



# L'essentiel du CE DO Centre-Est

Ordre du jour  
26 octobre 2016

Gestion déléguée de la restauration : bilan 2015 - Situation du SST Centre-Est  
Bilan action logement 2015 - Vie du CE - Rapport des commissions - Projet Lyon 2020 - Organisation des magasins domaine intervention UI Alpes - Projet Immobilier Meylan

## En préalable : mauvaise foi...

La mauvaise foi, c'est incroyable, pris la main dans le sac, certains sont capables de tenir leur position. De manière pitoyable certes, mais plus grave, ça marche !

Dernier exemple en date, celui de la signature par 4 organisations syndicales de deux avenants :

- un portant sur l'accord collectif du 13 juillet 2004,
- le second sur l'accord collectif du 13 janvier 2005 sur la contribution patronale aux ASC (activités sociales et culturelles) vers les comités d'établissement (CE)

Nous remarquons que toutes références à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (article 34 de la loi Travail) ont mystérieusement disparues des avenants ... mauvaise loi selon la CGT. Pas si mystérieusement car cela a été fait à la demande de FO et de la CGT.

Comment peut-on être vent debout et descendre dans la rue contre la loi Travail et signer en catimini des accords qui en

découlent. Ou comment se servir de la loi seulement quand cela les arrange et s'y opposer lorsque, autre exemple, le CE de SCE demande la reprise de la restauration en application du code du Travail. Ces syndicats ont apposé leur signature sur un accord qui met en application l'article 34 de la loi travail.

Le comble dans cette (triste) affaire, c'est que ces deux avenants n'apportent rien de plus, sachant que le TGI de Paris, par jugement rendu le 18 octobre 2016, s'appuyant sur la loi Travail, enjoint la Direction d'Orange à appliquer l'accord de 2005 (sur le financement des ASC des CE par l'employeur) qui n'a toujours pas été dénoncé par l'entreprise, bien que celle-ci ne souhaite plus l'appliquer, cf. une lettre comminatoire de février 2016 de son DRH.

**Pour la CFE-CGC, la mauvaise foi ne constitue pas un bon terreau pour développer la concertation sociale au sein d'Orange.**

## Gestion déléguée de la restauration : bilan 2015

Dépenses globales en 2005 équivalentes à 2014.

La CGT demande combien de salariés de SCE sont sur le périmètre de Lyon ? La Direction répond **environ 300 personnes susceptibles de déjeuner**, une convention est passée entre SCE et le pôle restauration.

Au SCO de la DO Centre-Est, il semblerait que 60 personnes ne peuvent pas déjeuner sur place compte tenu des plages horaires de travail, sur certains cycles et demandent à bénéficier de titres restaurant. La Direction répond que ce service ne comporte pas de pause repas. Et que le point chaud de Vivier Merle est ouvert jusqu'à 14H15.

### Analyse de la CFE- CGC

Les OS qui refusent d'assumer leurs prérogatives face aux salariés sont les complices de la direction. Le document opaque remis aux élus ne permet pas de se faire une opinion sur cette gestion

déléguée de la restauration sur la DO Centre-Est. Un complément d'information devrait arriver, mais quand ?

Par ailleurs, ces dernières années, dans les restitutions du budget restauration faites par Orange, une bonne partie du budget était absorbée par des montants importants et totalement invérifiables :

- tarifs de location des m<sup>2</sup> mis à disposition des RIE
- travaux de rénovation des RIE (qui étaient comptés plein pot alors que comptablement ils sont amortis sur la durée de vie de ces investissements).

**Dans l'accord de 2005, il a été prévu un total de 62 Ms € pour la restauration ; 10 ans après, avec 50 000 salariés en moins, le budget pour 2015 a explosé à 94 Ms €... La preuve s'il en fallait que cet accord de 2005 a fait son temps et doit être renégrécié et réécrit.**

Documents présentés (voir Al Fresco)

CE octobre 2016 : [Bilan Gestion Déléguée Restauration 2015](#)

## Le Service de santé au travail

### Mesures urgentes de la Direction au sein du SST Lyon :

- Mise à disposition de chaque salarié de Lyon auprès de l'IAPR, (Institut d'Accompagnement Psychologique et de Ressources)
- Communication renforcée vers le collectif (présence systématique du manager aux réunions d'équipe hebdomadaires). Objectif : échanger sur la situation et rappeler qu'il est à leur écoute, et rappeler aussi tous les moyens de soutien à disposition (ligne de dialogue, possibilité de contacter des psychologues extérieurs et ceci dans l'anonymat). L'assistante sociale peut également être sollicitée.
- Un appel au soutien à la bienveillance à l'équipe lyonnaise a été également demandé.
- Mesure immédiate pour pallier le fonctionnement réduit du SST de Lyon
- Message à tous les DRH du territoire (passage en activités restreinte aux urgences)
- Recherche d'une solution temporaire pour pallier l'absence des médecins en coordination avec MP Pirlot. L'ensemble des visites d'embauche, de reprise ou à la demande des salariés doivent pouvoir être assurées en cohérence avec la charge de travail de chacun (médecins et infirmières présentes)
- Mobilisation Atemis pour travail sur le collectif dans l'équipe de Lyon + recherche avec Atemis d'un complément d'intervention en cours. Atemis continue sur la partie travail et organisation du travail. Un autre intervenant paraît nécessaire sur RPS et relationnel interne équipe, en coordination avec Atemis dans tous les cas.
- Point prévu avec MP Pirlot, médecin coordonnateur le 26/10 (rappel missions et rôles respectif médecins infirmières)

## Le bilan sur l'action logement 2015

29 familles logées en locatif par Astria en 2015, 24 l'année précédente (Parc Orange : 223 droits de sur Centre Est : 28 dans l'Ain - 5 dans l'Allier 73 dans l'Isère 9 dans la Loire 40 dans le Puy de Dôme 51 dans le Rhône 10 en Haute-Savoie 7 en Savoie).

S'agissant des zones sous tension comme le Rhône ou le pays de Gex, la Direction ne souhaite pas émettre d'option de réservation d'appartements lors de la vente de locaux dans le cadre d'opérations immobilières (exemple récent : Les Gleyzins, Pommaries sur Annecy).

## Vie du CE

### Commission ASC :

Pour info, sur la gestion de la subvention exceptionnelle 2016 versée par l'employeur ; le versement du T4 va arriver, pour un total annuel d'environ 950 000 €.

### Projet de prestation de fin d'année 2016 :

- ⇒ 75 € pour les « ouvrant droit » et 60 € pour les « ayant droit » de moins de 17 ans.

### Analyse de la CFE-CGC

Pour la CFE-CGC, manquent dans les mesures présentées par la Direction, l'historique de la situation du SST Lyon, qui ne date pas du récent arrêt maladie des médecins, mais qui perdure depuis des années, qui a vu démissionner plusieurs médecins, qui a vu craquer une infirmière devenue depuis inapte à son métier d'infirmière sur le SST de Lyon, situation par rapport à laquelle le Dr Pirlot avait laissé comprendre qu'il n'y a pas de tension sur le marché de l'emploi s'agissant des infirmières (et que donc, en filigrane, elle pouvait aller voir ailleurs que chez Orange,... à preuve que NON, puisque cette personne est aujourd'hui pilote FTTH sur un plateau UI).

SST de Lyon qui a aussi vu la secrétaire médicale craquer laquelle se trouve depuis en congé maladie, qui a vu l'intérimaire remplaçant cette secrétaire médicale craquer à son tour cet été,... ensuite une infirmière et deux médecins de ce SST craquent à leur tour suite à cette situation de crise extrême...

Lors du précédent CE, la Direction avait parlé de crise conjoncturelle ; avec une telle succession de difficultés et de souffrance au sein de ce service, il s'agit de fait d'une crise parfaitement structurelle, indiquant qu'il faut probablement revoir de fond en comble le fonctionnement de ce service en y ajoutant, ce qu'avait indiqué Mme la DRH, de la bienveillance. Mais à la condition que cette bienveillance fonctionne dans tous les sens et à tous les niveaux – en y ajoutant un tantinet d'humanité, de l'empathie, de l'écoute, du respect de l'autre au quotidien... tout ce qui est indispensable à un minimum de sérénité.

D'autant que cette situation de souffrance marquée du SST de LYON paraît un peu paradoxale au sein d'un service dont le but, ne l'oublions pas, est d'être tourné vers le bien être des salariés.

### Analyse de la CFE-CGC

Le nombre de ménages aidés par Action logement a chuté de 27% en 5 ans .... Comment s'expliquer cette tendance ? La Direction nous fait-elle le coup de l'inversion de la courbe du chômage ? La Direction répond que ce % national est lié à la réforme du 1% logement (Action LOGEMENT), ramené depuis 1992, à 0,45 % de la masse salariale qu'un employeur doit consacrer au financement de la résidence principale de ses salariés. En avril 2015, une profonde réforme d'Action Logement est intervenue, concomitamment à une forte baisse des taux de l'immobilier, rendant ce dispositif moins attractif.

**Résolution : Les élus du CE DOCE réunis en séance le 26 octobre 2016 votent pour la proposition faite par les membres CFDT/FO/SUD de la commission ASC. Le budget prévisionnel est de 502 500 €.**

Vote : 9 POUR (FO, SUD, CFDT), 1 abstention (CFE-CGC), 5 contre CGT

## Analyse de la CFE-CGC

A date, fin septembre 2015, le CE DO Centre-Est avez perçu en ressources ASC 4 415 846 €, fin septembre 2016 nous avons perçu 4 495 155 € donc en augmentation de 1,8% par rapport à 2015. Suite à un changement de clef de répartition. En conséquence, le budget ASC est cette année 2016 plus élevé qu'en 2015. Nous sommes donc perplexes !

### Pourquoi donc les prestations ASC sont-elles à la baisse en 2016 ?

BUDGET ASC CE DOCE					
	Nature	Budget	au 30/09	N/N-1	au 30/09
<b>ASC 2016</b>	Ressources	5 375 662	<b>4 495 155</b>	<b>0,2%</b>	1,8%
ASC 2015	Ressources	5 365 207	4 415 846	949 361	-17,7%

#### Commission Emploi formation :

Réforme PPCR (modernisation des Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations)

Cet accord, met en place une restructuration des grilles de rémunération des corps et cadres d'emplois des catégories A, B et C, qui sera mise en œuvre de 2016 à 2020 afin de mieux reconnaître les qualifications des fonctionnaires en orientant la politique de rémunération prioritairement sur le traitement indiciaire, en engageant un premier mouvement de transfert d'une partie des primes versées aux agents vers les grilles.

**Une première étape de transformation de primes en points d'indice sera engagée.** Ceci constitue également une mesure d'équité en faveur des fonctionnaires bénéficiant de peu de primes ainsi que de ceux qui feront valoir leur droit à la retraite.

**Les fonctionnaires bénéficieront d'une première revalorisation avec la transformation d'une Partie des primes en points d'indice entre 2016 et 2018 ainsi que d'une deuxième revalorisation de leur grille indiciaire au 1er janvier 2017.** Les revalorisations indiciaires s'achèveront au 1er janvier 2020. Les textes portant revalorisation prévoient, dès

leur première modification, la montée en charge des grilles selon le calendrier mentionné.

Cette réforme **PPCR** bénéficie particulièrement aux cadres qui n'ont pas bénéficié (il faut le rappeler) de la revalorisation de leurs grilles indiciaires depuis 1993. De plus pour les cadres, toutes les améliorations indiciaires seront reprises sur le complément salarial. Ceux qui sont au minimum de Complément salarial bénéficieront de la totalité du gain de rémunération.

Une simulation montre un gain appréciable au niveau de la pension de retraite des AFO (sous réserve d'une retraite à taux plein 0,75 sur la part indiciaire). **Question CFE-CGC : Quel est calendrier de mise en œuvre pour les AFO d'Orange ?**

De fait, cette réforme PPCR ne s'appliquerait pas d'office aux AFO d'Orange, pas plus qu'à ceux de La Poste... laquelle pourtant vient de proposer à ses AFO une mise en œuvre ambitieuse. Qu'attend donc notre richissime entreprise pour emboîter le pas à La Poste (pour rappel : il y a le précédent du contrat groupe Mutuelle, proposé depuis des lustres aux AFO de La Poste, et repoussé aux calendes grecques chez nous, sous couvert d'une indemnité mensuelle compensatrice, qui ne compense de fait, pas grand chose).

## Le projet LYON 2020



Le projet prévoit 3 bâtiments à Lacassagne et un futur bâtiment à proximité immédiate qui constitueraient le pôle principal d'implantation d'Orange sur la ville de Lyon, pour environ 3 200 personnes (+ sites Gailleton et St Priest, qui demeurent) :

- Campus Lacassagne : monde Réseaux/Services et le monde de la relation client Entreprise.
- Le nouvel immeuble aurait plutôt vocation à héberger le monde SI et le monde de la relation client Grand Public....

## Analyse de la CFE-CGC

On a bien compris la stratégie propriétaire (on reste) / locataire (on peut partir). Les arguments pour conserver Gambetta étaient le parking/ le restaurant/ les bonnes relations avec le propriétaire. Aujourd'hui, on nous promet un campus pour 3200 personnes, avec les questions induites qui demeurent concernant... les parkings et le restaurant.

Pourquoi ne pas avoir conservé Vivier Merle plutôt que prendre un nouveau bail ailleurs (trop petit ?), pourquoi ne pas conserver Gambetta (l'hypothèse ne serait pas totalement abandonnée ?)

Dans le document, il est dit que les conditions de travail dans les bâtiments anciens sont mauvaises. Non. Ce qui est mauvais c'est avant tout de passer de bureaux à « dimension humaine », à des open Spaces, où les salariés ne sont pas bien (problèmes de bruits, d'incivilités...), où les salariés le plus souvent ne travaillent pas (vraiment) ensemble.

La logique d'Orange continue à être (c'était le cas sous Lombard, et ça reprend depuis quelques années) : des bâtiments à look

dynamique, avec de très grands halls (avec beaucoup de place perdue) – et où on concentre des milliers de personnels.

La seule logique d'Orange est-elle de faire des économies en dégradant sciemment les conditions de travail ?

## Réorganisation des magasins du domaine intervention UI Alpes

Le projet à développer est :

- La construction d'un magasin principal sur Grenoble
- La transformation de deux magasins principaux en magasins secondaires : *Annemasse, Bourgoin*
- Le rattachement de ces nouveaux secondaires :
  - A Annecy pour le magasin d'Annemasse
  - A Fontaine pour le magasin de Bourgoin
- La transformation de trois magasins secondaires en « pieds d'équipements » : *Bellegarde, Gex, Rives*

- Le recours au Taxi colis et/ou Point Relais

### Analyse de la CFE-CGC

Projet de « Supply Chain » en UI, avec une nouveauté : la livraison du matériel en colis dans des « points relais » à l'image de ce qui existe déjà chez certains distributeurs.

Le projet n'indique pas le délai d'engagement contractuel de mise à disposition des colis aux points relais.

## Réflexion sur un projet immobilier pour les salariés de Meylan

Abandon du site de Meylan (600 postes de travail, dont 5 DOCE), avec 4 scénarios basés sur 4 zones du bassin grenoblois

- ✚ zone située à Inovalée sur les communes de Meylan et de Montbonnot
- ✚ zone située à Grenoble « *La Presqu'île* » appelée *GIANI*, proche de la gare de Grenoble
- ✚ zone située à Grenoble « *Les Portes de la Presqu'île* » appelée *Bouchayet-Viallet*, proche de l'autoroute
- ✚ zone située à Echirolles appelée « *Via Sud* », proche de la rocade sud

### Analyse de la CFE-CGC

Ce dossier tel qu'il est présent nous semble biaisé, attendu que nous ne connaissons pas les effectifs à la cible.

Suite à un sondage, la majorité des salariés souhaitent rester sur Meylan. Ceci n'exclut pas le fait que l'on trouve un autre bâtiment sur Meylan et Montbonnot.

Pour la CFE-CGC, les personnels IMT et DTSI, ne sont pas écoutés. Nous ne sommes certes pas en cogestion, mais ceci pose problème, en raison de l'augmentation qui pourrait être importante des temps de transport sur l'agglomération de Grenoble.

[Résolution 1 : prise en compte l'impact des temps de trajet Dans les critères de choix d'un nouveau site](#)

Les élus CE DOCE demandent que l'impact sur les temps de trajet domicile travail soit un des critères retenus pour le choix du site. En première approximation, cet impact pourrait être évalué par une étude regroupant 2 analyses simples :

- la première en faisant l'hypothèse que chaque salarié utilise les transports collectifs ;
  - la deuxième en faisant l'hypothèse que chaque salarié utilise un mode de transport personnel
- 15 voix POUR (unanimité)

[Résolution 2 : nous demandons l'association des IRP au projet, le plus en amont possible](#)

Les élus CE DOCE demandent que les représentants du personnel soient associés à l'étude préalable définissant les différents scénarios pour une éventuelle relocalisation.

En particulier, les CHSCT concernés seront partie prenante, le plus en amont possible, de l'organisation et du suivi de cette réflexion.

15 voix POUR (unanimité)

**Le compte rendu intégral est disponible sur notre site**

Vos  
représentants  
CFE-CGC  
Orange

- **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

**Vous abonner gratuitement à nos publications**

[bit.ly/abtCFE-CGC](http://bit.ly/abtCFE-CGC)

**Nous suivre**

 [facebook.com/cfecgc.orange](https://facebook.com/cfecgc.orange)

 [twitter.com/CFE-CGCOrange](https://twitter.com/CFE-CGCOrange)

**Tous vos contacts CFE-CGC dans l'annuaire du syndicat**

[bit.ly/annuaireCFE-CGC](http://bit.ly/annuaireCFE-CGC)

**Un syndicat pour qui je compte et sur lequel je peux compter.**



Retrouvez nous sur <http://www.cfecgc-orange.org/do-centre-est/>  
CFE-CGC Orange - 12, rue Saint Amand – 75015 Paris Cedex 15