



L'essentiel du CE de la DO Centre Est

parce qu'un jour, vous serez concernés...

Séances des 26 et 27 mars 2014 N°3 – 2014

D Déclaration préalable de la CFE-CGC

Le tract diffusé après le CE de février par la CGT de la DO Centre-Est mérite une réponse de la part de la CFE-CGC.

Non, à la CFE-CGC nous ne sommes pas des harceleurs. Arrêtez d'écrire des mensonges et de nous trainer dans la boue ! Il semblerait que vous n'ayez que cela à faire et que cela vous préoccupe plus que la situation des salariés, au moment où la CFE-CGC vient de lancer une alerte en CNHSCT face à la recrudescence de suicides chez Orange depuis le début de l'année.

Il s'agit d'un mensonge assassin. « On ne ment jamais autant qu'avant les élections, pendant la guerre et après la chasse », selon un célèbre aphorisme. Pour autant, un rapide tour de situation montre que nous ne sommes pas en situation de guerre, bien que quelques fois la Direction nous parle de guerre économique. Sommes-nous avant une élection ? Oui : nous sommes entrés en campagne électorale pour les IRP 2014 ; ceci explique cela mais ne peut pas excuser les propos accusatoires à l'encontre de la CFE-CGC. Ainsi est la nature humaine ; comme le disait Jean de La Fontaine « *L'homme est de glace aux vérités, il est de feu pour le mensonge* » pour autant, les élus et représentants de la CFE-CGC n'ont pas à être maltraités ni insultés.

Pour rappel, la CFE-CGC a depuis très longtemps mis en évidence les phénomènes de harcèlement moral dans l'entreprise et nous les condamnons. La CFE-CGC est pionnière en matière de lutte contre le stress en entreprise, harcèlement, risques psychosociaux, ayant été avec SUD à l'origine de la création de l'Observatoire du stress et des mobilités forcées.

Que font donc les autres OS qui fustigent tant la CFE-CGC Orange.

La CGT locale a recruté un Directeur Général du CE de la Direction Orange Centre-Est sans aucun mandat des élus ; très bien rémunéré, avec des avantages en nature. Ce dernier a travaillé une seule semaine en 2013, il continue à être payé comme faisant partie de l'effectif des salariés du CE de la Direction Centre-Est. Il refuse de reprendre ses fonctions, et attaque le bureau actuel, notamment le secrétaire du CE aux prud'hommes pour harcèlement moral.

Qui harcèle qui ? Pour quelles raisons la CGT nous traîne dans la boue, alors que nous ne sommes pas aux affaires dans le CE de cette DO, si ce n'est pour faire oublier ses propres turpitudes. Nous, la CFE-CGC, avons fait condamner France Télécom Orange pour délit d'entrave au CHSCT d'Orange Stadium (SCE), alors que l'ancien secrétaire issu de la CFDT refusait de poursuivre l'employeur. La dernière motion commune (SUD, CGT, CFDT) avait été en octobre 2011 pour démandater M.

Jaime Alfonso de son poste de trésorier du CE moins de deux mois avant les élections IRP de 2011. Il devait déranger la secrétaire CGT de l'époque. Et ce n'est pas l'audit des comptes du CE demandé par le bureau actuel qui a permis aujourd'hui de faire toute la clarté sur des affaires louches de l'ancienne mandature dont le point d'orgue, outre le vol toujours pas élucidé de 23 000€, a été le paiement sans justificatif d'un nombre hallucinant d'heures supplémentaires au Directeur Général du CE sur décision du secrétaire CGT d'alors.

Pour l'ensemble des élus, l'heure de vérité approche avec les élections de cette fin d'année. Inlassablement, la CFE-CGC continuera à informer de manière parfaitement factuelle et irréfutable sur tout ce qui se passe au sein de ce CE afin d'éclairer le choix de chaque salarié.

D Rapport annuel d'activité 2013

La CFE-CGC a mis l'accent sur les indicateurs qualité qui auraient eu tendance à un peu sinon carrément se « casser la figure » en 2013, avec le summum atteint par le NPS réclamations Home qui pointe à 42 % de clients insatisfaits !!! Cela alors que la QS doit nous servir d'élément différenciant par rapport à la concurrence pour justifier nos prix plus élevés.

En AE, si l'indice de a qualité atteint un niveau proche de l'objectif, c'est le chiffre d'affaires qui est à la peine, surtout en milieu de marché, avec près de 3 millions € en moins sur un an.

Enfin, s'agissant des boutiques, leur fréquentation a été en forte hausse en 2013, mais avec des actes commerciaux qui ont baissé de 22,06% ; seuls les actes de services ont augmenté de 1,46%, actes de service qui constituent notamment le point fort des petites boutiques, du moins lorsque la direction ne décide pas de leur fermeture.

Au final, ce bilan 2013 tel que présenté par la Direction nous paraît un peu marqué du sceau de la méthode Coué, « tous les jours et à tous points de vue, je vais de mieux en mieux ».

D Rapport annuel sur l'emploi 2013

Les élus du CE de la DOCE ont émis une alerte sur les dangers de la politique de l'emploi menée par notre direction, et ses conséquences sur la situation sociale qui a recommencé à se tendre dans l'entreprise entraînant un risque avéré pour la santé des salariés. La Direction a pris acte de cette résolution, qui va dans le sens de l'alerte déposée au niveau national, et dont une réponse a été apportée par Bruno Mettling.

En 2013, les effectifs ont baissé sur la DO Centre est de -3,7% des CDI et -57% de CDD avec plus d'intérim.

Nous avons posé la question du taux de féminisation, qui était de 36% en 2010, avec un taux de féminisation extrêmement faible sur les métiers techniques.

Par ailleurs, nous avons indiqué que sur les 5 dernières années, plus de 18 milliards d'€ ont été remontés aux actionnaires d'Orange, dont l'Etat français est le premier actionnaire à 27%. Dans le même temps, notre entreprise a perdu 40% de sa valeur depuis mars 2009. ... 30 000 postes seront supprimés d'ici 2020. Sans demander une forme de cogestion, la CFE-CGC souhaite qu'Orange passe dans le vert et propose une autre politique de développement.

L'ensemble des OS a voté CONTRE ce rapport annuel.

Fermeture d'Anney Cézanne

La CFE-CGC a indiqué que le plateau de l'UAT est finalisé depuis à peine plus d'un an, et qu'on va déjà le modifier : certes, les gens partent et ils ne sont pas remplacés (un peu comme partout...), mais le plateau se vide et c'est vraiment dommage de ne pas recruter du personnel UATSE (sachant que 75% des appels sont routés vers la sous traitance). Ce plateau est en open space, néanmoins il est agréable, mais le sera moins lorsque sera montée une cloison pour séparer physiquement le personnel de l'UATSE et celui de l'AD. C'est un souhait de l'AD mais ce n'est pas du tout souhaité par l'UATSE. On a suffisamment cloisonné les services dans le passé, on a vu ce que cela a donné.

La demande pour la CGE-CGC a donc été de ne pas dégrader les conditions de travail des salariés et de respecter le contrat social. La Direction a répondu de façon évasive, parlant d'équilibre entre UAT et AD, et de cloisons vitrées, de convivialité entre collègues UAT et AD.... C'est vrai que parler de convivialité et monter des cloisonsil fallait oser....

Tests DO Centre Est sur DELIVERY (AER2A)

En question liminaire, la CFE-CGC a demandé pourquoi ce projet n'entre pas dans le cadre de l'accord de 2011 signé par 3 OS et l'entreprise sur les expérimentations, accord qui prévoit en préambule que « le bien être au travail est un enjeu essentiel pour développer un travail de qualité ». La direction a répondu que le canevas, les grandes lignes de l'accord ont été intégrées dans le projet.

Sur le fond, la CFE-CGC considère que ce projet Delivery a du sens, que nous en comprenons les enjeux, les objectifs, et avons indiqué que les acteurs de la production attendent de l'entreprise des solutions aux problèmes auxquels ils sont confrontés au quotidien. Pour autant, vu l'expérience que nous avons sur d'autres projets, nous serons très vigilants dans la mise en œuvre et tout particulièrement durant la phase de test, qui est déterminante

dans la définition du projet définitif de déploiement du projet Delivery. Aujourd'hui, La charge de travail des pilotes est importante avec un nombre très important de dossiers en instances.

La CFE-CGC a alerté sur le sujet la Direction car la situation risque de se tendre encore plus durant la phase de test. Que ce soit le recours à la sous-traitance ou à l'entraide, ces solutions ne sont que des palliatifs, en aucun cas des solutions pérennes qui nécessiteraient des recrutements alors que c'est de l'inverse dont il s'agit - avec par exemple 2 personnes qui ont quitté l'ADV complexe de St Etienne et qui n'ont pas été remplacées.

S'agissant des métiers envisagés sur le programme Delivery, avec notamment le RAC (Responsable affaires clients), le RPC (Responsable Projets Client, qui intervient et accompagne le client dès la signature du contrat jusqu'à la clôture du projet et le CPR (Chargé de production, qui assurera la bonne coordination de la partie technique), la CFE-CGC a insisté sur le fait que les salariés doivent bénéficier de promotions, pour tenir compte de la complexification des métiers, due à la complexification des offres.

Au final La CFE-CGC considère que Delivery est un sujet important, structurant et modifiant en profondeur l'organisation du travail. La CFE-CGC sera particulièrement vigilante durant les points d'étapes et phases de tests (2 sur l'AER2A) de ce programme.

Contexte et enjeux, production cuivre et fibre, évolution du pilotage des compétences à l'UI Lyon

Le cuivre restera très largement utilisé, même si sur certaines zones la Direction nous indique vouloir faire des « mini Palaisseau » (1ere ville 100% câblée), citant l'exemple du quartier « Etats unis » à Lyon.

Concernant le développement de nouvelles compétences pour nos équipes, nous avons indiqué que les nombreux départs en TPS ou retraite ne sont pas remplacés ou si peu. Qui va pouvoir acquérir ces compétences ? (la sous-traitance ?). Ceux qui vont rester vont avoir une charge de travail de plus en plus importante. On est loin de la satisfaction de nos équipes et de nos clients. Est-ce pour cela que l'on demande à tous les cadres de l'UI d'appeler les clients pour savoir s'ils sont contents de l'intervention des techniciens après intervention ? Le directeur de l'UI a indiqué que lui aussi appelle des clients et que cela est formateur - et a permis d'améliorer la qualité de service.

Enfin, lorsqu'il est dit dans le dossier que « Les évolutions doivent se faire en préservant voire en améliorant les conditions de travail », nous avons indiqué qu'il s'agit là d'un beau discours, d'un vœu dont on souhaiterait qu'il ne soit pas seulement pieux - d'autant que nous n'oublions jamais que c'est à l'UI Lyon qu'a eu lieu un drame parfaitement épouvantable fin 2012 dont l'imputabilité au service, donc aux conditions de travail et aux pratiques managériales, a été pleinement reconnu...

Prochain CE : 16 et 17 avril 2014

Élu au CE de la DO Centre Est

titulaire : Noël Fayeaux (AER2A) - 06 70 03 56 80

Représentant syndical : Jean-Pierre Testi (AER2A) - 06 07 82 82

86

Cadres et non cadres, plus d'infos sur : www.cfecgcf-o

<http://www.cfecgc-orange.org>

- nos lettres :**
- Comprendre & Agir
 - Épargne & actionariat salariés
- pour vous abonner : secretariat@cfecgc-orange.org
- nos blogs :**
- www.telecoms-media-pouvoir.net
 - www.adeas-ftgroup.org