes du CE 19 pour et 2 abstentions la CGC

Rapport sur l'emploi 2014

Si le solde de l'emploi est positif ce n'est pas dû au recrutement qui reste le parent pauvre sur notre DO. Nous devons cette légère croissance au rattachement des AG PRO et PME sur le périmètre social de la DO.

Mais pour le reste, rien ne change si ce n'est l'explosion de l'intérim (+31% vs 2013) et de la sous-traitance (+24,3% vs 2013) des chiffres à mettre en rapport avec la décroissance de l'emploi dans les services.

Principaux chiffres :

Effectifs CDI :

Bandes B -23,1% soit -12 personnes sur l'année. Nous rappelons que la CGT demande le passage de tous les B en C.

Bandes C -15,2% soit -544 personnes sur une année civile.

Bandes D +5,2% soit + 175 personnes une année civile. L'explication de cette augmentation vient des quelques promotions de C vers D.

Dans son ensemble l'exécution perd 381 salariés en une année contrairement aux cadres (*bande D bis à G*) qui progressent de 29 personnes.

Effectifs par domaine métier

Domaine Client : -3,7% soit -199 personnes. Dans ce domaine se sont les familles Services Client (*plateaux d'appel*) et les boutiques qui supportent les plus grosses baisses.

Domaine Réseaux : -3,3% soit -110 personnes supportés par les familles Intervention Client et Intervention Réseaux.

Domaine Gestion support : -4,7% soit -50 personnes.

Domaine Informatique : + 8 personnes.

Domaine Contenu et Multimédia : + 1 personne.

Domaine Innovation Prospective : Inchangé.

Pyramide des âges :

Age moyen 48,6 ans (+0,6 ans vs 2013). Les 55/60 ans sont au nombre de 3460, soit plus du tiers des effectifs ! Les plus de 60 ans sont 716. 57,3% des salariés ont plus de 50 ans.

L'âge moyen ne cesse d'augmenter d'année en année sur notre DO. Ceci est le résultat du manque de recrutements et du refus d'Orange d'avoir une politique de l'emploi audacieuse et conquérante.

Les Flux de CDI

106 recrutements externes sur l'année 2014 pour 371 sorties définitives.

168 mobilités entrantes pour 211 sortantes pour 2014.

Le TPS est de plus en plus important (364 TPS signés depuis le début de l'année) dans le travail à temps partiel. De nombreux collègues y ont recours malgré une baisse importante de la rémunération. C'est le signe de la dégradation continue des conditions de travail.

Pour rappel, la CGT demande la création de 5000 emplois par an au niveau national pour combler les nombreux départs et assurer la création du nouveau réseau fibre et le maintien en bon état du réseau cuivre qui décroît beaucoup moins vite que les prévisions de nos dirigeants.

Panorama des UI et dossier UI Paris/UI 92/UIA Paris

Les élus avaient voté une expertise sur ces points.
Le cabinet APEX nous a rendu son travail en séance le 25 juin.

Sur le panorama des UI, les experts soulignent :

- Une pyramide des âges élevée et des départs en TPS nombreux avec un risque important de déstructuration des équipes.
- Une perte de part de marché et une concurrence forte même sur la fibre (*coaxial inclus*)
- Une forte contrainte financière

Devant ces constats, la direction veut :

- Renforcer la polyvalence, la mutualisation de certaines activités (*CA, pilotage...*) et la sous-traitance (*déjà en hausse de 24% en 2014 !*)
- Responsabiliser aux équipes et leur donner plus d'autonomie (*réduire les escalades par le traitement de bout en bout*)
- La direction espère moins de maintenance sur la fibre

Elle veut aussi contrer la perte de part de marché et l'érosion des marges par :

- Le développement de la politique de services (*gestion du client de bout en bout*)
- Le passage volontariste à la fibre.

Mais...

- La technologie cuivre décroît moins rapidement que prévu il faudra donc gérer les deux réseaux pendant encore plusieurs années. Une réalité qui illustre le sérieux des projections de la direction qui prévoyait la « *fin du cuivre* » pour 2020 !
- Le niveau des embauches ne permet pas évidemment pas de répondre au risque de déstructuration des équipes pointé par les experts.
- Le recours toujours plus important à la sous-traitance induit un risque important de perte de compétences essentielles.
- La volonté de pousser la fibre à tout va sur le GP a conduit à négliger le marché E.
- Les risques de RPS liés à la problématique des TPS (*maintien dans le poste, complexification de la conduite d'activité, augmentation de la charge de travail pour les autres salariés*) augmentent
- Risques de RPS aussi en raison des pressions pour passage à la polyvalence.

Les experts concluent que :

- La polyvalence comme seule réponse aux TPS et départs en retraite est une réponse limitée.
- La fibre comme projet d'entreprise et la volonté de réduire le doublement des coûts (*deux réseaux*) ne doit pas se faire au détriment des clients et des salariés.
- Ils proposent la mise en place d'une commission de suivi des compétences critiques (*en lien avec les métiers et activités stratégiques*), de la politique de sous-traitance ; des risques de RPS (*difficulté d'adaptation ; charge de travail, TPS, salariés restants, temps de transports*). La commission de suivi devra être « *alimentée* » par une documentation régulièrement mise à jour.

Sur le projet de réorganisation UI Paris/UI 92/UIA, les experts notent ce qui va changer :

- La disparition de l'UI 92 (*de fait les équipes de l'UI 92 seront « versées » dans l'UI Paris et l'UIA*).
- La mutualisation de fonctions supports (*RH, communication, contrôle de gestion, etc.*) mais aussi de fonctions métiers (*pilotage transverse, performance qualité, CA, pilotage production*)
- **NOTA : les trois CHSCT seront maintenus. Ils seront nommés UIA, IdF centre 75 et IdF centre 92.**

Quelques données chiffrées :

- Au total, la courbe des emplois prévoit 2600 ETP (*Equivalents Temps Plein*) en moins à l'horizon 2018 sur la DO.
- Le domaine Réseaux va encore reculer de 1127 ETP. Face à ces données, la direction répond qu'elle va recruter de 117 personnes dans les UI en 2015. C'est ridicule, c'est totalement insuffisant par rapport aux besoins.
- La sous-traitance, comme l'ensemble du salariat sert clairement de variable d'ajustement. Mais, si les charges de personnel France Télécom diminuent (2014 vs 2013) de 2,31% celles de la sous-traitance augmentent de ...24,57% (*hors UIA*). Notons que dans le monde E la sous-traitance est pratiquement inexistante (3%).
- La production cuivre augmente de 5,32% en 2014. Pour une activité qui devait être terminée en 2020, il semble que les « *experts* » d'Orange soient sérieusement mauvais !
- La « *profitabilité* » des UI progresse. En gros cela signifie qu'ils rapportent plus en 2014 qu'en 2013.
- Les techniciens du monde E sont, à peu près aussi âgés que les techniciens GP. Face à ce problème la direction veut que l'activité E soit interne et au besoin recruter. Mais, à ceux qui auraient des illusions, la DO ajoute quand même, l'entraide entre GP et E. Il faut bien sauvegarder les intérêts de nos chers actionnaires. En effet, si on embauche « *trop* », l'action pourrait baisser !

Au final, les constatations et analyses des experts rejoignent celles de la CGT. Il y a un réel manque d'effectifs dans les UI et c'est pour contourner la nécessité d'embaucher que la DO se livre à ses grandes manœuvres.

Même les aficionados du « *oui* » ont voté contre le projet de la direction qui a donc fait l'unanimité contre elle.

Fermeture des boutiques de Mantes et Nemours et dénonciation du bail de Drancy

Encore deux fermetures. Avec la dénonciation du bail de Drancy on sera à trois fermetures pour l'AD PP d'ici mars 2016.

Officiellement, pour rester leader, Orange devrait avoir des surfaces de vente plus importantes (*pour exposer des produits réels et non factices, pour accompagner les clients dans l'utilisation de ces produits, digitalisation ...*).

Comme d'habitude, la direction justifie les fermetures par des flux en baisse et/ou des actes structurants en recul etc... Bla- bla-bla ! Mais, comme d'habitude, nous n'avons aucun élément qui démontrerait que ces boutiques ne rapportent pas à l'entreprise et devraient donc être fermées. En réalité la direction crée les conditions du mécontentement d'une part des clients qui vont ailleurs (*par manque d'effectifs les files d'attente s'aggravent, et l'agressivité des clients avec...*) et d'autre part des salariés qui sont à bout (*conditions de travail dégradées, des sous effectifs chroniques, régimes de travail continuellement modifiés, érosion inéluctable de leur PVC..*) pour ainsi justifier les baisses de flux et la fermeture.

La CGT réaffirme son opposition aux fermetures. Pour la CGT, seule la proximité pour les clients est le gage d'une relation humaine incomparable avec le client. A cette conception de service public, la direction préfère celle de relation « connectée » et de services au public. Finalement il s'agit plutôt de rendre service aux actionnaires, pour les enchanter sûrement !

Cerise sur le gâteau :

Depuis toujours la direction affirme qu'elle agit en fonction des besoins de maillage de la marque et ainsi, en cas de doublon de boutique (1 Maison mère et 1 GDT), elle conserve la mieux placée et/ou celle qui a les meilleurs locaux. On aurait pu finir par la croire.

Las ! Un exemple (*que la direction présente comme une exception, évidemment*) vient démontrer qu'on ne peut pas lui faire confiance (*au cas où certains y croiraient encore*).

La boutique de Nemours qui « faisait doublon » avec une boutique de la GDT va être reprise par...la GDT ! Donc, les locaux sont bons et l'emplacement aussi. Orange justifie cette « exception » par le ras le bol des salariés dans cette boutique. Mais pourquoi une telle situation sinon parce que depuis des années la politique de la direction conduit à l'aggravation des conditions de travail ; mais aussi à la baisse continue de la PVC ? En fait, elle invoque sa propre turpitude pour justifier des décisions qui n'ont rien à voir avec l'intérêt des salariés, ni avec celui des clients.

Pour Mantes, 19 élus ont voté contre et 2 (CGC) se sont abstenus. Pour Nemours, le cynisme de la direction a obtenu l'unanimité contre son projet.

Accompagnement des salariés concernés par la fermeture des boutiques

Depuis des années, au vu des nombreuses fermetures qui se succèdent, la CGT réclame un accord pour des compensations pour les salariés.

Suite aux élections, et notamment au bon résultat de la CGT à l'AD IdF centre, la direction s'est enfin résolue à ouvrir des négociations à ce sujet. Négociations à l'AD centre mais aussi à l'ADPP. Les deux projets d'accords présentés au CE sont un peu différents mais très comparables.

La CGT a dénoncé le fait qu'une telle négociation se déroule dans chaque AD alors qu'elle aurait du se dérouler au niveau de la DO. La DO prétend qu'elle préfère ne pas intervenir. Cependant, on peut se demander si la DO n'est pas intervenue pour faire retirer la proposition faite à l'AD centre d'intégrer partie de la PVC dans le fixe pour les salariés quittant l'AD. La DO s'en défend. En tout cas, il est évident que, pour ne pas se « salir » les mains, la DO surveille les opérations dans l'ombre.

ESSENTIEL DES PROJETS	COMMENTAIRES CGT
Prévu seulement jusqu'en mars 2016	Ce que la CGT demande c'est un accord cadre valable pour les fermetures. Limiter à 2015 augure mal de la suite.
500€ pour le salarié qui verrait ses trois choix refusés et à qui on imposerait donc un autre choix.	Même si la mobilisation de la CGT a permis d'imposer cette prime, le nombre de salariés qui percevront ces 500 € est.... quasi nul ! Ca ne coûte pas cher à la direction de faire cette promesse. Ce que la CGT revendique c'est une prime sans condition pour tous les salariés subissant une fermeture
PVC : application du mieux disant après comparatif pendant 6 mois. (avec 100€ en plus pour l'AD PP)	Cela se pratiquait déjà à l'AD centre : encore une mesure qui ne coûte pas cher !
PVC : pour les salariés sortant de la part variable, versement d'une prime équivalente à 6 mois de PVC calculée sur les 12 meilleurs mois des 36 derniers mois (12 mois seulement à l'ADPP avec un minimum de 400€)	La CGT revendique l'intégration de la PVC dans le salaire pour tous les salariés quittant l'AD. La direction avait dans un premier temps accepté qu'une partie de la PVC soit intégrée (30% environ) puis est revenue sur son engagement. Là encore, il s'agit de mesures au rabais !
Plannings : maintien du régime de travail pendant 3 mois.	La CGT revendique le maintien du régime de travail, point ! La CGT revendique une embauche pour chaque départ seule vraie solution au planning.
Salariés de plus de 55 ans : la direction s'engage à une meilleure écoute et prise en charge de cette catégorie de salariés	Il semble que les promesses n'engagent que ceux qui les croient.... La CGT continue à revendiquer un accompagnement particulier pour ces collègues.
Managers : les dispositions sont identiques au reste des salariés.	Mais, nombre de managers se retrouvent manager adjoint en raison du nombre de fermetures depuis des années. La CGT ne cesse de dénoncer ce déclassement.

Après la présentation de ces projets au CE, la signature des accords est ouverture pendant 15 jours. La CGT souhaite profiter de ce délai pour échanger avec les salariés afin d'arrêter sa décision (signature ou pas). Les élus CGT, se sont donc abstenus. FO et CGC ont fait de même. SUD a voté contre. Les projets présentés par la DO n'ont donc pas obtenu le soutien du CE. Seule la CFDT a voté pour. Au vu de la faiblesse du contenu, on se demande pourquoi une telle précipitation à soutenir la direction.