



L'essentiel du CE DO IDF

CE DO IDF du 17 avril 2014

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

Fonctionnement du comité d'entreprise

☛ Décision sur le catalogue vacances

L'offre du catalogue a été très légèrement modifiée sur les destinations, séjours et locations. Il y a un potentiel de 2500 places accessibles pour un budget total investi par le comité d'entreprise de 1 300 000 euros.

La CFE CGC a demandé plus de transparence pour les salariés sur le nombre de places disponibles par destination ainsi que sur le nombre de points qui sont attribués (il détermine l'ordre de priorité pour accéder aux prestations). L'année dernière au final la demande des salarié(e)s a été moins importante que le nombre de places proposées. Par contre, en 2014, des salariés ayant 0 points se sont vus refuser leur demande faute de place.

Nous n'avons pas d'opposition sur le principe du catalogue vacances, mais compte tenu du budget engagé et du nombre de salariés bénéficiaires, la CFE CGC s'abstiendra sur ce vote.

Vote Pour 11 (CFDT/FO/CGT) Abstention 10 (CFE- CGC et SUD)

Information et consultation sur l'ouverture des dimanches des Agences Distribution Ile de France en 2014 et 1^{er} dimanche des soldes d'hiver 2015

La CFE CGC, pour l'ouverture de certaines agences le dimanche, reste attachée à certains principes :

- **Le caractère exceptionnel de ces ouvertures**
- **Le volontariat des salariés**
- **Le respect de l'accord Vie Professionnelle et Vie Privée**
- **Un système de paiement des heures et de rendu automatique et rapide**

Suite à notre intervention de l'année dernière, une note explicative sur le travail du dimanche avait été envoyée à l'ensemble des salariés et encadrants concernés. Une nouvelle information sera transmise aux intéressé(e)s cette année. Nous restons vigilants au cas spécifique de la boutique des Champs Elysées dont le régime de cycles horaires particuliers (zone touristique) tend à banaliser l'activité du dimanche notamment pour les encadrants...

Vote Pour 0 Contre 16 (CGT/FO/SUD) Abstention 5 (CFE- CGC et CFDT)

Information et consultation sur la dénonciation de bail de la boutique de Lecourbe (Agence distribution Ile de France Centre)

La CFE CGC ne s'engagera pas sur un vote d'une décision qui a déjà été prise, à savoir la dénonciation du bail de ce point de vente qui précèdera sa fermeture (prévue pour le 31 juillet).

Ce qui est fondamental dans ces dossiers de fermeture qui nous ont été présenté au mois de mars, c'est l'accompagnement proposé à tous les salariés de ces agences (1 responsable 4 vendeurs et deux apprentis). Nous réitérons notre demande que des négociations puissent se tenir avec les deux agences distributions, pour aborder toutes les situations d'accompagnement qui seront à gérer dans les prochains mois.

La direction nous propose la même argumentation que sur les précédents dossiers de fermeture, à savoir une baisse des flux clients, des locaux difficiles à relooker ou à relocaliser, une faiblesse du CA qui pénalise l'entreprise et les salarié(e)s (en termes de part variable).

Nous serons attentifs au dossier d'information consultation qui devrait nous être proposé le mois prochains.

La CFE CGC est également inquiète du calendrier envisagé pour les prochaines fermetures, qui laisse peu de temps aux salariés pour se positionner sur les projets. De la même manière, le CHSCT de l'AD centre doit bénéficier d'un temps suffisant pour évaluer les situations et prendre les mesures nécessaires au bien-être des salarié(e)s.

Vote

Pour 0

Contre 19 (CGT/FO/SUD/CFDT)

Abstention 2 (CFE-CGC)

Présentation des rapports d'activités 2013 des médecins de la DO IDF

L'ensemble des médecins qui suivent les salariés de la DO IDF nous ont transmis leur rapport. Nous regrettons à nouveau que certains médecins n'aient pas souhaité ajouter leurs commentaires personnels dans ces rapports. Pour autant les constats que nous avons pu relever confirment les alertes sur la santé des salarié(e)s dont la CFE CGC se fait l'écho tant au niveau du comité d'entreprise que des instances nationales.

Les risques psycho sociaux sont bien présents et révélateurs de la difficulté croissante de l'ensemble des salarié(e)s à suivre la cadence des changements d'activités et des réorganisations incessantes. Nous regrettons que l'échelle visuelle analogique (qui permet de mesurer le niveau de stress) ne soit pas généralisée, car même s'il ne s'agit que d'un outil d'évaluation, il permettrait avec une analyse fine de détecter les évolutions ressenties par les salarié(e)s sur leurs conditions de travail.

Après beaucoup d'attente, l'outil Sésame et le dossier médical informatisé devraient finalement être opérationnels au mois de Mai. Il y aura de nouvelles fonctionnalités, mais le suivi global de l'ensemble des salarié(e)s de la DO sera plus difficile. Le travail des comités médicaux s'améliore, mais la durée de traitement des dossiers (notamment les congés de longue maladie) reste problématique. Les médecins soulignent également les difficultés à aménager le poste des salarié(e)s, car les commandes de matériel ne sont pas bien suivies par l'entreprise. Dans le même esprit, nombre de médecins déplorent de devoir traiter des situations qui révèlent un manque d'engagement de l'entreprise et de ses managers.

La direction reste étonnement muette sur ces sujets... La CFE-CGC rappelle qu'avoir des actions curatives dans le domaine de la santé au travail est une chose mais qu'investir dans la prévention des risques notamment des risques psycho sociaux et des troubles musculo squelettiques (en accroissement) fait partie également de ses obligations légales.

🔍 Détail dans les unités :

Il persiste toujours, pour certains salariés, des risques psychosociaux, compte tenu des exigences du travail (notamment complexité croissante pour certaines tâches ; pression temporelle...) et des exigences émotionnelles (relations au public notamment).

Dans certains cas, et en particulier **dans les unités de DEF**, il y a davantage de salariés en difficulté, la charge administrative demandée nécessite un investissement tel que le travail est effectué jusqu'à tard le soir, parfois le week-end... Il en résulte des effets très délétères sur la santé, car la sphère privée est rongée par la sphère professionnelle, l'identité professionnelle est atteinte, et le burn out survient... Le manque d'effectifs des ASCOM, mais aussi la répartition des tâches est souvent évoqué (Projet ARC). Un certain découragement pointe et le relationnel peut être dégradé dans les équipes où les difficultés ne trouvent pas de solution et durent dans le temps.

L'analyse des risques psychosociaux **au sein de l'UIA** durant l'année 2013 a mis en évidence une légère augmentation du pourcentage de salarié(e)s stressés à l'UIA par rapport aux 2 dernières années. Une insuffisance de ressources en techniciens par rapport à la charge de travail a très rapidement un impact sur le stress des équipes mais aussi sur celui des managers de proximité et risque de perturber également la santé au travail des CA et des RAI.

La médecine du travail se rend compte de ce que nous disons depuis des mois, voire des années sur la difficulté du positionnement des unités de DEF par rapport à la « direction métier », et de la DO.

Ex : Comparaison RPS AE PARIS Stress >6 en augmentation de 4% et de 3% sur les personnes en souffrance par rapport à 2012 ;

Dans les boutiques, le manque d'effectif, notamment en CDI, s'est exprimé largement cette année lors des consultations et des visites sur le terrain. Cela a un impact sur le fait de pouvoir ouvrir et fermer les boutiques en sécurité, ou accorder les congés, certains salarié(e)s atteignent le quota maximal autorisé en heures supplémentaires. Les médecins notent fatigue, tensions et parfois démotivation dans les équipes en sous-effectif. Le nombre de salarié(e)s stressés a augmenté. L'adéquation des ressources est un élément déterminant du bien-être au travail. Les chiffres d'évaluation du stress par l'échelle EVA montrent une augmentation significative en 2013 par rapport à 2012 ; Il n'en reste pas moins que, même si une correction est apportée à cause de ces biais, la différence entre 2012 et 2013 reste très importante et doit questionner.

Les médecins confirment ce que nous avons relevé lors de la présentation du dossier des violences et incivilités au travail : peu de déclarations d'agressions (physiques ou verbales) alors que l'ensemble des interlocuteurs s'accordent à dire que le risque professionnel est réel. Existe-t-il une sous déclaration ?

Autre phénomène nouveau qui se développe : le rejet de nouvelles formations et des ré organisations qui se suivent sans que les salariés aient la visibilité de la stratégie de l'entreprise si ce n'est pallier aux départs et faire plus avec moins.

Ce rejet est d'autant plus visible sur les salarié(e)s en fin de carrière qui demandent à être accompagné(e)s spécifiquement face aux évolutions de leurs métiers.

Les capacités cognitives et les possibilités d'apprentissage évoluent avec l'âge de manière très différente d'une personne à l'autre. Certains collaborateurs peuvent ressentir le besoin de davantage de temps ou d'exercices pratiques pour assimiler une formation.

Il convient d'en tenir compte dans l'élaboration des programmes, mais aussi de prévoir des positions de travail adaptées aux capacités de chacun. La complexité croissante du traitement des dossiers d'administration des ventes provoque du rejet et de la démotivation.

Par ailleurs, les salariés souhaitant donner une nouvelle direction à leur activité professionnelle évoquent souvent une déception vis-à-vis de l'accompagnement proposé.

À propos des situations difficiles, individuelles ou collectives, nous avons déjà noté l'année dernière une peur à ce que les managers, les RH assument toutes leurs responsabilités, et que le médecin du travail n'a pas la solution à toutes les problématiques. Il faudrait une prise en compte suffisante du travail.

Ne faudrait-il pas mieux entourer et aider les managers ? Par ailleurs, en application du contrat social il y a eu de nombreux recrutements de RH de proximité, mais leur rôle sur le terrain reste flou.

Il avait été rapporté dans le rapport de l'année dernière que, de manière quasi unanime, les salarié(e)s regrettaient ne pas bénéficier de marques de reconnaissance pour le travail accompli...et notamment lorsqu'arrivait la fin de la carrière. Ce ressenti perdure. D'une façon générale, en un an, on note une baisse très nette du moral des salarié(e)s, une aspiration à prendre un TPS puis la retraite dès qu'ils en ont la possibilité. Il s'ensuit résignation, démotivation et morosité. La vigilance devra être accrue pour l'année à venir.

Pour la CFE-CGC, malgré les alertes depuis plus d'un an dans les différentes instances sur l'aggravation du climat social, nous estimons que nous ne sommes pas entendus. La réponse de Bruno Mettling à l'alerte du CNCHST est un déni de l'existant et de la réalité.

Présentation du rapport administratif et financier 2013 du Service de Santé au Travail DO IDF

Un certain nombre de travaux de mise en conformité avaient été engagés en 2012 et se poursuivent sur 2013. On note une augmentation du budget de formation qui est liée à une obligation d'accompagner les infirmiers/ères dans des cursus de spécialisation, mais ces derniers n'ont pas toujours le temps nécessaire à consacrer à ces études.

Nous bénéficions du suivi de 6 médecins à temps plein et 5 à temps partiel qui suivent 10753 sur la DO IDF et 2628 salariés de divisions nationales présentes sur le bassin IDF. Même si nous sommes en deçà des obligations légales, cela représente un nombre très élevé de salarié(e)s suivi par un médecin et donc une charge de travail des plus importantes (d'autant qu'avec les réorganisations, les transferts de dossiers d'un médecin à un autre sont en augmentation). La direction nous confirme par ailleurs qu'il n'y a pas de recrutement prévu à date.

Information et consultation sur le bilan social 2013

Ce bilan social confirme et accentue les tendances observées en 2012, ce qui nous amène à voter contre.

La décrue des effectifs est toujours importante sur la DO IDF, le nombre de départs naturels et de TPS sont en augmentation alors que les recrutements stagnent voire baissent par rapport aux dernières années.

Les salariés vont devoir se serrer les coudes pour maintenir l'activité et nous émettons de grandes réserves sur certains périmètres notamment sur les UI et les AD. Le recours à la sous-traitance est en baisse globale mais reste difficile à suivre dans les choix d'activités ainsi que sur le bénéfice qu'il apporte à l'entreprise (ainsi qu'aux clients). Le système de promotion reste grippé et mal vécu par les salariés (qui le trouvent opaque, injuste et inéquitable).

Malgré des engagements de la direction, l'année dernière, de mettre ce sujet sur la table avec les organisations syndicales, nous attendons toujours une concertation et des plans d'actions dans ce domaine. Pour ce qui est de la rémunération, les organisations syndicales ont limité les baisses potentielles de la participation et de l'intéressement, en renégociant les items avec la direction groupe mais cela ne masque pas les écarts grandissants entre gros et petits salaires, les écarts persistants entre homme et femme.

Une fois de plus nous ne pouvons que déplorer la faiblesse des recrutements et de l'insertion des personnes handicapées. L'absentéisme global est en diminution mais principalement relié à la diminution des effectifs, on note une augmentation assez sensible de l'absentéisme de courte durée sur certains périmètres en contact direct avec la clientèle.

Nous réitérons nos remarques sur la formation qui ne semble pas hauteur des ambitions affirmées par l'entreprise pour accompagner les salarié(e)s dans les évolutions des activités. Ce n'est pas les montants qui sont en cause mais les nouveaux modes de formation (à distance) qui sont proposés. Il n'y a pas d'évaluation dans le temps de l'impact de ces formations, ni de la qualité ressentie par les salariés.

Enfin sur le télétravail, malgré certaines avancées sur certains périmètres, nous sommes loin des objectifs qu'avait fixés notre Directeur Général.

La CFE CGC questionne la direction sur le partenariat dans lequel vient de s'engager Orange, Regus et la Caisse des Dépôts pour créer le premier réseau de télé centres en France, dont certains devraient voir le jour en Ile de France. Nous n'obtenons pas de réponse.

Vote d'une résolution relative au projet Delivery (suite CE Mars)

Dans ce dossier, c'est finalement la solution qu'avait proposé la CFE CGC le mois dernier qui a été retenue par la direction et les autres organisations syndicales.

Une négociation pour accompagner les salarié(e)s impacté(e)s par les phases de tests qui se dérouleront sur les unités de l'Ile de France, sera ouverte le 28 avril prochain.

Les tests ne démarreront pas avant la fin de ces négociations et la CFE CGC portera les demandes que lui ont remontées les salarié(e)s. Ce projet d'accord nous sera présenté prochainement en comité d'entreprise.

Vos représentants au CE DO IDF

Elisabeth RIVIER : 06 74 24 39 26
Franck LEGRAS : 06 73 69 47 23
Guillaume DIAKITE : 06 80 13 85 11

Retrouvez la version électronique de ce tract avec les liens cliquables, ainsi que toutes les nouvelles de la DO Ile de France, sur le site web de la CFE-CGC :

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

Cadres et non cadres, plus d'infos sur : www.cfecgc-orange.org

Activités Sociales et Culturelles des CE
www.lemelleurdesce.com

nos lettres :

- Comprendre & Agir
- Épargne & actionariat salariés

pour vous abonner : info@cfecgc-ft-orange.org

nos blogs :

- www.telecoms-media-pouvoir.net
- www.adeas.org



<http://www.facebook.com/cfecgc.ft.orange>



<http://twitter.com/#/CFECGCFTOT>

Prochain CE le 22 Mai 2014