



RÉUNION du Comité d'Établissement DO Ile de France

CE des 14 et 15 Avril 2016

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 :

- Bilan social
- Rapports des médecins
- Projet Mégastore Opéra
- AD PP : Ouverture des dimanches et période estivale
- Bilan activité du T4 2015
- *Vous trouverez aussi dans ce journal la situation après la démission du Secrétaire et le point sur la restauration suite au coup de force de la CGC de SCE.*

Déclaration préalable de la CGT (extraits)

A l'appui du projet de loi travail, la logique mise en avant par le MEDEF et le Gouvernement est un non-sens, un mensonge et a été désavouée par l'expérience. En effet, depuis des décennies le chômage augmente alors même que des facilités de plus en plus grandes ont été données aux entreprises pour licencier. En 1984, Yvon Gattaz (*le père*) promettait la création de 471 000 emplois, principalement dans les PME. Selon lui, pour y parvenir, il fallait supprimer l'autorisation administrative préalable en cas de licenciement économique et alléger les cotisations patronales pour les nouveaux embauchés. L'autorisation administrative fut supprimée, et les exonérations de cotisations patronales se chiffrent, selon un rapport du Sénat, à plus de 20 milliards d'€ !

Pourtant, le chômage est passé de 1,3 million en 1980 à plus de 3,6 millions aujourd'hui !

Il est donc patent que les affirmations du patronat, qu'elles soient des années 80 ou d'aujourd'hui, selon lesquelles les freins à l'embauche sont à rechercher dans l'absence de flexibilité dans la gestion de l'emploi, ou que les hésitations à embaucher sont le fruit des difficultés à licencier sont erronées, voire mensongères.

En réalité, les embauches sont simplement, et tout le monde le sait, le fruit des carnets de commande, et donc, du pouvoir d'achat ; et, la flexibilité et la précarité n'ont jamais été facteur de progrès et d'emploi. Mais, le Gouvernement préfère relayer les mensonges du MEDEF plutôt que d'augmenter le SMIC ou ses fonctionnaires. Ainsi, alors qu'entre 2002 et 2016 l'inflation a progressé de 20,6% et le point d'indice de seulement 6,6%, alors que depuis 6 ans le point d'indice était gelé, le Gouvernement annonce une augmentation de 0,6% !

Décidément, ce n'est plus le Gouvernement de la République, c'est celui du MEDEF !

Nous avons déjà expliqué les menaces que le projet de loi présenté par Mme El Khomri fait peser sur les droits des salariés, sur la démocratie, et sur l'avenir des jeunes.

Finalement, et malgré les discours fallacieux du Gouvernement, il vise à remettre en cause les principes mêmes du Code du travail. Principes de régulation des relations de travail ayant pour objet de protéger les salariés contre le déséquilibre inhérent au lien de subordination.

Malgré les mobilisations de ces dernières semaines, et contre l'opposition d'une majorité de Français, le Gouvernement veut maintenir ce projet scélérat.

Il s'agit, pour des raisons exclusivement idéologiques, de faire voler en éclat le Code du Travail comme socle commun à tous les salariés, pour imposer un Code du Travail différent dans chaque entreprise.

Le Gouvernement manœuvre en recul, mais, malgré une campagne médiatique éhontée, et bien qu'il ait réussi à embarquer quelques syndicats dans sa manigance, il ne parvient pas à empêcher la puissance de l'opposition populaire.

Des centaines de milliers de salariés et de jeunes, de retraités et de citoyens ont encore manifesté les 5 et 9 avril.

En tant qu'élus CGT de la DO IdF, nous appelons d'ores et déjà tous les collègues à participer à la nouvelle journée d'actions de grèves et de manifestation du 28 avril prochain.

A l'ordre du jour d'aujourd'hui nous avons la présentation du Bilan Social 2015 et les rapports des médecins du Travail.

D'ores et déjà nous voulons souligner quelques points :

Sur la DO, l'emploi continue de diminuer (de 2,87%) et plus encore chez les femmes (*de 2,96%*). Parallèlement, la sous-traitance augmente de 25,6% (*+ 56 % en 2 ans*). La moyenne d'âge continue d'augmenter prouve que le nombre des embauches demeure dérisoire. Nous rappelons que la CGT revendique 5 000 recrutements par an !

Sur le bilan social apparaît qu'il reste encore des salariés en niveau B. Nous revendiquons un plan spécifique de promotions pour les faire tous passer en C.

La baisse des emplois continue de faire des ravages dans les services. Les médecins s'en font l'écho dans leurs rapports. Ils soulignent que la baisse des effectifs, la volonté de créer de la poly compétence, génèrent souvent de la souffrance.

Inquiétude, anxiété, injonction paradoxale, malaise des managers de premier niveau, tensions dans les équipes, notamment liées à la baisse des effectifs, empiètement de la sphère professionnelle sur la vie privée, sont quelques uns des constats établis par les

médecins. Une nouvelle fois pourrait-on dire car déjà les années précédentes de telles remarques avaient été faites.

Des salariés expliquent que « ça redevient comme avant » ; tel médecin évoque carrément la dégradation du climat social. Les alertes que lance régulièrement la CGT, sont à nouveau confortées par ces rapports.

Orange et la DO en particulier doivent prendre la mesure du malaise qui existe dans les services. Si on veut vraiment être une entreprise digitale et humaine, il faut changer de paradigme et abandonner la course effrénée au rendement de l'action.

Poursuivre les réductions massives d'emploi, poursuivre les réorganisations comme réponse aux départs en retraite ou en TPS, est une politique délétère qui ne peut que démotiver les salariés, les mettre en souffrance et recréer les conditions de la crise passée ; crise que la direction prétend avoir dépassée.

A contrario créer des conditions de travail satisfaisantes, réduire le temps de travail à 32h00, augmenter les salaires, embaucher en nombre suffisant, sont des solutions qui permettraient aux salariés de mieux vivre leur travail, de mieux vivre dans leur travail et finalement à l'entreprise d'être plus performante.

Monsieur le Président, pour finir nous voulons attirer votre attention et votre vigilance sur l'attitude de certains directeurs ou directrices d'unité. En effet, lors de réunions, la manière de parler, de répondre ou de refuser de répondre de certains n'est pas acceptable. Les IRP en général et les CHSCT en particulier doivent être respectés par les directions d'unité.

Démission du Secrétaire du CE

La CGT prend acte de la démission du secrétaire. Cette décision fait suite au droit d'alerte à son encontre pour harcèlement de la Directrice opérationnelle des salariés du CE. Concernant la procédure en cours, lors du dernier CE, les élus avaient adopté une résolution donnant à la déléguée du personnel ayant fait l'alerte, mission de trouver un cabinet d'expert pour l'aider à mener son enquête. L'examen du cahier des charges est en cours par le Bureau mais, la démission du Secrétaire est, évidemment, un élément nouveau puisque c'est à son encontre que l'alerte DP a été émise. La décision de maintien ou non de l'alerte appartient à la DP et à la Directrice (*en arrêt maladie*) ; elles décideront la poursuite ou non de cette procédure, suite au départ du Secrétaire.

Le syndicat SUD a néanmoins demandé que cette procédure soit maintenue et aille à son terme. SUD a ajouté que « dans l'attente », il ne proposerait pas de candidat au poste de Secrétaire.

SUD est la première organisation, celle qui a le plus grand nombre d'élus, et donc, par respect pour les électeurs, elle doit proposer un nouveau Secrétaire. Pour la CGT, cette regrettable situation ne doit pas servir de prétexte à ce syndicat pour fuir ses responsabilités.

Afin de laisser à SUD le temps de se retourner une résolution a été adoptée pour permettre aux deux Secrétaire adjoints d'assurer l'intérim (*gestion des affaires courantes, y compris gestion des salariés du CE ; PV d'avril ; ordre du jour de mai*). En mai il y aura donc à l'ordre du jour, l'élection d'un nouveau Secrétaire.

Si SUD devait alors persister dans son refus de prendre ses responsabilités, il est bien évident que la CGT n'accepterait pas de pallier durablement à cette démission.

Rappelons ici que déjà lors de la dernière mandature, SUD avait démissionné du poste de Secrétaire et que la CGT (*alors deuxième OS*) avait accepté d'assumer cette mission. Les électeurs n'ont pas apprécié et nous l'ont fait savoir dans les urnes !

Il était certes plus confortable pour SUD de ne pas assumer ses responsabilités, et de faire des promesses démagogiques avant les élections. Souvenez-vous : plus de 150 € pour le Noël adulte, la mise en place d'une aide rentrée scolaire. Ces promesses ont-elles été réalisées ? Non évidemment : les élections sont passées. Souvenez vous aussi : Le CE aurait été mis en déficit par l'ancienne majorité de gestion. En fait, la clôture des comptes, quelques mois plus tard avait fait apparaître qu'en réalité la mandature s'était achevée avec en caisse en fonds propres près d'un 1 million sur les comptes du CE (*999 584, 24 euros pour être précis !*). Largement de quoi faire face à des difficultés éventuelles ! « *Va ! Calomnie hardiment, il en reste toujours quelque chose* » (*Francis Bacon, 1623*).

Nous espérons que SUD ne profitera pas de cette pénible situation pour nous rejouer la même partition qu'à la précédente mandature et assumera sa place de 1^{ère} OS.

Pour la CGT, la mise en cause du Secrétaire que SUD avait choisi et qui a démissionné, ne doit pas remettre en cause la démocratie. SUD est la 1^{ère} OS elle doit prendre le Secrétariat, ainsi que cela se fait toujours. Le poste de Trésorier revenant à la seconde OS (*et FO assume cette mission sans réticence*). Les postes de Secrétaire adjoints reviennent aux deux OS suivantes (*CGT et CFDT*).

La CGT pour sa part assume courageusement toutes ses responsabilités, (*Secrétariat adjoint, Présidence de la sous commission billetterie et présence dans toutes les commissions*).

Les élus CGT travaillent loyalement dans le CE, et, malgré le mauvais climat, pour sa part, la CGT ne perd pas de vue que la mission première du CE est de représenter les salariés face à l'employeur.

Info sur la restauration : l'ignominie continue

Dans le cadre de ce feuilleton, lors de la réunion nationale sur la restauration du 11 avril, l'entreprise a annoncé aux organisations syndicales qu'en attendant la reprise de la restauration par le CE de SCE (*repoussée encore une fois, elle serait désormais prévue pour octobre*), l'entreprise reversera au CE de SCE sa part de la restauration et lui refacturera ensuite les coûts de restaurations des salariés de son périmètre. Jusque là rien d'anormal c'est l'application de la décision de justice. Sauf que l'entreprise a décidé unilatéralement de faire le reversement sur la base de la masse salariale des salariés de SCE mais de refacturer sur la base des effectifs. Résultat : 500 000€ de gain (*par trimestre*) pour le CE de SCE. On comprend mieux pourquoi la CGC de SCE n'est pas pressée de reprendre la restauration ! Quel CE ne rêverait pas d'empocher 500 000€ par trimestre ? Pour rappel dans cette affaire, notre CE risque de perdre 1 300 000€. Merci la CGC !

Comble du cynisme, dans le même temps, l'entreprise refuse d'augmenter le plafond de la subvention majorée et de donner des tickets restaurants aux salariés en télétravail car ce serait « *trop cher* ». C'est le pompon ! La direction verserait 1 500 000 d'ici octobre 2016 au CE de SCE et refuse un peu de justice sociale pour tous les autres salariés !

Pourquoi deux poids deux mesures ! On avait pu constater lors des nouveaux périmètres créés par la direction en vue des élections qu'elle favorisait certaines OS, voilà maintenant qu'elle se montre généreuse financièrement au détriment du plus grand nombre.

Bilan Social 2015

La présentation du bilan social est une obligation pour l'employeur. Il compare les trois dernières années sur des thèmes aussi essentiels que l'emploi, la rémunération, l'hygiène et la sécurité, la formation, les conditions de travail...

L'emploi :

L'effectif CDI actif de la DO recule de 635 emplois sur 3 ans, mais il existe des différences notables. Ainsi, les bandes B, C, et D perdent 777 emplois (-10,4%) alors que les bandes E, F et G en gagnent 142 (+ 4,7%).

Les recrutements sont en forte décroissance 173 en 2015 loin des 399 embauches de 2011. Le taux de féminisation des embauches n'est que de 31,21%. La faiblesse des recrutements ne contribue pas à l'amélioration de l'âge moyen dans l'entreprise qui passe de 47,76 en 2013 à 48,57 en 2015. En 2015, le nombre des 60 ans et + (607 personnes) est largement supérieur à celui des - de 25 ans (270) signe évident du grand vieillissement de notre DO.

Sur les trois dernières années il y a eu 2097 départs pour 388 embauches (soit 5,4 fois plus). Pas étonnant que les conditions de travail se dégradent sans cesse !

La sous-traitance est en nette augmentation. Elle augmente de 56,2% depuis 2013. Si l'on compare les chiffres depuis décembre 2010 c'est une augmentation de 260% !!! Et nous ne parlons ici que de la sous-traitance technique en UI.

Les promotions :

Le taux de promotion est de 8,9%. Il était de 9,3% en 2014. Nous constatons que cette année le tableau présenté n'est plus sexué et ne permet plus le comparatif homme/femme sur la promotion. Nous devons attendre le bilan de l'égalité professionnelle pour en savoir un peu plus sur le sujet...

La rémunération :

Quelle que soit la bande, en 2015, **les femmes sont moins payées que les hommes (sauf en bande F)**.

La rémunération mensuelle moyenne augmente de 3,54 % entre 2014 et 2015 et 6,71% depuis 2013. Mais nous ne sommes pas tous égaux comme le démontre les chiffres ci-dessous :

- En 3 ans la rémunération moyenne mensuelle de la bande B a augmenté de 6,65% (soit 149€ pour atteindre en 2015 : 2387€)
- En 3 ans la rémunération moyenne mensuelle de la bande C a augmenté de 2,69% (soit 69€ pour atteindre en 2015 : 2637€)
- En 3 ans la rémunération moyenne mensuelle de la bande D a augmenté de 3,77% (soit 106€ pour atteindre en 2015 : 2917€)
- En 3 ans la rémunération moyenne mensuelle de la bande DB a augmenté de 4,6% (soit 164€ pour atteindre en 2015 : 3713€)
- En 3 ans la rémunération moyenne mensuelle de la bande E a augmenté de 5,2% (soit 242€ pour atteindre en 2015 : 4885€)
- En 3 ans la rémunération moyenne mensuelle de la bande F a augmenté de 6,4% (soit 440€ pour atteindre en 2015 : 7264€)
- En 3 ans la rémunération moyenne mensuelle de la bande G a augmenté de 2% (soit 226€ pour atteindre en 2015 : 11653€)

La part des primes à périodicité non mensuelle est aussi un facteur d'inégalité salariale. Elle est de 23,24% pour la bande G !

Les inégalités se creusent un petit peu plus tous les ans entre les 10% des salariés les mieux payés et les 10% des salariés les moins bien payés le rapport est désormais de 2,87 contre 2,71 en 2014 !

Les manques :

Comme l'an passé, certains items ne sont pas renseignés. Comme l'an passé, la direction n'a pas d'explication sérieuse à ces manques : de « *il s'agit d'un indicateur désuet* » à « *aucune entreprise ne fournit cet indicateur* », avec une préférence pour « *c'est une trame nationale* » la direction s'autorise à ne pas respecter ses obligations sans fournir le moindre élément légal pour se justifier. Elle va même jusqu'à affirmer, sans la moindre preuve, que certains indicateurs ont fusionné, ou disparu. Devant l'insistance des élus de la CGT, la direction s'est cependant engagée à consulter « *le national* ».

Au-delà de ces « *oublis* », ce rapport met en évidence les inégalités en termes de promotion et de rémunération sur le périmètre de notre DO. Il démontre une inexorable décroissance de l'emploi.

De fait, il traduit la politique de France Télécom/Orange qui préfère ses actionnaires à ses salariés. Seule la mobilisation massive des salariés pourra infléchir cette tendance et réduire les inégalités.

Projet Mégastore Opéra

Nous avons à nouveau dénoncé le nombre insuffisant de vigiles pour une boutique aussi grande qui concentrera une population très dense. Nous avons réclamé le renforcement de la sécurité en passant à 4 vigiles minimum dans un premier temps La direction reste sourde et préfère se donner 6 mois pour faire le point. Nous n'accepterons pas qu'il faille malheureusement attendre des agressions pour qu'elle daigne renforcer la sécurité des salariés. Interpellée sur le déploiement de l'affichage à l'intention des clients dans cette méga boutique, la direction dit réfléchir et reviendra vers nous prochainement.

La direction commence les 85 à 90 recrutements externes en CDI. Nous avons rappelé que nous serons très vigilants sur la priorité des recrutements donnée aux apprentis et CDD en postes ou partis depuis moins d'un an. Nous demandons également à la direction de réviser sa position sur sa volonté de recruter d'abord des hôtesse en CDD. En effet, il n'y a rien qui empêche de les recruter directement en CDI. Elle dit réfléchir à leur parcours professionnel pour un éventuel CDI. Si c'est la seule raison, la CGT peut être force de proposition.

Nous avons fait part de notre inquiétude en termes de RPS particulièrement sur la future organisation autour d'un effectif de 160 salariés et son animation au quotidien. Nous avons pris pour exemple la cohabitation des coachs enjoy en bande D et des CT en bande C à qui on va demander en plus d'être polyvalents sans reconnaissance.

La direction veut « créer une dynamique collective ». Sa priorité sera un enjeu de transversalité. Elle mettra en place pour cela des équipes de taille humaine (10 à 12 salariés max).

La direction ayant insisté sur la cherté du loyer, la CGT espère que ce ne sera pas le prétexte pour nous annoncer une prochaine vague de fermetures de boutiques.

La CGT a (à nouveau) dénoncé l'arnaque que constitue le principe de « *tous les managers de boutique CEA* ». en effet, la loi fixe que peuvent conclure une « *une convention de forfait en jours sur l'année, les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés* ». Les collègues concernés apprécieront s'ils sont autonomes dans leur emploi du temps...

AD PP :

Dispositions pour la période estivale 2016

La CGT note la prise de congé facilitée pour les salariés concernés. Elle rappelle à la direction qu'elle sera très vigilante sur la gestion des congés, les objectifs fixés et le surcroît d'activité dans les boutiques avoisinantes sans renforts et impactées par les éventuels reports de flux.

Sur l'aspect des congés, la direction nous affirme l'avoir anticipée. Mais comment expliquer alors que dans le même temps elle mène une campagne de renfort d'effectifs pour cette période sensible.

A nos interrogations sur le report de flux, la direction confirme qu'il s'effectue bien, mais dans le temps, les clients préférant décaler leurs achats au mois suivant. Nous sommes curieux d'avoir les chiffres validant de telles affirmations.

Devant la récurrence d'un tel manque de visibilité, nous demandons à la direction de nous fournir systématiquement des tableaux chiffrés qui viendraient étayer leurs affirmations.

Ouverture des dimanches

La CGT rappelle son attachement au repos dominical et à l'équilibre vie privée vie professionnelle. Le travail du dimanche doit rester exceptionnel et ne doit en aucun cas être banalisé.

Nous alertons la direction concernant le nombre importants d'apprentis qui travaillent le dimanche et exigeons le respect de leur régime horaire et des périodes de repos.

Concernant l'affectation des dimanches travaillés, la direction explique qu'elle est très attentive à l'équité entre les salariés lors de leur répartition du fait du nombre important de volontaires. Pour la CGT, cette forte demande est le révélateur de ce que nous ne cessons de dénoncer : la faiblesse des salaires ! En effet, quel salarié préférerait sacrifier sa vie privée personnelle et familiale pour travailler le dimanche si ce n'est par pure nécessité financière.

La CGT est sceptique quant à la rentabilité de l'ouverture dominicale des boutiques. Pour la direction, avec 14 500 de valorisation moyenne cela équivaut à une journée du samedi plus qu'un jour de semaine.

Suite à notre demande, la direction s'engage à rajouter chaque année des tableaux chiffrés sur : le suivi de la PVC comme de la valorisation par boutique ouverte et par salarié ainsi qu'un comparatif sur les 3 dernières années ; la répartition du nombre de dimanches travaillés par nombre de salarié et également une répartition par genre ; le nombre de salarié ayant bénéficié de 2 jours non travaillés consécutifs.

Rapports d'activité des médecins de la DO IDF pour l'année 2015

Le constat général des médecins signale une surcharge de travail et un mal être pour nombre de salariés. Ils préfèrent prendre un TPS pour éviter la pénibilité de leur travail et l'ambiance malsaine qui règne au sein du travail. Il y a une nette dégradation du climat social.

La CGT est intervenue à plusieurs reprises pour que les accords (comme par exemple celui du télétravail) soient respectés et nous continuerons à le faire.

La CGT dénonce le nombre trop faible de médecins sur la DO. Comme chaque année nous pouvons constater que le recrutement de médecins est de plus en plus compliqué et long pour remplacer les départs.

Les infirmières sont peu valorisées et, malgré des formations qualifiantes organisées pourtant par la direction, n'ont que très peu de perspective d'évolution.

Même si le personnel diminue les médecins ont de plus en plus de consultations. Depuis la modification de cartographie des médecins la gestion du travail est plus difficile qu'auparavant. L'aggravation du temps de trajet n'a pas été prise en compte pour les salariés de banlieue qui doivent se rendre sur Paris.

Au final, les médecins pointent comme élément déterminant dans la dégradation du climat social la baisse des effectifs. La politique de la direction génère inquiétude, anxiété, malaise des managers de premier niveau, et tensions dans les équipes. La CGT qui ne cesse de dénoncer le retour de la souffrance, voit dans les rapports des médecins la confirmation de ses alertes. Comme nous le disons dans notre déclaration préalable : « Orange et la DO en particulier doivent prendre la mesure du malaise qui existe dans les services. Si on veut vraiment être une entreprise digitale et humaine, il faut changer de paradigme et abandonner la course effrénée au rendement de l'action. ».

Evolution et Economie de marché T4 2015

Ce rapport analyse les performances économiques des différentes unités de la DO IDF. C'est aussi l'occasion pour l'entreprise de pointer les bons et les mauvais élèves et distribuer quelques bons points pour certains et des cartons rouges pour d'autres. Ce rapport est révélateur de la politique de l'entreprise soumise au diktat des marchés financiers.

La politique financière d'Orange se traduit par une sous-traitance à outrance dans les métiers techniques mais aussi dans le commercial.

Quelques chiffres sont édifiants : dans le cuivre, la sous-traitance varie entre 67 (*production GP*) et 76% (*SAV GP*) ; Le SAV BL est sous-traité à 77,5%. Pour le FTTH, la production est sous-traitée à 98% ! Comment s'approprier une nouvelle technologie lorsque l'on a moins de 2% de la Production ? De même pour le SAV qui est de plus en plus sous-traité.

Même le commercial n'est pas épargné par la sous-traitance : AC Home 74,8% (+16,3% VS 2014) ; AC Mobile 38% (+2,3% VS 2014) avec un taux de 97,7% sur le Milieu de Marché ; AC Open 44,9% (+5,7% VS 2014) ; AT Home 77,6% (+8,3% VS 2014).

La réponse apportée par Orange aux marchés financiers est on ne peut plus claire : sous-traitance à grande échelle et réduction d'effectifs en interne. C'est un véritable sabotage de l'entreprise organisé par nos directions !