



# RÉUNION du Comité d'Etablissement DO Ile de France

## CE du 25 Février 2016

### Les représentants de la CGT :

#### Elus Titulaires :

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

#### Elus Suppléants :

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

#### Représentant Syndical CGT :

Mr MONFORTE Norbert

### Principaux points à l'ordre du jour :

- Fonctionnement du CE :
  - » Droit d'alerte DP contre le Secrétaire du CE
  - » Perte de budget ASC « grâce » à la CGC
- Sous-traitance dans les UI (*information*)
- Présentation du service Parnasse (*information*)
- Sous-traitance des magasins des UI (*consultation*)
- Fermeture de Fontenay (*information/consultation*)

**En raison de la situation particulière au CE, nous ne reproduisons pas ici notre déclaration préalable par manque de place. Celle-ci portait essentiellement sur les nouvelles attaques du Gouvernement contre le Code du Travail, et sur la responsabilité de notre entreprise.**

### Deux problèmes graves se posent aujourd'hui à notre CE. Premier problème : A quoi joue SUD ?

#### Quelques éléments factuels de chronologie :

- a Lors de la précédente mandature, en novembre 2012, SUD pourtant 1<sup>ère</sup> OS démissionne du poste de Secrétaire du CE. Pour éviter des problèmes pour les ouvrants droits, une majorité de gestion composée de CGT, CFDT et FO se met en place avec un Secrétaire CGT.
- b Dès son arrivée elle a du gérer des tensions anciennes entre salariés avec plusieurs demandes de ruptures conventionnelles. La nouvelle majorité décide à la demande de la CGT de recruter une directrice pour la gestion des salariés du CE. La création de ce poste était souhaitée par la CGT depuis la création des CE (*dès lors que des salariés avaient été embauchés*) mais SUD (*majoritaire depuis le début en Ile de France*) s'y était toujours opposé préférant que les salariés soient dirigés directement par le Secrétaire. La directrice est recrutée en mai 2013, le climat social s'apaise.
- c En novembre 2014, à moins d'un mois des élections du personnel chez Orange, un élu Délégué du Personnel (*élu CNT, anciennement élu sur une liste SUD*) des salariés du CE a déposé un droit d'alerte à l'encontre de la Directrice. Le bureau du CE a géré alors cette difficile affaire en suivant scrupuleusement les conseils de

l'avocat du CE. Le DP refuse de s'associer à l'enquête puis l'a ensuite contestée au tribunal (*affaire toujours en cours*). Quelques semaines après leur élection les nouveaux élus du bureau (*CFDT, CGT, FO et SUD*) décident conjointement de mandater un cabinet extérieur spécialisé dans les relations sociales à l'intérieur de l'entreprise pour mener une enquête sur le climat social. Menée parallèlement, celle-ci a permis de mettre en évidence des erreurs et carences dans l'organisation et la gestion des salariés du CE depuis la transformation des 5 CE de DR en CE de DO Ile de France. Des salariés avec des tâches, des responsabilités mal définies et diluées etc. Les conséquences de cette alerte ne sont pas terminées puisqu'il y a même une plainte pour dénonciation calomnieuse. La suite dira ce qu'il faut en conclure.

- d Suite aux des élections de 2014 chez Orange, SUD a repris la place de Secrétaire du CE en réalisant une majorité de gestion avec FO.
- e Le nouveau Secrétaire est désormais l'objet d'une alerte DP (*un autre DP*) pour harcèlement moral à l'égard de la Directrice. Comme dans la plupart des cas de harcèlement moral, les griefs portent sur le dénigrement des tâches accomplies, des mesures vexatoires, le refus de laisser la personne exercer ses

responsabilités et/ou les changements fréquents de consignes etc. Bien entendu de même que la Directrice est présumée innocente des accusations dont elle est l'objet de la part d'un élu DP, de la même manière le Secrétaire du CE est également présumé innocent. Cependant, la situation est différente car dans le premier cas il s'agit de deux salariés (*l'un DP et l'autre manager*), et dans l'autre cas, d'un DP et de l'employeur.

- f Cette situation a été examinée la veille du CE par l'ensemble des OS présentes au bureau. Nous avons collectivement décidé de retenir la proposition de la CGT de faire voter une résolution au CE demandant à l'inspection du travail de mener l'enquête obligatoire (*conjointe avec le DP selon l'article L 2313-2*) suite à l'alerte. En effet, nous ne voyons pas comment l'employeur qui est le CE pourrait mener une enquête avec le DP, alors qu'il est lui-même mis en cause en tant que tel. C'est ce qui a été fait, et nous attendons désormais la réponse de l'inspection du travail à laquelle nous avons aussi demandé de nous indiquer une procédure adaptée au cas où elle-même ne pourrait pas mener l'enquête.
- g Lors du CE SUD a fait une déclaration préalable visant à présenter les conclusions de l'enquête avant même qu'elle n'ait eu lieu. De plus, des propos de cette déclaration mettent clairement en cause les autres OS.

Pour la CGT, un tel comportement n'est pas acceptable. En effet, nous étions convenus ensemble de solliciter l'inspection du travail. Nous n'avions pas convenu de faire état des propositions des uns et des autres, mais seulement de la position arrêtée ensemble. Rien ne permettait de penser que SUD allait profiter de la tribune du CE pour trahir l'esprit de cette réunion, mettre en cause d'autres OS, et conclure l'enquête avant l'enquête !

Certes comme nous l'avons dit, la présomption d'innocence est intangible, mais, pour la CGT, en raison de l'inégalité de la relation de travail due au lien de subordination, s'agissant d'un conflit entre un salarié et l'employeur, à priori, nous écoutons le salarié avec bienveillance.

Un à priori qui ne nous conduit cependant pas à tirer les conclusions avant l'enquête. A souligner tout de même qu'à de multiples reprises les secrétaires adjoints ont du intervenir en bureau pour défendre le travail de la Directrice. La CGT a même alerté le représentant syndical de SUD.

Que le syndicat SUD veuille défendre un de ses adhérents, peut se comprendre. Que pour cela il trahisse les débats et attaque les autres OS n'est pas digne. De surcroît cette attaque relève carrément de la paranoïa puisqu'il est reproché aux autres OS de poursuivre un but « *d'ingérence dans le fonctionnement de la délégation SUD* ». Comme si ça intéressait quelqu'un ! Les OS ont autre chose à faire que de s'occuper du fonctionnement de SUD. Un peu d'humilité camarades, vous n'êtes pas le centre du monde !

Donc, en effet, comme SUD l'évoque dans sa déclaration préalable, une proposition a été faite pour que le Secrétaire démissionne. Un autre Secrétaire SUD aurait alors été élu (*en effet l'objet de la proposition n'est pas de priver SUD de ce poste puisqu'elle est la première OS*).

Pourquoi une telle proposition ? Cela aurait permis de proposer aux intéressées le retrait de l'alerte. Proposition qui aurait eu de bonnes chances d'aboutir puisque les relations se seraient établies sur de nouvelles bases. Nous aurions ainsi, d'une part, préservé le CE de turbulences dommageables ; et d'autre part cela aurait permis au Secrétaire d'être également protégé. En effet, il est évident qu'une telle mise en cause est source de stress, et d'ailleurs le Secrétaire a été (*lui aussi, après la Directrice*) en arrêt maladie. Enfin, changer le Secrétaire qui, en fait, gère les employés, permettrait d'éviter les tentations de pressions sur les salariés qui seront appelés à témoigner lors de l'enquête. C'est d'ailleurs ce que les OS réclament dans toutes les entreprises confrontées à une situation comparable.

Par ailleurs, quelle sera la situation à la fin de l'enquête ? Pendant des jours et des jours, tous les salariés seront audités, les griefs des uns et des autres vont s'exprimer et cela va laisser des traces. Et si, à la fin, l'enquête conclut que le Secrétaire a effectivement fauté ? Pourra-t-il rester à ce poste ? Et même pourra-t-il rester élu au CE ? Et quel sera alors son état de santé ?

Si en revanche, il est avéré qu'il n'a pas fauté, quelle seront alors les relations entre la Directrice et l'élu à l'origine de l'alerte et le CE d'autre part ?

Quelle que soit la conclusion de l'enquête, il faudra bien, ensuite, que tout le monde travaille ensemble, dans l'intérêt des ouvrants droits. Nous aurions préféré éviter que les choses ne s'enveniment. Visiblement SUD préfère l'inverse. « *Droit dans ses bottes* », refusant d'envisager, ne serait ce qu'un instant, que l'exercice du pouvoir peut corrompre l'esprit, cette organisation préfère transformer cette grave situation en opportunité pour mener une petite manœuvre contre les autres OS. On est loin de la « *protection* » de leur adhérent.

Le choix de cette stratégie n'a probablement rien d'innocent ! S'agirait-il de chercher une astuce pour fuir une nouvelle fois la responsabilité confiée par les électeurs en quittant le poste de Secrétaire ? Espérons que non !

Loin de toutes ces considérations mesquines et boutiquières, la CGT, préfère continuer son combat, en faveur des salariés, de tous les salariés, quel que soit l'employeur. C'est tout le sens de notre appel à la mobilisation contre la casse du Code du Travail préparée par le Gouvernement au travers de la loi El Khomri.

## Deuxième problème : Le budget ASC de la DO va être amputé de 1 333 528 € ! Merci à la CGC et à la direction !

Depuis le début des CE, la répartition du budget est faite de la manière suivante : on calcule nationalement un budget à partir d'un pourcentage de la masse salariale, puis cette somme est répartie dans les différents CE en fonction des effectifs.

Cette méthode qui déroge au Code du Travail (*grâce à un accord unanime*) permet d'éviter que les salariés des DO soient pénalisés. Car, les DO ont le plus grand nombre de salariés mais elles ont aussi les plus faibles masses salariales. En effet, c'est dans les divisions que sont les plus fortes masses salariales en raison du nombre de cadres et calculer en fonction des effectifs permettait de remédier à cette inégalité.

La même méthode s'appliquait à l'enveloppe restauration.

Las ! La CGC de SCE (*division où elle est majoritaire*) a saisi la justice pour changer ce fonctionnement. Sans rentrer dans les détails d'une affaire judiciaire qui a débuté en 2009, la décision finale est qu'un accord collectif peut déroger à la règle générale mais, ne peut priver un CE « *sans son consentement* » de son droit à percevoir la subvention selon la masse salariale.

Donc, la CGC obtient gain de cause.

La direction de son côté en profite pour appliquer cette décision à tous les CE alors même qu'un accord entre les OS (*y compris la CGC !*) existe et n'a été dénoncé par personne. La décision précisant « *sans son consentement* », on peut logiquement comprendre que toutes les OS signataires de l'accord ont donné leur consentement. Dès lors, alors qu'à part SCE, aucun CE n'en a fait la demande, on comprend mal pourquoi la direction se précipite pour appliquer la règle de la masse salariale à tous. A moins d'imaginer que la direction veuille plaire à la CGC.

Quoi qu'il en soit, à cause de la CGC et de la direction d'Orange, le budget ASC de la DO sera amputé de plus de 1,3 million d'€ ! Autant en moins pour les ouvrants droits de la DO. A noter que le CE de SCE voit son budget augmenter de 29% soit 1 787 478 € !

Maintenant, la question posée à notre CE est la répartition de cette baisse. Pour la CGT, la réponse est simple : la baisse représente 12,43 % de l'enveloppe globale, chaque budget doit diminuer de 12,43 %. C'est la seule mesure égalitaire possible. A contrario, appliquer la baisse à un seul budget (le catalogue vacances ou le compte salarié par exemple) serait injuste. Cela priverait toute une partie des ouvrants droits de prestations auxquelles ils peuvent prétendre.

Pour finir sur ce point, soulignons que nous attendons impatiemment la déclaration de la CGC sur notre DO sur cette baisse. Comment une organisation syndicale peut-elle justifier de priver des salariés d'une répartition équitable de la subvention ASC ? Que chacun tente de répondre à ces questions : pourquoi priver les salariés des DO d'une part de leur budget au bénéfice des divisions ? Où est l'équité ? Quelles sont ces valeurs qui préfèrent privilégier « *les siens* » plutôt que les plus démunis ?

## Sous-traitance des magasins en UI.

Déjà présenté le mois dernier, ce dossier vise à sous traiter l'activité de magasinage dans les UI de la DO île de France.

Les élus ont obtenu que le recours à la sous-traitance ne s'opère que lorsqu'il n'y aura plus de salarié Orange dans le magasin.

De même, les CHSCT seront consultés en amont de la mise en œuvre (*les premières consultations se feront au T2 2016*).

Au final, ce sont 54 emplois qui vont disparaître. A force de sous-traiter les activités, on se demande ce qui va rester !

A part la CGC qui s'est abstenue (*encore !*) tous les élus ont voté contre ce projet qui enterre une activité de notre entreprise.

## Stratégie de Parnasse : être le fleuron d'Orange

Parnasse, la marque sélective d'Orange, a été créée pour répondre aux attentes d'une clientèle exigeante de grands voyageurs aux usages internationaux, habituée aux standards du service haut de gamme.

Parnasse est une marque unique au Monde, fonctionnant sur le principe d'un club limité à 3000 membres. L'accès se fait uniquement par invitation et cooptation.

Les clients de Parnasse sont principalement des chefs d'entreprise et des professions libérales, ce qui leur permet d'avoir un SI déporté, et ils ont une exigence forte ; il y a aussi quelques « *peoples* ».

Selon la direction, Parnasse auprès d'Orange a différents rôles : un rôle de laboratoire (*innovation*), un rôle d'observatoire (*comment se comporte une base (en voyage,....)*), un rôle d'apporteur d'affaires (consolidation de flotte ou apport de flotte si tout se passe bien pour l'abonné).

Les clients ont le privilège d'un accompagnement ultra-personnalisé, d'une disponibilité avec intervention possible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, d'un accès privilégié aux événementiels (*art, culture, gastronomie...*).

La direction affirme que le service 24h/24 et 7j/7 est bien cadré et en conformité avec la loi.

Ainsi le mobile est un outil de travail il doit donc être fermé en dehors des heures de travail du salarié. En cas d'appel, celui-ci est transféré vers un sous-traitant.

Selon la direction, si les tarifs semblent chers, ils ne le sont pas en fait en regard des prestations offertes. Ces clients sont prêts à payer pour du service. Ils sont « *heureux d'être chez Orange* ».

Ils sont considérés comme des clients exceptionnels et sont « *fiers* » d'appartenir à ce cercle privé et d'être au-dessus du client lambda. L'accueil physique se fait à Madeleine et bientôt à Opéra.

Parnasse n'est pas une filiale donc ne ressort pas de chiffre d'affaire, mais on peut dire que c'est un service profitable pour Orange, même s'il existe un service contentieux et de recouvrement pour quelques clients. Néanmoins, si on devait évaluer un chiffre d'affaires, il s'établirait probablement entre 20 et 30 millions d'€.

Un beau vivier de prestigieux clients se dessine à l'horizon de la côte d'azur : un service « *Parnasse Riviera* » va donc se créer dans le Sud-est.

Les 3000 membres du club privés vont être atteints, on ouvre donc un « *Parnasse Partner* » (*sans événementiel donc moins onéreux*), ce qui permettra à certains clients de migrer, et libérera de la place pour les nouveaux clients.

Qui a dit que les priviléges avaient été abolis.... ?

## Sous-traitance dans les UI

En novembre 2012, la direction avait présenté une cartographie de la sous-traitance en UI pour la période 2012/2015. La CGT demandait depuis des mois que cette présentation soit refaite à partir des nouveautés intervenues depuis. Nous souhaitions également un bilan notamment en matière de respect des engagements.

Donc, après une longue attente, nous avons eu un dossier scandaleusement pauvre. Nous avons tenté de combler les blancs par des questions précises qui, malheureusement, n'ont pas toutes obtenu de réponses.

- Nous avons demandé la liste précise des activités sous-traitées : refus de la direction.
- Est-ce que les organisations de nos « partenaires » sont calquées sur celles d'Orange (CA, pilotage...) ? Réponse : « *il existe deux organisations indépendantes. Et chaque sous-traitant est maître de son organisation* ».
- Les indicateurs clés sont-ils tenus par nos partenaires ? Réponse : « *les indicateurs sont à la main des UI* ».
- Le système bonus/malus a-t-il été mis en application ? De combien était la pénalité ? Réponses : « *le système de bonus malus existe et il est établi à partir d'indicateurs composites* ». Sic !
- Pouvez-vous nous communiquer les résultats des ETR ? Réponse : « *La plupart des sous-traitants sont en malus. Et ils n'aiment pas ça* ». Un peu léger comme détail !
- Comment s'opère la VT (vérification technique) ? Réponse : Par échantillon elle est effectuée par Orange

Pour la période 2012/2015, le nombre de sous-traitants était limité à 1+1 : le « partenaire » d'orange pouvait sous-traiter une fois et au-delà, c'était prohibé.

Désormais, on peut avoir 1+1+1. La CGT a protesté contre cette situation. D'une part car sans nos questions, nous n'aurions pas été informés de ce changement, en effet il n'y avait rien dans le document à cet égard et ceci est proprement scandaleux ! D'autre part car on se dirige, lentement mais sûrement, vers un retour aux anciennes dérives : sous-traitance avec des auto entrepreneurs qui, bien évidemment, ne peuvent pas répondre au cahier des charges en matière de matériel, de sécurité etc.

Orange prétend être attentive au respect des règles en matière de sécurité des salariés, en matière de respect du Code du Travail (*horaires, amplitude etc.*) mais en réalité, notre entreprise s'en lave les mains. Comme avant 2012 (*on se rappelle la situation de l'entreprise « envergure » avant 2012 par exemple*), elle se contente de demander des engagements, de faire signer des plans de prévention, et basta ! Et même les plans de prévention sont mal connus des techniciens voire des gérants selon des audits internes fait par la direction. Finalement, faire réaliser le travail par des sous-traitants est plus rentable financièrement car on externalise les risques. Mais à qui profite cette rentabilité financière ? Ni aux salariés, ni aux clients. Seulement aux actionnaires !

Notons ici que les dividendes 2015 représentent 100% des bénéfices de 2014 ! Notons aussi que, que malgré la hausse du chiffre d'affaires, les frais de personnel baissent de 93 millions d'€. Finalement, quand les résultats financiers sont mauvais, la direction nous explique qu'il faut baisser la masse salariale et quand ils sont bons c'est pareil ! Et cela malgré les 293M€ de CICE touchés depuis 2013 ! En 1603, Shakespeare disait « *il y a quelque chose de pourri au royaume du Danemark* », visiblement, il n'y pas qu'au Danemark !

## Déménagement de Fontenay sous Bois

Après plus de deux ans voici revenir le dossier sur la fermeture du site de Fontenay. Souvenez-vous, l'UAT avait présenté un dossier tellement truffé de mensonges que le Directeur régional avait pris la décision de suspendre le dossier et par là même le déménagement.

C'est un tout nouveau dossier qui nous a été présenté. A souligner que 30% du personnel a disparu entre 2013 et 2016.

Fini les fins de bail et préemption de la mairie cette fois, la direction assume : elle ferme pour réduire ses coûts. Alors qu'il y a deux ans le site de Saint Maur avait été choisi pour sa proximité, la proximité d'aujourd'hui c'est Philippe Auguste ! S'il y avait eu de la place sur Raspail cela aurait pu aussi être un site de proximité ; ou un autre site peu importe ! La proximité pour l'entreprise est une notion subjective !

La direction compare les temps de trajet en s'appuyant sur le site de la RATP alors que 70 % des personnels se rendent sur leur lieu de travail à pied ou en voiture ! C'est vrai, à quoi bon calculer le trajet en voiture puisqu'il n'y a pas de place pour se garer à Philippe Auguste ! La CGT a demandé que soit pris en compte le déclaratif des salariés pour mesurer l'aggravation du temps de trajet.

Après les débats sur les trajets, la CGT a demandé à l'entreprise de prendre en compte la demande de certains salariés d'aller travailler sur Saint Maur. Après moult débats la direction s'est engagée à étudier tous les cas.

Bien entendu, nous avons aussi demandé que des négociations soient ouvertes pour obtenir un accord d'accompagnement visant à indemniser les salariés.

**Affaire à suivre... N'hésitez pas à solliciter les élus CGT.**

**Contre le retour au 19<sup>ème</sup> siècle ! Contre la loi de la Ministre du MEDEF !  
Pour un Code du Travail qui renforce les protections et les droits des salariés !  
EN MARS : TOUS DANS L'ACTION : GRÈVES ET MANIFESTATIONS !!!**