



Réunion du Comité d'Établissement DO Île de France

CE N°6 du 24 Mai 2018

Vos élus et représentants CGT

- Titulaires :

Mme MARTINHO Sandrine

Mr RONDEAU Jérôme

Maitrise :

Mme BENAIZE Véronique

Mr ZAGORAC Laurent

Suppléants :

Mme PADONOU-LOKO Emmanuelle

Mr TOUEILLES Anthony

Maitrise :

Mme DELAPORTE Anne

Mr LEMOINE Cédric

Le représentant syndical CGT

Mr BENNOUI Abdelkader

Principaux points à l'ordre du jour :

- Fonctionnement du CE
- Consultation sur le projet de fermeture du site de Vaux Justice de l'UIPP
- Information sur les rapports trimestriel emploi du T4 2017 et annuel emploi 2017
- Consultation sur l'opportunité de lancer le projet immobilier OPENSQY
- Information sur le projet de déménagement des salariés d'Orange Avenir du site de Puteaux vers le site Egée de la Défense.
- Consultation sur le projet de fermeture de la boutique de Montparnasse sur l'ADIDFC
- Information sur les projets de fermeture des boutiques de Victor Hugo, de Ternes, de Nation, de Gambetta sur l'ADIDFC
- Information sur les projets de fermeture de la boutique de Bay2 Collégien et de relocalisation de la boutique de Rosny sur l'ADPP

Déclaration préalable de la CGT (extraits)

La CGT dénonce régulièrement une répartition injuste des richesses qui ne fait que creuser les inégalités et l'écart entre les riches et les pauvres.

Le rapport OXFAM 2018 le confirme en dénonçant un partage disproportionné au détriment des salariés : les 10 % les plus riches du monde détiennent 86 % de la richesse mondiale alors que la moitié de la population mondiale n'en dispose que de 0,5 %.

La France n'échappe pas à cette tendance : les 10 % les plus riches détiennent plus de la moitié des richesses nationales quand les 50 % les plus pauvres ne se partagent que 5 % du gâteau.

En 12 mois, la richesse des milliardaires a augmenté de 762 milliards, soit sept fois le montant qui permettrait de mettre fin à la pauvreté extrême dans le monde.

Les richesses n'ont jamais été aussi mal partagées au sein des entreprises du CAC40 entre les actionnaires, les patrons et les salariés.

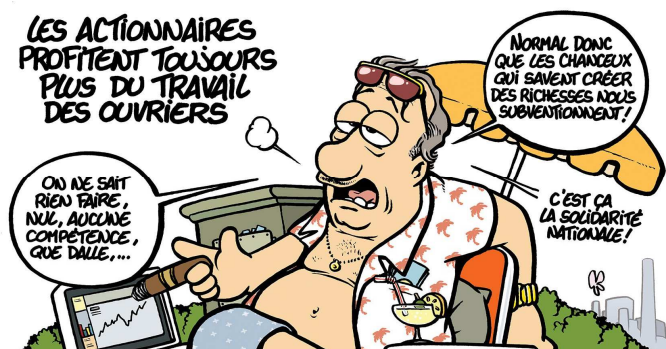
De 2009 à 2016, les entreprises du CAC 40 ont redistribué 67,4% de leurs bénéfices en dividendes aux actionnaires et seulement 5,3% aux salariés. Les 27,3% restants sont réinvestis dans l'entreprise.

Orange, qui affiche en 2017 des résultats financiers exceptionnels, n'est pas en reste. Il reverse aux actionnaires la quasi-totalité des bénéfices soit 2 Mds€ de

dividendes sur les 2,3 Mds € de bénéfices. Cette hausse qui intervient après celle de 2017 (passage du dividende de 0,60 à 0,65 €), représentera un coût supplémentaire de 931 millions d'euros sur la période 2017-2020 venant s'ajouter aux 6,4 milliards déjà promis aux actionnaires sur la même période.

Dans le même temps, dès l'an prochain, il est annoncé une baisse des investissements pour satisfaire les marchés financiers. La CGT s'interroge sur cette logique consistant à privilégier le dividende au détriment des investissements (CAPEX) dans les réseaux THD (FTTH, 4G, 5G, ...) qui portent la croissance du Groupe.

Toujours dans le même temps, les rapports annuels 2018 des médecins du travail sont alarmants. Ils dénoncent des conditions de travail qui se dégradent dangereusement, des AD et des managers de proximités en difficulté, confirmant ainsi ce que dénonce la CGT au quotidien.





Répartition des richesses à Orange



La direction continue de faire d'honteuses économies sur le dos des salariés en organisant des simulacres de négociations comme sur le PDE ou les offres aux salariés.

La négociation visant un accord triennal sur l'intéressement et la participation a montré dès la première séance que la partie patronale n'était même pas au courant des rapports des médecins du travail, pourtant salariés par Orange ! Au-delà du scandale supplémentaire, cela montre à quel point l'employeur connaît ses salariés et a conscience de la réalité du travail fourni. Orange doit

sortir du déni et vite redevenir une entreprise responsable et soucieuse du bien être des salariés.

Concernant la négociation salariale, Orange préfère un PV de désaccord et une décision unilatérale au rabais (avec un budget inférieur de 80 M€) plutôt qu'un accord salarial 2018 au niveau des résultats obtenus par les salariés.

La CGT demande la réouverture de la négociation salariale. Un courrier commun des OS a même été envoyé au PDG dans ce sens. Cette unité est une étape significative car elle est le fruit de la volonté profonde des salariés de l'entreprise. Ils demandent à leur employeur de mettre en œuvre une stratégie davantage centrée sur l'humain, qui bénéficie à toutes et tous, et non à quelques privilégiés.

Les dossiers à étudier ce jour restent malheureusement dans la continuité de cette politique mortifère. La direction écoutera-t-elle les remontées des différentes délégations présentes à ce CE ? Est-elle prête à adapter ses projets de façon à respecter l'humain, ou va-t-elle poursuivre dans un aveuglement délétère tant pour l'entreprise que pour ses employés ? **Pour sa part, la CGT compte bien rester force de proposition.**

Consultation sur l'opportunité de lancer le projet immobilier OPENSQY

Pour rappel, ce projet consiste en un rassemblement de 1 276 salariés actuellement sur 4 sites au sein d'un nouveau site qui sera livré courant 2021. Bien sûr, comme bon nombre de projets, il devrait améliorer les conditions de travail des salariés. La CGT attend que les bonnes intentions de la direction se concrétisent pour les salariés. Les salariés de la DO IDF verront leur temps de trajet

augmenter de 10' maximum. La CGT demande une vigilance pour les 7 salariés qui ont déjà plus d'une heure de trajet. Un des enjeux principaux de ce projet immobilier concerne la question des places de parking. La direction s'engage à fournir le nombre de places nécessaires.

Information sur le projet de déménagement des salariés d'Orange Avenirs

Le bail du site de Puteaux se termine fin 2018. Le projet de déménagement des salariés d'Orange Avenirs vers le site Egée, situé à 5 mn des transports en commun, est prévu pour début Octobre 2018. Ce projet concerne 13 salariés qui occuperont 476 m2 (vs 421 m2) pour un loyer de 221 493€ (vs 145 829€) soit 68% d'augmentation. Ce

choix permettra au personnel de rester à proximité des salariés des Hauts de seine et de l'Ouest Francilien. Il n'y aurait aucune aggravation de temps trajets. Il sera également possible de faire du télétravail.

10 Pour (Sud + CFDT) 0 Contre et 9 abstentions (CGT + FO)



Cadeaux de fin d'année enfants et adultes 2018

Dans l'intérêt des salariés, la CGT a voté favorablement.

Activités Sociales et Culturelles (ASC)

Soirée CE 2018 : Dans l'intérêt des salariés, la CGT a voté favorablement. 14 Pour, 5 contre (CFDT) et 0 abstention.

Information sur les rapports annuel emploi 2017 et trimestriel emploi du T4 2017

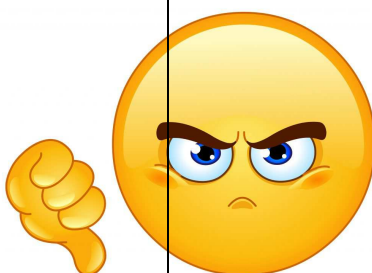
Orange transforme l'entreprise et distord nos métiers mais prétend que ce serait dans notre intérêt. Pourtant, **le rapport annuel emploi 2017 montre baisse des effectifs et une précarisation accrue.** La direction poursuit la destruction des emplois avec moins 1240 ETP sur 3 ans (7 881 ETP en 2017 vs 9121 en 2014) qui ne correspondent à aucune baisse d'activité sachant qu'elle externalise toujours plus (UI avec 99,3% de l'activité FTTH, SCO, AD, marché pro PME et E). C'est une activité sous-traitée pour un total de 3 550 ETP soit l'équivalent de 39% de l'effectif actif de la DO IDF. De plus, tous ces emplois sous traités sont hors convention CCNT.

La baisse du personnel s'organise aussi par le succès des TPS : 1400 TPS à ce jour, dont 704 en Temps Libéré. Les salariés fuient l'entreprise en dépit du sacrifice financier que cela leur impose. La direction reste muette sur leurs remplacements.

Le DO assume sa stratégie de baisse de la masse salariale en expliquant préférer une gestion pilotée des moyens. En d'autres termes, il s'agit d'intensifier la charge de travail avant d'ajouter des effectifs. Or, l'effectif est majoritairement senior avec 4927 salariés à plus de 50 ans, 3448 salariés à plus de 55 ans et 1 367 à plus de 60 ans. Pour couronner le tout, la moyenne d'âge augmente malgré les départs importants en retraite.

Féminisation des emplois : un taux de féminisation de recrutement d'à peine 18,4% alors que la moyenne sur la DO stagne à 38%.

Insertion professionnelle : -11% d'alternants (573 vs 644) (-6% d'apprentis et -35% de contrats pros).



La direction prétend pérenniser l'emploi en augmentant le nombre de cadres pour relativiser la baisse (constaté + prévisionnel) sur la bande C. Outre que le Dbis n'a aucune valeur dans la branche, quid des salariés en D ? Et de quelles garanties disposent les employés internes en C dont les emplois seront demain externalisés ? En effet, quelle que soit l'activité concernée, **les entreprises sous-traitantes n'embauchent pas sous CCNT.**

Le DO est en plein déni : l'activité dans les Télécoms est en hausse constante, c'est un fait vérifiable. Mais l'évolution du dossier sur plusieurs années montre que les emplois d'avenir en interne ne seraient plus relatifs à la production mais à la conception. Ne peut-on se demander si l'objectif de la Direction consiste à externaliser la production pour ne conserver à terme que la conception ?

Les rapports des médecins du travail sont alarmants et ciblent des conditions de travail qui se dégradent, une intensification du travail, des salariés en grande souffrance avec un focus sur les managers de proximité. C'est un avertissement sans frais à prendre très au sérieux.

La CGT ne cesse de faire des alertes dans toute les instances sur les dangers tant pour les salariés que pour la pérennité de l'entreprise. Si la direction dit assumer la baisse prévisionnelle des emplois, elle doit aussi en assumer les conséquences. Comme le montrent les rapports des médecins du travail, ce n'est pas le cas à ce jour.

Orange doit changer de cap et faire du bien être des salariés un enjeu prioritaire.

Consultation sur le projet de fermeture du site de Vaux Justice de l'UIPP

Le bail se termine fin 2018. La direction en profite pour fermer courant T4 et faire une économie de 301 K€ par an. Ce projet impacte 59 salariés. La fermeture les obligerait à déménager vers Vaux Poincaré situé à 500m et dont le bail a été renouvelé jusqu'en 2024. L'espace dédié serait de 1.200m². A priori l'ensemble des salariés devraient suivre le déménagement. Il n'y aura aucune

place de parking réservé sachant que les salariés ont un remisage.

La CGT demande une attention particulière sur l'accompagnement des 20 salariés de +58 ans. Nous avons proposé une négociation, mais la direction a préféré une concertation qui ne l'engage à rien.

Fermetures et relocalisations de boutiques

La direction poursuit son rythme effréné de fermeture massive des boutiques, sans même tenir compte des avis des CHSCT. Les rapports des médecins du travail dénoncent des conditions de travail qui se dégradent, un mal être grandissant des salariés des AD avec un focus spécifique sur les managers de proximité.

Aujourd'hui c'est à nouveau 6 fermetures sur l'Île de France dont 5 sur l'AD IDF et 1 sur l'AD PP.

En dépit du climat anxieux qui s'est installé dans les boutiques, la direction accélère les fermetures tout en sachant que cela va aggraver la situation des salariés.

La CGT l'a mise face à ses responsabilités et lui a rappelé qu'elle devra assumer sa stratégie de casse du réseau de distribution et ses conséquences que les médecins du travail ont collectivement dénoncé. **La CGT réclame de la direction de la DO l'arrêt des fermetures pour faire un bilan sur chaque AD de l'impact à ce jour et en lien avec les rapports des médecins du travail. La CGT a donc voté contre toutes ces fermetures, et s'est abstenue sur la relocalisation.**

Pour ce qui est de l'accompagnement des salariés, la CGT sera particulièrement vigilante et à la disposition des salariés concernés par une fermeture si besoin.

Montparnasse : Fermeture au 3^{ème} trimestre 2018

Le bail avait été récemment renégocié jusqu'en 2026 et en anticipant sa fermeture de presque 2 ans (3^{ème} trimestre 2018 au lieu de Janvier 2020 date de sortie anticipée sans pénalités). Orange devra payer les loyers pendant presque 2 ans, soit au moins 700 000€ jetés par les fenêtres !

Effectif de 8 salariés dont salarié +45a : 1 - salarié Handicapé : 1 - salarié apprenti: 1 en fin de contrat.

La CGT a demandé une vigilance particulière pour ces salariés ainsi que pour les managers.

Victor Hugo: Fermeture à l'échéance de la sortie de bail anticipée prévue la 31 Mars 2019.

Effectif de 9 salariés dont 1 de plus de 45 ans et un de plus de 55ans. La CGT a demandé une vigilance particulière pour ces salariés ainsi que pour les managers. La direction explique que tout se déroule normalement pour l'ensemble des salariés.

Ternes : Fermeture à l'échéance du bail prévue la 31 Mars 2019.

Effectif de 9 salariés dont un IRP et un ayant déjà subi une fermeture

La CGT a demandé une vigilance particulière pour ces salariés ainsi que pour les managers. La direction explique que tout se déroule normalement pour l'ensemble des salariés.

Gambetta AD IDF: Fermeture à l'échéance du bail prévue la 31 Mars 2019.

Effectif de 8 salariés dont un de plus de 45 ans, deux de plus de 55 ans et deux ayant déjà subi une fermeture. La CGT a demandé une vigilance particulière pour ces salariés. Pour la direction tout se déroule normalement.

Nation : Fermeture à l'échéance du bail prévue la 31 Mars 2019.

Effectif de 10 salariés dont trois de plus de 55 ans, un handicapé et quatre ayant déjà subi une fermeture.

La CGT a demandé une très grande vigilance sur cette boutique. La direction en prend note.

Les fermetures de Nation et Gambetta participent à l'abandon du quart Nord Est Parisien par Orange comme elle le fait sur l'ensemble du quart Nord Est de l'Île de France.

Bay2 : Fermeture à l'échéance du bail prévue la 31 Mars 2019.

La direction botte en touche sur les raisons d'une mise sous surveillance aussi longue (2 ans) de cette boutique et d'avoir laissé les salariés dans une longue incertitude. Effectif de 12 salariés dont deux de plus de 45 ans, deux de plus de 55 ans, deux à temps partiel et deux apprentis. La CGT a demandé une vigilance particulière pour ces salariés. La direction explique que tout se déroule normalement pour l'ensemble des salariés.

Rosny2 AD PP: C'est une relocalisation, avec fermeture le 10 Novembre pour une réouverture au 29 Novembre. La CGT se félicite que ce soit une relocalisation. Plusieurs points restent à éclaircir comme les régimes de travail, les plages horaires boutique et l'effectif cible. Effectif de 23 salariés dont 20 CDI, 2 CDD, 1 apprenti, 1 plus de 45 ans et 1 plus de 55 ans.

Erratum : Une coquille s'est glissée dans le CR du mois d'avril. La CGT n'a pas voté contre les rapports des médecins du travail. Bien au contraire, nous les approuvons et nous appuyons dessus pour faire bouger les lignes.

