



RÉUNION du Comité d'Etablissement DO Ile de France

CE des 26 et 27 Novembre 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 :

- **ASC : augmentation du budget aides sociales**
- **Délivery : suite**
- **Bilan emploi du T2 2015-12-02**
- **Bilan 2014 sur l'alternance**
- **Création du SCO : suite**
- **Fermeture de la boutique de la vache Noire (Arcueil)**
- **Bilan 2014 sur l'emploi des travailleurs handicapés**
- **Plan de formation 2016**

Déclaration préalable de la CGT (extraits)

Suite aux attentats, dès le 14, la CGT a réaffirmé, non seulement sa solidarité à l'égard des victimes et de leurs familles, mais aussi, en relation avec les mesures de sécurité, son attachement aux libertés individuelles et collectives. Nous sommes notamment dubitatifs sur la durée de la prolongation de l'état d'urgence.

En effet, durant une telle période, les manifestations publiques sont interdites. Pourtant, l'exploitation des salariés ne s'arrête pas... Les affaires continuent. Ainsi, même au plus fort de la crise, le samedi 14, certains centres commerciaux sont néanmoins restés ouverts, même si d'autres ont fermé ; et si certaines enseignes ont décidé de fermer tous leurs magasins en France le samedi 14, en revanche Orange n'a pas pris une telle décision. Pour notre DO, soulignons que certaines unités ont eu du mal à oublier, ne serait ce que le temps du recueillement, la pression des objectifs, la course au chiffre et autres challenges.

Quelles que soient les circonstances, les militants de la CGT continuent à défendre les salariés, qu'il s'agisse des conditions de travail ou des libertés.

Bien entendu à côté des événements du 13 novembre, il peut sembler dérisoire de parler des problèmes d'Orange et de la DO. Pourtant, la vie doit continuer, notamment pour ne pas accéder aux désirs des terroristes. Et, pas plus qu'il n'y a de trêve dans les attaques contre le monde du travail, il n'y aura de trêve dans l'action syndicale pour le progrès social. Venons en donc maintenant à Orange.

La mention intentionnelle, sur un bulletin de salaire, d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué constitue l'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié. La dissimulation peut être partielle, notamment lorsque figure sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué. S'il est établi que l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué, la dissimulation d'emploi salarié est caractérisée.

Nul n'ignore que le travail dissimulé est prohibé par la loi, et lourdement sanctionné. Précisons que c'est l'employeur et non le salarié qui peut être poursuivi en cas de travail dissimulé.

La publicité visant à favoriser, en toute connaissance de cause, le travail dissimulé est également interdite et passible de sanctions. Sanctions pénales et financières.

De plus, depuis une loi du 10 juillet 2014, la justice peut, en plus de ces sanctions, décider d'inscrire l'entreprise condamnée pour travail illégal sur une liste noire diffusée sur le site du ministère du travail.

Peut être vous demandez vous pourquoi nous parlons ici de la question du travail illégal ? C'est parce que nous souhaitons dénoncer officiellement la diffusion, le 4 novembre, d'un message adressé à tous les salariés de la DO pour que chacun apporte sa pierre à l'édifice du million de clients fibre. Mais, en fait, ce message appelle tous les salariés à pratiquer du travail dissimulé.

En effet, il propose à chaque salarié de « distribuer de la documentation dans les boîtes aux lettres de son lieu de résidence ou celui de ses proches ».

Il s'agit donc de faire réaliser par les collègues une activité à but lucratif avec recours à la publicité en vue de la recherche de clientèle.

Ainsi, les salariés de la DO seraient les acteurs d'une telle activité sans que rien dans leur contrat de travail ne leur permette de remplir cette tâche. Tâche accomplie sans qu'aucune mention n'apparaisse sur le bulletin de paie en nombre d'heures ; et sans que la question de la couverture en cas d'accident de travail ne soit traitée. D'ailleurs accident de travail ou de trajet ? La question mériterait d'être posée, avec celle du temps de travail effectif ; le déplacement vers ces lieux de distribution devant être considéré comme du temps professionnel.

Nous attendons de votre part, Monsieur le Directeur, des éclaircissements sur ces questions.

Pour finir sur ce point, ajoutons notre espoir que le futur DRH Groupe appréhendera mieux la législation sociale et le Code du travail.

Information consultation sur la création d'un SCO IDF

Au jeu des chaises musicales, le grand gagnant est Monsieur KERGALL l'ex futur patron du CCO. Il est nommé Directeur du futur SCO au 1^{er} Janvier 2016 cette date est donné par la direction car elle souhaite mettre tout en place très rapidement. Madame DUPUY Directrice de l'AVSC OF rejoint la direction DRCGP comme Directrice du projet Redesign des Services Clients ; et Madame LALAUD direction par intérim de l'AVSC IFSE deviendra au 1^{er} Janvier 2016 Directrice du Département Performance. A ce jour il nous manque encore plusieurs éléments que la direction peine à nous donner (*elle s'était pourtant engagé a nous les donner*). Pourquoi ne sommes nous pas surpris ? Encore une promesse pour avoir les informations au dernier moment. Les différents CHSCT sur les 3 unités AVSC IFSE, AVSC OF et CCO ont eu lieu mais, sans surprise, aucun élément nouveau avant la séance du CE du 26 novembre ; alors à quoi bon faire des réunions pour ne RIEN dire. Nous avons eu quelques miettes d'informations (*des noms de chefs de projet*), pour la suite nous devons attendre les prochains CHSCT du mois de décembre. Nous avons eu, après beaucoup d'insistance, le nombre de personnes soit 3 à 4 qui allaient perdre réellement leur poste au sein des unités concernées. Nous alertons une nouvelle fois la direction qui minimise les risques de RPS de nos collègues qui risquent d'être nombreux. Une négociation d'accompagnement de la mise en œuvre du SCO est en cours et est très loin de satisfaire la CGT les modalités sont bien en dessous de nos souhaits. La CGT réclame que l'accord d'accompagnement concerne tous les salariés des trois unités et pas seulement comme veut le faire la direction les fonctions transverses. C'est pour cela que nous nous réservons le droit de ne pas signer ce texte s'il reste en l'État. Nous devons tous nous mobiliser pour faire respecter nos droits.

Bilan 2014 de l'emploi des personnes en situation de handicap

Une fois de plus le nombre de recrutement en CDI de personnes handicapées est quasiment nul il représente 0,04% des effectifs de la DO !

Fi des objectifs de l'accord national sur le handicap qui précise une embauche de CDI de 4% entre 2014 et 2016. Encore un accord qui ne sert qu'à faire obtenir des labels pour l'entreprise.

68,51% des salariés handicapés sont de nouvelles reconnaissances pour des salariés qui étaient déjà dans l'entreprise. Ce qui permet à la direction d'afficher des chiffres supérieurs à l'année précédente. Donc une hausse trompeuse !

Sur les 5 personnes recrutées aucune femme et ce malgré le fait qu'elles soient plus nombreuses en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ! A se demander, si, être une femme, en plus handicapée, cela fait pas un peu trop pour Orange !

On constate aussi (*contrairement à ce que prévoit l'accord national signé par Orange*) que le nombre de promotions pour les personnels en situation de handicap est inférieur à celui des autres salariés (6,80% contre 9,35%). Devant l'insistance des élus CGT l'entreprise à fini par accepter de mettre en place des mesures correctives ! Rendez-vous au bilan 2015 ou plutôt en 2016 vu la diligence dont la direction fait preuve !

De même, sur la formation, nous avons demandé à l'entreprise de prendre ses responsabilités et d'être une entreprise responsable en se préoccupant plus des personnes que des postes ! Visiblement la direction aimerait embaucher des salariés handicapés déjà formés. Nous avons rappelé à l'entreprise qu'avant la privatisation les fonctionnaires étaient embauchés à la sortie de leurs études suite à un concours et que c'était l'entreprise qui se chargeait alors de les former à ses métiers y compris par des formations longues ! A nouveau, le rappel de l'accord, contraint la DO a s'engager à travailler dans ce sens pour les années à venir ! Ce qui est sûr, c'est que ce ne sera pas pour 2015 car à la date du 27 novembre, l'entreprise annonce l'embauche en CDI de seulement 7 personnes soit de 2 de plus qu'en 2014 !

Fermeture de la boutique de la Vache Noire (Arcueil)

La boutique de La Vache Noire devrait fermer le 1^{er} juillet 2016.

L'enseigne n'est pas porteuse dans ce centre commercial, et ce n'est pas la première fois que cela arrive (*dernièrement la boutique de Meaux*). Il faudrait se poser les bonnes questions quand une boutique de centre-ville est relocalisée dans un centre commercial.

Ce projet de fermeture s'accompagnera d'une ouverture de boutique au sein des locaux d'Orange Village réservée aux salariés. Pour cela, 2 vendeurs de la boutique de Montrouge seront « *détachés* », à tour de rôle, pour aller à Arcueil tenir cette boutique entre 12 et 14 heures. Ces 2 vendeurs débuteraient leur journée à Orange Village, et la finiraient sur Montrouge. Les stocks et les fonds ne seraient pas transportés par ces vendeurs entre Orange Village et Montrouge.

Le flux de La Vache Noire étant reporté sur Montrouge, le nombre de 2 vendeurs (*recrutés dans le vivier de CDD et d'apprentis*) prévu pour augmenter les effectifs (*actuellement 6 vendeurs : 5 CDI 1 CDD, et le Responsable Boutique*) ne paraît pas suffisant.

Les objectifs de cette boutique (*pour le RB*) seront reportés sur Montrouge.

Selon la direction, la boutique de Montrouge qui est la boutique la plus proche de La Vache Noire a un avenir certain. Elle est protégée par son bail et une fois les travaux (*qui sont encore à l'état de projets*) finis, elle réintégrera après avoir été relocalisée pendant ces travaux.

L'annonce de la fermeture de la Vache Noire a été brutale. Les chiffres ne sont pas mauvais. En examinant les vœux exprimés par les salariés, la CGT constate que TOUS les vendeurs souhaitent changer de métier !

La directrice tente de se rassurer en affirmant que dans un groupe comme le nôtre c'est une chance de pouvoir changer de métier et de lieu.

Pour notre part, nous pensons plutôt qu'il y a un lien entre la volonté de changer de métier et la baisse de la PVC...

Pour les évaluations RPS, il faudrait travailler autrement qu'avec cette grille DARES qui ne reflète absolument pas les verbatim recueillis après les entretiens avec les vendeurs. Les sentiments et la situation de chacun et de la collectivité ne peuvent pas se résumer à une croix dans une case. Ces verbatim sont d'ailleurs très éloquentes.

La manager a très bien accompagné les vendeurs. Finalement, après un entretien avec le DRH, son souhait sera respecté : elle restera RB.

Unaniment les élus ont voté contre cette nouvelle fermeture.

Bilan Alternance 2014

Le bilan alternance 2014 par rapport à 2013 montre une augmentation du nombre de contrats d'apprentissage de 4,5% et de plus de 44% pour les contrats de professionnalisation.

Le taux de féminisation est de 36,5% pour l'apprentissage et de 43,8% pour les contrats de professionnalisation. En baisse pour les deux types de contrat vs 2013.

Concernant l'apprentissage près de 96% des contrats préparent à un diplôme de l'enseignement supérieur. 25 contrats sont du niveau BP ou Bac PRO et rien pour les BEP et CAP. On peut considérer que le niveau minimum pour espérer rentrer à FT/Orange est le BTS. Les niveaux inférieurs sont-ils laissés à la sous-traitance dont notre entreprise use et abuse, particulièrement dans le domaine réseau ?

La durée moyenne d'un contrat apprentissage est de deux ans.

Les contrats de professionnalisation au nombre de 130 au 31 décembre 2014. Ils préparent pour environ 20% à une certification de qualification vers les métiers de la vente en boutique, pour 56% à un diplôme de l'enseignement supérieur et pour près de 25% à un CAP, brevet ou bac Pro en relation avec le plan THD.

Mais pourquoi autant d'alternants pour si peu d'embauches ? Sur 736 contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation, seulement 30 embauches en CDI, dont 19 d'abord en CDD, (*comme si des salariés qui travaillent depuis deux ans avaient encore besoin de faire leurs preuves !*). Pourtant, les services souffrent, et les salariés avec, de la politique de non remplacement des départs, qui entraîne une dégradation des conditions de travail et une augmentation de la charge de travail.

Les aides à l'alternance (*primes, exonération des cotisations, et autres avantages fiscaux*) nous confortent dans l'idée que les alternants, loin d'être un coût pour l'entreprise, représentent en réalité une main d'œuvre à « bon marché ». En effet, ils produisent comme les autres salariés mais « coûtent » beaucoup moins à l'employeur.

Cette main d'œuvre pas chère est fortement utilisée dans la branche commerciale et particulièrement dans les boutiques.

La CGT revendique l'embauche de tous les apprentis ayant réussi leur parcours scolaire (*et qui le désirent*), ainsi que les contrats de professionnalisation, pour pallier à la pénurie d'emploi dans les services. Nous ne pouvons accepter que la pénurie soit organisée pour satisfaire l'actionnaire, par la politique du dividende, au détriment des conditions de travail des collègues.

Information trimestrielle sur l'emploi T2 2015.

Baisse des effectifs : Déjà 207 effectifs (151 CDI + 56 CDD) ont disparu entre le 31/12/2014 et le 30/06/2015 (255 en Effectifs Temps Plein).

La baisse des CDI est de 147 dans l'exécution (*bande B, C, D*) en 6 mois. La bande B ne représente plus que 35 salariés. À nouveau, la CGT demande la suppression de la bande B et le passage en C de ces 35 collègues.

Sur le T2 la perte est de 47 emplois pour le domaine client et de 21 pour le domaine réseaux (*essentiellement le domaine intervention*).

Taux de féminisation : passe de 36,2 à 38,2 uniquement par l'arrivée des AG PRO/PME sur le périmètre social de la DO. Pyramides des âges

L'âge moyen sur la DO augmente encore et passe de 48,5 à la fin du T1 à 48,8 ans. Il y a 902 personnes de 60 ans et plus (*pratiquement 100 de plus en 3 mois !*). 57% des effectifs (*soit 5688 personnes*) ont plus de 50 ans.

Recrutements externes : 32 recrutements ce trimestre dont 14 dans le domaine commercial et 18 au domaine réseaux.

Sorties définitives et mobilités : 76 dont 64 retraites 2 démissions, 2 licenciement et 8 autres (*décès...*). 65 mobilités entrantes dont 21 venant des filiales et 62 mobilités sortantes.

Intérim et sous-traitance : Si les coûts en intérim sont en baisse, la sous-traitance continue de progresser (+17,4% à la fin du T2 vs à fin décembre).

Finalement, rien de nouveau dans ce rapport. Dans le domaine commercial comme dans le domaine technique c'est l'exécution qui subit les plus grosses pertes avec mention à l'intervention client pour le domaine réseau.

Le sentiment de défiance envers la direction est de plus en plus fort. De plus, la part toujours plus belle faite à la sous-traitance, associée à la baisse de la série des prix, commence avoir des effets néfastes sur la qualité dans le technique, aussi bien sur le cuivre que le FTTH. Il serait plus que temps de nous réapproprier nos réseaux.

Projet plan de formation 2016

Orange continue la casse de la formation et décide de sacrifier le bien être des salariés sur l'autel de la rentabilité.

Ce plan prévisionnel 2016 est très loin de répondre aux besoins des salariés pour faire face aux enjeux stratégiques d'essentiels2020 (*expérience client incomparable, plus d'adaptabilité, pression des délais ...*).

Pourtant, c'est clairement le choix de rogner encore sur la formation qui est fait. Ce qui est incohérent au vu des marges de manœuvres dues à la baisse des effectifs. Ce choix va davantage mettre les salariés dans des situations difficiles. Doit-on rappeler que se former est une nécessité pour tout salarié afin d'acquérir plus d'autonomie (*montée en compétences et connaissances*) ? La formation c'est l'assurance tous risques des salariés. Rien ne remplacera une formation dispensée en physique (*gage de qualité*) pas même les formations numériques qui doivent être uniquement un complément.

Les chiffres clés parlent d'eux-mêmes (*alors qu'ils sont prévisionnels*). Comparé au prévisionnel 2015, ils sont tous à la baisse :

Le nombre d'heures global de formation baisse de 1,6% en passant de 370749h à 364670h.

La moyenne d'heures par salarié baisse de 3h en passant de 36h à 33h.

Le taux d'accès à la formation baisse de 2% en passant de 92% à 90%.

Les formations multi modes (*e-learning*) augmentent sans cesse et pourtant, aucune évaluation concrète de retour qualité n'est faite. Et le présentiel baisse continuellement alors même qu'il est plébiscité par les salariés.

Et que dire du catalogue DIF qui se réduit comme peau de chagrin sous prétexte d'équité avec le CPF. Il est à noter que la direction aime bien employer le terme d'équité quand il s'agit de tirer vers le bas l'ensemble des salariés. et que sa vitesse d'exécution est bien plus grande dans ce cas !

Pour la CGT, sacrifier la formation c'est tout bonnement remettre en cause le bien-être et la santé des salariés. C'est inacceptable !!!!

ASC :

Aides sociales :

Les élus du CE ont voté, unanimement, l'augmentation d'un budget supplémentaires de 30 000€ pour la commission prestation sociale. En effet le nombre de collègues en difficultés financières à quasiment doublé en 1 an.

D'après les informations dont nous disposons cette augmentation serait due d'une part à une baisse de prise en charge des dossiers par Orange, et également en raison de l'augmentation du nombre de collègues en difficulté à cause de la l'augmentation des prix et de la stagnation des salaires (*voire la baisse pour ceux qui perçoivent de la pvc*).

Une question que la CGT soulève depuis des années se pose aujourd'hui avec encore plus d'acuité. Soit le CE continue de prendre en charge l'aide financière avec des dossiers toujours plus nombreux, et donc, au détriment des autres prestations, soit les élus placent l'entreprise face à ses responsabilités. En effet, qui sinon l'employeur est responsable de la faiblesse des salaires ? D'autre part, comme pour la restauration, l'entreprise, via un accord avec la totalité des organisations syndicales, dispose d'un budget de 4 millions (*pris sur l'enveloppe avant répartition dans les CE*) pour répondre aux collègues en difficultés temporaires.

Soirées :

Suite aux tragiques événements du 13 novembre les membres du bureau ont du gérer en urgence le maintien ou non des initiatives prévues. Les soirées des 14 et 28 novembre ont été annulées ainsi que la séance du cirque du 15 novembre. La kid party du 5 décembre est maintenue (*attention par arrêté préfectoral le parking sera fermé*). Les participants aux soirées annulées seront prochainement remboursés Des échanges avec les prestataires pour un report sont en cours. Quant au cirque deux séances, une le 20 décembre et une le 9 janvier, sont d'ores et déjà prévues.

Cadeau de Noël adultes :

Pour info, vous venez de recevoir à domicile un chéquier cadhoc d'un montant de 45 € au titre du cadeau de Noël adulte. Pour la petite histoire, nous sommes bien loin des 156 € promis par SUD lors de sa campagne électorale... Comme quoi, lorsque l'on est en gestion, tout devient bien plus compliqué ! Mais après tout, ce n'est pas grave, la duplicité a payé.

Delivery, ca continue !

Malgré plusieurs passages, des interrogations persistent. La direction, sur ce projet, paraît avancer à vue en rajoutant au fur et à mesure de nouveaux changements. Nous avons vu arriver de nouveaux métiers, des nouvelles unités impliquées, de nouvelles directions. Dans cette présentation apparaissent les soutiens et une cellule 3P. Mais il manque l'essentiel, les fiches de poste et un SI prévu pour 2017. Une fiche de souhait devra être remplie par chaque salarié concerné. La CGT conseille de s'adresser aux élus (*CGT bien sûr*) afin d'y répondre en pleine connaissance de cause.

Pour les salariés ce projet manque d'ambition sans promotions et recrutements à la hauteur des besoins.

Dialogue social ?

Des négociations vont s'ouvrir le 8 décembre sur l'accompagnement des salariés. « Négociations » cadrées par une note unilatérale de la direction métier. Rappelons que la direction métier ne doit rendre de compte à aucune IRP. Ainsi, par un tour de passe-passe, Orange contourne les représentants du personnel. S'agit-il d'une nouvelle conception du dialogue social ou simplement du retour de pratiques d'avant « *la crise* » ? En tout cas, il s'agit clairement de **mépris à l'égard du personnel**.

Pour la CGT il est hors de questions de signer un accord avec comme seul accompagnement une prime unique d'entrée.

La CGT, qui ne pratique pas la politique de la chaise vide, participera à ces « *négociations* » et demandera, notamment :

- Pour chaque départ une embauche en CDI
- Aucune mobilité forcée.
- Aucune pression, libre choix des agents d'intégrer Delivery.
- Le respect des accords des unités entrantes ou sortantes.
- Le niveau D pour les RAC 1.
- Le niveau Dbis pour les RAC 2.
- Le niveau E pour les RAC 3.
- Le recrutement d'apprentis pour préparer les départs futurs, dans le respect des engagements pris par l'entreprise.
- Une Prime mensuelle pour tous.