



Réunion du Comité d'Établissement DO Île de France

CE N°13 du 13 Décembre 2018

Vos élus et représentants CGT

Titulaires collège Employés :

Mme MARTINHO Sandrine et Mr RONDEAU Jérôme

Titulaires collège Maîtrise :

Mme BENAIZE Véronique et Mr ZAGORAC Laurent

Suppléant collège Employés

Mr TOUEILLES Anthony

Suppléants collège Maîtrise :

Mme DELAPORTE Anne et Mr LEMOINE Cédric

Représentant syndical CGT : Mr BENNOUI Abdelkader

Principaux points à l'ordre du jour :

- Prestations ASC 2019
- Recrutement d'un médecin en CDI à la DO IDF
- Recueil d'avis sur la politique sociale, emploi et conditions de travail 2017
- Perspective emploi et compétences 2018-2020 et orientation de la formation 2019
- Rapport d'activité T3 2018
- Projet d'évolution de l'organisation de la chaîne d'approvisionnement du domaine intervention des UI Porte de Paris et UI Ile De France Centre

Déclaration préalable de la CGT (extraits)

Suite aux élections **CAP/CCP 2018**, la CGT reste 1^{ère} organisation en CAP avec 23,49% des voix et en CCP non cadres avec 24,24% des voix. Elle est 4^{ème} en CCP cadres avec 7,49% des voix. La CGT ne peut s'en contenter bien sûr, mais elle tient avant tout à remercier toutes celles et tous ceux qui lui ont fait confiance.

La mobilisation des Gilets jaunes est l'expression d'une colère légitime. Au fil des semaines, leurs justes revendications pour l'augmentation des salaires, des pensions et des minimas sociaux, contre la CSG, pour la justice fiscale, pour la défense des services publics, convergent avec celles qui ont conduit la CGT et des milliers de salariés à mener de nombreuses luttes.

Qu'il soit devenu banal de travailler aussi durement sans arriver à boucler les fins de mois, voire de survivre n'a jamais été admis, ni par la population, ni par les salarié-es de notre pays. Depuis plusieurs quinquennats et de nombreuses manifestations, les salarié-es et de retraits-es en colère ont fait savoir leur colère sans jamais avoir été entendus. Alors le peuple se fâche, organise directement des manifestations et des blocages et affronte parfois directement la police, symbole de la maltraitance d'Etat qui éclate aux yeux du monde entier avec cette vidéo montrant 153 lycéens à genoux avec les mains sur la tête.

La France en colère réclame principalement plus de justice et de démocratie, plus de justice et de démocratie politique, plus de justice et de démocratie sociale, plus de justice et de démocratie fiscale. Elle veut des emplois stables avec des

niveaux de salaires lui permettant de vivre dignement de son travail.

En ce sens, les corps intermédiaires et particulièrement ceux dit réformistes doivent faire un examen de conscience. En effet, ils ont préféré être plutôt bienveillant et plus à l'écoute des patrons et du gouvernement que des salariés en souffrance et à qui ils ont souvent tournés le dos.

La France, championne du Monde du versement de dividendes aux actionnaires, a les moyens de répondre : Tout augmente, sauf les salaires ! Ça suffit !

Suite à ce mouvement et à l'intervention de Stéphane Richard, « *Orange a décidé le versement d'une prime exceptionnelle aux seuls salariés en France dont le salaire brut annuel est inférieur à 30 000€. Cette prime de solidarité sera d'un montant de 1 000 € pour les salariés ayant moins de 25 000 € de salaire annuel brut et de 500 € pour les salariés touchant entre 25 000 € et 30 000 € de salaire annuel brut. 20 000 salariés en France devraient en bénéficier.* »



Cette décision appelle au moins 2 remarques :

- d'une part la direction reconnaît qu'à Orange il y a au moins 20 000 salarié-es à bas salaire,
- Quid de la majorité des salariés exclue du dispositif ? La CGT n'oublie pas que :
- Lors de la négociation salariale 2018, Mr Stéphane Richard est resté sourd aux revendications pourtant légitimes des salariés et aux demandes portées par la CGT de réouverture de négociation au travers d'une pétition, de bilatérales et d'un courrier commun à son attention.
- Il a préféré appliquer une décision unilatérale d'une augmentation de salaires de 1,2% (autant dire des miettes) bien en deca des attentes exprimées par le personnel et du niveau de l'inflation supérieure à 2%.
- Dans le même temps, il a fait le choix de redistribuer la quasi-totalité des bénéfices aux actionnaires, et une juteuse prime de 30 000€ aux plus hauts dirigeants.

La direction d'Orange se sent obligée de faire des annonces publiques, pour s'affranchir d'ouvrir des négociations salaires sur les vraies attentes du personnel d'Orange.

Lors de la consultation organisée par la CGT en 2017, 87 % des salariés d'Orange ont déclaré ne pas être satisfaits du niveau de leur rémunération, 64 % que leur pouvoir d'achat diminuait.

Au-delà de la réponse immédiate, il faut l'ouverture rapide de négociations pour une réponse pécuniaire pérenne.

Toutes et tous ensemble exigeons :

- **Des augmentations collectives immédiates d'un minimum de 5 % pour tous qui doivent se traduire pour les fonctionnaires par une revalorisation de leur indice,**
- **La suppression définitive des écarts salariaux femmes/hommes,**
- **La fin des sous-positionnements avant la mise en place ferme de l'accord inique sur la reconnaissance des compétences et des qualifications (non signée par la CGT),**
- **Une prime immédiate de 2 000 €,**
- **Un 13e mois pour tous.**

La CGT invite les salarié-es à remplir massivement la consultation salaires proposé par la CGT.

ENSEMBLE, GAGNONS LA RECONNAISSANCE DE NOTRE TRAVAIL !

Prestations 2019 des activités sociales et culturelles (ASC) de la DO IDF



Le compte salarié et ses prestations ont été adoptés par 11 voix pour (FO-Sud-CFE-CGC). Conformément à sa proposition de budget qui n'a pas été retenue en novembre dernier, la CGT s'est abstenue : le montant attribué à cette prestation obère celui du catalogue vacances et de la billetterie aidée. Il nous semble donc trop important bien que nous n'ayons pas d'opposition de principe sur la prestation en elle-même.

La billetterie aidée et son montant ont été adoptés par 11 voix pour (FO-Sud-CFE-CGC). La CGT s'est encore abstenue car favorable à la prestation mais défavorable à son montant trop bas.

La billetterie coup de cœur et son montant ont été adoptés par 14 pour, dont 3 CGT. Cette prestation reste un excellent moyen de sortir des sentiers battus pour découvrir des spectacles et événements remarquables, mais pas forcément mis en lumière par « le marché ».

La liste des bénéficiaires, le CESU Handicap et la prestation Aide Secours ont été adoptés à l'unanimité.



Le Dr Hec arrive sur la DO

Le périmètre géographique du Dr Hec couvre une quarantaine de sites sur quatre départements : 78, 92, 95, plus Paris 75005 et 75017, soit 1594 salariés au total. C'est très lourd. Les salariés DO du 77 restent sans médecin attiré à ce jour. Les autres médecins se voient contraints de se partager les salariés de ce département qui restent lésés.

La CGT a signalé qu'un seul médecin de plus ne pourra suffire. Selon la direction, deux médecins supplémentaires arriveront bientôt suite à mobilités internes, dont un d'ici la fin du premier bimestre. Elle ajoute que les divisions concernées par leurs départs sont actuellement en cours de recrutements afin de ne pas léser leurs propres salariés. La CGT restera vigilante sur l'ensemble de ces points.

Recueil d'avis sur la politique sociale, emploi et conditions de travail 2017

C'est un recueil d'avis du CE qui concerne de nombreux sujets étudiés tout au long de l'année 2018.

GPEC de la DO IDF : SCANDALEUX ! La direction a dépassé ses objectifs de destruction d'emplois de 197 équivalents temps plein CDI sur la période 2015-2017. La CGT a exigé des recrutements en urgence afin de combler ces 197 emplois à temps plein manquants. Sous-emploi et souffrance généralisés ne sont pas des fatalités ! Il faut répondre aux réalités terrain liées à la complexification et à la surcharge de travail comme l'indique le rapport d'activité 2017 des médecins du travail. Cela passe par la ré-internalisation des **3614 emplois actuellement sous-traités** et une embauche pour chaque départ.

Plan Schéma directeur immobilier : Multiplication des fermetures de boutiques au nom du sacro-saint « nouveau maillage » et des fermetures de sites en vue de regrouper tous les salariés sur de gros sites en première ceinture autour de Paris à l'horizon 2022. La direction rajoute délibérément des contraintes qui détruisent l'équilibre vie privée-vie professionnelle. Après Arcueil Village et Orange Garden, le projet Bridge à Issy les Moulineaux (*prévu pour fin 2020*).

Égalité femmes / hommes : La CGT s'étonnera toujours que la direction arrive à embaucher plus facilement les femmes en CDD (83) qu'en CDI (28). Les bonnes intentions affichées ne se concrétisent dans les moyens. En conséquence le taux de féminisation en CDI est en baisse à 38,02%.



T'ES
VIRÉ!

Rien ne justifie un écart de salaire de 2 000€ sur la bande C, pas même les différences de salaire à l'embauche. Plus on monte dans la hiérarchie et plus l'écart se creuse : sur 2 326 salariés sans promotion depuis plus de 10 ans, 801 sont des femmes soit 33,4%. Le Dbis deviendrait-il un nouveau plafond de verre sur la DO pour une forte population de salariés en bande en D ?

Heures supplémentaires : La direction nous présente un rapport stipulant qu'en global le nombre d'heure baisse, mais en omettant de préciser que les effectifs DO fondent comme neige au soleil (1 embauche pour 4 départs sur notre DO). En réalité, il y a bien une pénurie d'emplois compensée par les salariés restants : +1 923h dans la vente GP. Le nombre moyen d'heures augmente partout, excepté dans le domaine réseaux où la sous-traitance est la plus développée.

Le CE se prononce à l'unanimité de façon défavorable : 19 voix contre.

Perspective emploi et compétences 2018-2020 et orientation de la formation 2019

GPEC : TOUJOURS AUSSI SCANDALEUSE ! La perspective Emploi et Compétences présentée par la direction est dans l'exacte continuité de la précédente. Au vu de l'actualité, la CGT demande des mesures spécifiques. La réponse est non. La CGT demande à la direction de répondre à l'urgence en intégrant les 197 ETP manquants de la période 2015-2017 sur la période 2018-2020. La réponse est encore non.

FORMATION : L'ARNAQUE ! Parce que la direction demande de plus en plus de polyvalence et de poly-compétences, une formation interne de haut niveau devient incontournable pour que chaque salarié puisse maîtriser son activité et l'évolution de sa carrière.

Un objectif élevé nécessite des moyens au même niveau.

Or, dans son plan de formation, la direction refuse de prendre en compte les qualifications pour se focaliser exclusivement sur les compétences, dont l'acquisition sera actée sur des critères subjectifs de savoir être et savoir-faire, autant dire à la tête du client.

De plus, de la mise en place du CPF se généralise aux fonctionnaires. Et à partir de 2019, la loi permettra d'allouer une somme annuelle de 500€ en remplacement des 120 heures initiales, montant ridicule au vu du prix des formations.

Les évolutions en cours vont donc pénaliser les personnels.

Le CE se prononce à l'unanimité de façon défavorable : 19 voix contre.

Rapport d'activité T3 2018

Périmètre AD : Au fil des trimestres la baisse des résultats se poursuit sur tous les KPI par rapport au 3ème trimestre 2017. Et pourtant la direction continue de fermer des boutiques : de 72 à 60 en une année. Les analyses de report de confirment que la stratégie du tout digital tue l'activité boutique. Les objectifs sur l'ensemble de la DO doivent être en adéquation avec les réalités terrain. La CGT a donc réitéré sa demande d'un bilan sur trois ans s'agissant de l'impact des PSD : la direction s'y était engagée !

Périmètre SCO : La CGT constate comme pour les AD un recul important de l'activité commerciale au regard des résultats, avec une intensification et une complexification du travail.

Satisfaction client : Les indicateurs de qualité et satisfaction clients montrent l'insatisfaction grandissante de ces derniers. La direction doit remettre l'humain au cœur de l'activité de notre entreprise avec une vraie GPEC.

Projet d'évolution de l'organisation de la chaîne d'approvisionnement du domaine intervention des UI Porte de Paris et UI Ile De France Centre

L'ubérisation d'Orange se poursuit avec ce projet de sous-traitance des magasins et des stocks.

Il s'agit d'une externalisation supplémentaire de l'activité –et donc des emplois- du domaine « Intervention » des UI. Pour se justifier elle invoque le volet économique. Quand on sait qu'en 9 ans Orange a redistribué 28 milliards aux actionnaires sur les 29,3 milliards de bénéfices), on se demande si elle croit vraiment ce qu'elle dit. La direction doit recruter.

Un projet antisocial et déshumanisant : Les techniciens Grand Public n'auront plus de contact humain avec leurs magasiniers, leur charge de travail sera augmentée puisqu'ils devront commander le matériel par eux-mêmes. S'il y a bien augmentation de la charge de travail, il n'y a ni augmentation de salaires, ni valorisation des salariés.

Un projet anti-écologique : les trajets seront quotidiens, alors qu'ils sont actuellement hebdomadaires ou bi-hebdomadaires.

L'externalisation massive de l'activité a déjà montré son échec complet : c'est une grave perte de compétences en matière de maîtrise réseau pour Orange, une baisse drastique de la qualité pour les clients, et des conditions de travail et de rémunération calamiteuses pour les travailleurs sous-traitants.

Selon la CGT Orange doit conserver ses magasins et ses magasiniers : l'organisation actuelle assure une disponibilité de stock pour les techniciens, qui apprécient par ailleurs de pouvoir remonter aux magasiniers les éventuels problèmes sur tel ou tel article.

