



CE DO Centre-Est 16 et 17 septembre 2015

C'est la rentrée

septembre 2015

■ ■ ■

Déclaration préalable de la CFE-CGC

Pour la CFE-CGC, cette rentrée 2015 s'est faite sous le signe de deux rapports : → Celui de notre DRH, B Mettling, qui a remis à la ministre du travail 36 propositions pour qu'entreprises et salariés négocient bien le virage du numérique, lequel bouleversera en profondeur l'organisation du travail. Dans sa version initiale, ce rapport de M. Mettling comportait un nombre de dispositions à reculons du progrès social, comme celle autorisant pour les travailleurs « du numérique et de la connaissance » (?) des dérogations possibles, visant à s'affranchir des durées maximales de travail (48 heures hebdomadaires maximum) et minimales de repos (11 heures de repos consécutif journalier...) pour ces salariés. Là, c'est comme d'un tabou dont notre DRH s'affranchissait, puisque rappelons-le en France la durée légale, à défaut de l'horizon inatteignable de 32 heures (cheval de bataille de l'ex-député PS Pierre Larroutou), est de 35h/semaine.

De surcroît, le souci avec la digitalisation, c'est qu'à la condition de disposer d'un Smartphone et un PC portable avec une connexion Internet, tout le monde ou presque peut entrer dans le cadre de la transformation numérique au travail et que donc, au final, cette disposition aurait pu concerner beaucoup, beaucoup de monde...

Cette disposition, a heureusement disparu, remplacée semble t'il par un chapitre traitant de l'« adaptation, pour les travailleurs numériques concernés, du droit français pour sécuriser le forfait jours ».

Cette « préconisation » renvoie toujours à la nécessité de préciser dans la loi la liste des sujets que doivent traiter les accords de branche ou d'entreprise autorisant l'accès au forfait jours - avec l'objectif plus large de « satisfaire aux exigences de respect de la santé » en général - et de préciser ce que la loi entend par charge de travail, avec « un droit d'alerte individuel permettant de mettre rapidement fin à d'éventuelles dérives », mais aussi une obligation de « suivi » de cette charge de travail – ce qui au passage existe dans nos entretiens individuels.

Par ailleurs, s'agissant du droit à la déconnexion, fortement relayé cet été par la CFE-CGC dans une campagne sur les réseaux sociaux, Bruno Mettling parle de « compléter le droit à la déconnexion par un devoir de déconnexion », soulignant que « savoir se déconnecter est une compétence qui se construit également à un niveau individuel mais qui a besoin d'être soutenue par l'entreprise ». Il évoque notamment les « différentes démarches qui peuvent encourager la déconnexion : des chartes, la configuration par défaut des outils, des actions de sensibilisation (ex. exemplarité des managers) ». Pour la CFE-CGC, cela paraît aller plutôt dans le bon sens, notamment dans celui de l'accord vie privée-vie professionnelle ; restera à vérifier ce qu'il en adviendra de façon concrète dans le quotidien des salariés.

A suivre, donc, de même que le rapport Combrexelle, qui porte sur la négociation collective le travail et l'emploi avec pour objectif le passage de l'actuel cadre légal à celui d'accords collectifs.

Sur le fond, notamment sur la finalité de modifier en profondeur la négociation collective, la CFE-CGC partage cet objectif initial parce qu'elle est convaincue que la négociation participe activement à la performance de l'entreprise par une recherche de conciliation entre l'économie et le progrès social - entre performance économique et performance sociale.

Néanmoins pour que cet objectif puisse être atteint, la confiance entre les acteurs doit se tisser de part et d'autre. C'est la philosophie même de notre organisation que de rechercher des solutions équilibrées qui redonnent du sens et des perspectives - en s'inspirant fortement du modèle de dialogue social allemand.

C'est pour cela que nous sommes convaincus qu'il est indispensable de faire évoluer le modèle du dialogue social.

Au final, pour la CFE-CGC, des ouvertures se profilent dans ces deux rapports tout autant que des risques de dynamitage de notre droit social.

Notre organisation sera donc exigeante et déterminée à ce que le dialogue social reprenne sa juste place au sein des entreprises et de notre entreprise, en place de l'actuel dialogue formel et fermé qui prend trop souvent la forme d'un simple monologue de la part des directions.

■ **Projet SARC au SCO (amélioration de la réponse au client)**

Pour la Direction, les parcs sont en baisse, les appels clients sont en berne, les effectifs décroissent mais pas assez... DONC : on va créer une maille de coordination pour les sites traitant des réclamations et du recouvrement, élargir le champ de compétences sur les plateaux. La CFE-CGC est intervenue pour rappeler l'inquiétude des salariés qui craignent pour la survie de

leurs plateaux et a revendiqué plus d'internalisation de sous traitance, notamment s'agissant de Sosh entièrement externalisé offshore et qui représente plus du tiers du Parc.

■ **Règlement intérieur au SCO**

Projet de RI dupliqué d'une matrice nationale, lourdement contesté par certains CHSCT. La CFDT vote Pour, CGT et SUD votent Contre, FO et nous-mêmes nous sommes abstenus.

■ Mise en place GSSO



Pour faire très court, tout ce qui aura trait à la logistique (GSSO = gestion de la sécurité et du service aux occupants) dépendra désormais de l'UI Lyon – avec de nombreux changements de périmètres géographiques de techniciens. Pour la CFE-CGC, ça n'est pas avec ce type de projets, qui va mettre en danger les salariés, que l'entreprise deviendra plus humaine...

■ Schéma directeur de l'immobilier Centre Est

Outre Lyon 2020, déjà évoqué à l'occasion de plusieurs CE, Orange ferme, rationalise, vend les sites de Clermont Ferrand (Bughes) et Issoire, Bourg Herriot, Annecy Pommaries (partiel), bâtiment SH1 L'Isle d'Abeau.

74 : A vendre aussi Chamonix, bienvenues les pépètes compte tenu du coût du foncier (faut pas rêver, retour pour les actionnaires : sans doute, pour les salariés : ketchi). Cession de Vichy sans personnel et de Montluçon Piquand (déménagement vers Jaurés) selon évolution de la commutation. Aurillac République en libération partielle (3e étage). Cession de Mauriac et Riom es Montagne à l'étude. Le Puy-Brioude-Yssingeaux : regroupement à Brives-Charensac. S'agissant de Grenoble, qui a fait l'objet d'un focus spécifique, il s'agira de rapprocher les équipes d'intervention de Grenoble sur le site de Fontaine, avec un magasin réaménagé, de rapprocher les équipes GRBL locale et mutualisée, de rapprocher les équipes de CAF sur le site d'Ampère, de vendre Jean Pain et de louer des surfaces à Pasteur dans le cadre du projet Totem. La CFE-CGC a regretté l'absence de données économiques et l'impact sur les conditions de travail – et rappelé le contrat social qui prévoit l'amélioration des positions de travail des salariés en matière d'ergonomie.

■ Rapport d'activité du T2

L'expérience client incomparable est loin d'être au rendez-vous puisque les indicateurs qualité sont presque tous marqués à la baisse. Le CA est à la baisse aussi, mais la baisse est compensée (à 85%, chiffre national) par la

baisse des charges, essentiellement de personnel. Cela dans un contexte d'activité commerciale plutôt forte. La Direction explique la baisse des indicateurs qualité par une reconfiguration de la sous-traitance, qui expliquerait un flottement, lequel impacterait les résultats.

A la CGE-CGC, on préférerait une déconfiguration de la sous-traitance, limitée aux plages horaires non tenues par des salariés Orange, avec en regard des recrutements compensant les cohortes de départs en TPS.

■ Rapport emploi du T2 2015

23 recrutements (30 sur l'ensemble du semestre), 40 départs en retraite (123 départs définitifs sur le semestre). Bien évidemment, les temps libérés ne sont pas comptabilisés...

Et toujours 848 ETP en sous-traitance UI, rapportés à un effectif CDI de 5516 salariés. Une fois encore, la CFE-CGC a réclamé à connaître les ETP de la sous-traitance en Centres clients, désormais disponibles depuis la mise en place de Parc. Une fois encore notre demande fut vaine, sauf l'espoir en fin d'année d'obtenir peut-être, ENFIN, un vrai bilan complet de la sous-traitance.

■ Bilan Formation 1^{er} semestre

Un taux d'accès à la formation stable, un nombre de salariés formés stable, néanmoins une baisse du nombre moyen d'heures/salariés. Et puis une très forte baisse des demandes de DIF (désormais réservé aux seuls fonctionnaires) accompagnée d'un nombre de refus multiplié par 2.

■ Orientations Formation 2016

Les orientations 2016 suivent la décre de effectifs et sont elles aussi en décroissance :

- Le nombre global d'heures va baisser de 123 965 en 2013 à 106 183 en 2014 et 102 360 heures : -3,60%
- Nombre d'heures moyen par salarié : de 20,6 à 18,2 et 17,3 : -0,9%
- Nombre de salariés formés : de 4 622 à 4 270 et 4 251 : -19
- Taux d'accès à la formation : de 77 à 73% et 72% : -1%

Du point de vue de la méthode, cette note d'orientation fait un lien entre la GPEC et le plan de formation prévisionnel. Au niveau formel, la couverture du document est très jolie et sophistiquée, représentant des personnes dont l'âge avoisine la trentaine, ce qui nous est apparu un tantinet éloigné de la moyenne d'âge réelle des salariés d'Orange.

Ah, marketing, quand tu nous tiens....

Prochain CE les 21 et 22 octobre 2015

Employés, maîtrises et cadres, toutes vos infos sur www.cfecgc-orange.org

Vos correspondants CFE-CGC
Noël FAYEAUX – 06 70 03 56 80
Jean-Pierre TESTI - 06 07 82 82 86
Djamila BOCK – 06 73 19 31 74
Gwen POULAIN – 06 80 23 06 58

Tous vos contacts CFE-CGC
dans l'annuaire du syndicat
bit.ly/annuaireCFECGC

Version électronique avec liens actifs
www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/

Vous abonner gratuitement à nos publications
bit.ly/abtCFE-CGC

Nous suivre

 facebook.com/cfecgc.orange
 twitter.com/CFECGCOrange

