



# L'essentiel du CE DO IDF

CE DO IDF du 26 septembre 2013

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

## Fonctionnement du comité d'entreprise

### Quotient Familial 2014

Les nouveaux quotients familiaux ont été réactualisés avec une base qui ne prend pas en compte les augmentations moyennes en vigueur dans l'entreprise. Même si ces augmentations peuvent paraître peu importantes, elles ne suivent pas le niveau du coût de la vie que nous vivons tous au quotidien.

**Vote Pour 18 (CFDT/FO/CGT/SUD) Abstention 2 (CFE CGC)**

### Rapport des comptes 2012

Conformément à la loi, le montant de la subvention AEP du Comité représente 0,2% de la masse salariale globale de l'établissement. La subvention principale des ASC est calculée au niveau de l'UES, la masse se fixant à 2,25% de la masse salariale globale de l'UES (FT SA + Orange France + Orange Distribution + Orange Réunion). Elle est ensuite attribuée à chaque établissement proportionnellement à son effectif annuel moyen.

La subvention du Comité atteint 10.191.168 €. Elle progresse de 2,4% en valeur mais, en tenant compte de l'évolution du périmètre due à l'intégration d'Orange France, la subvention diminue.

Les documents comptables établis sont conformes aux règles comptables.

Le total du bilan s'élève en valeur nette à 4.056.712 €. Le compte des Activités Economiques et Professionnelles est bénéficiaire de 52.753 €, celui des Activités Culturelles et Sociales de 96.080 €.

À la date du rapport, les travaux et à l'issue de ceux-ci, il n'a pas été relevé d'éléments remettant en cause la cohérence et la vraisemblance des comptes annuels.

**Vote Pour 21 (CFDT/CGT/SUD/FO et CFE CGC)**

### Bilan des AEP et des Activités Sociales et Culturelles du T2 2013

Un bilan à mi-année montre un budget respecté, mais n'est pas pris en compte à fin juin, toutes les vacances d'été. **La CFE CGC a ré affirmé avec raison que le budget des CESU n'avait pas été évalué à sa juste valeur.** En effet, à fin juin, le budget est déjà dépassé de 3%. La CGT souhaitait que la Direction reprenne la gestion des CESU, ce que nous pouvons comprendre, mais en attendant il serait bon de prévoir le budget.

### Résolution de la CFDT/CGT/SUD/FO sur la restauration

Nous ne prenons pas part à ce vote d'une résolution qui ne semble avoir d'autre objectif que de faire du bruit en période électorale. Nous préférons répondre (voir droit de réponse joint) par des faits sur notre action

**Vote Pour 19 (CFDT/FO/CGT/SUD) Ne prends pas part au vote 2 (CFE CGC)**

## Information et consultation sur le rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes pour l'année 2012

En préambule, nous rappelons à la direction que nous avons obtenu par décision de justice (CE VMF 27 mars 2012) que dans ce type de rapport certains tableaux dissocient les salariés contractuels et les fonctionnaires. Dès lors que des éléments de rémunération sont exposés et pour faciliter l'analyse des progressions des uns et des autres, cette présentation est capitale (la direction a tendance à oublier que la population fonctionnaire est toujours présente en nombre dans l'entreprise). La direction s'était également engagée à nous présenter la durée moyenne entre 2

promotions ainsi qu'une étude sur le positionnement des femmes sur certains métiers, mais force est de constater que ces engagements n'ont pas été tenus. Nous réinterrogeons à nouveau la direction sur les plans d'actions mis en place pour éviter les discriminations à l'égard des femmes en retour de congé maternité notamment, les mesures pour faciliter l'accès des femmes au statut cadre (elles restent majoritairement non cadres), l'analyse des situations des personnes recrutées avec un salaire inférieur à 1850 euros et enfin les mesures préventives mises en place dans le cadre de la nouvelle loi sur le harcèlement sexuel.

Nous avons donc beaucoup d'interrogations et peu ou pas de réponses sur ces points et sur le fond.

D'une année sur l'autre les difficultés perdurent notamment sur les rémunérations, les promotions, les taux de féminisations dans certaines activités, les parcours professionnels, etc....

**Pour la CFE CGC l'égalité professionnelle et la mixité sont des facteurs de cohésion sociale et de créativité dans le monde de l'entreprise Au-delà de ces rapports incomplets, qui nous sont présentés, nous ne sentons pas de grande ambition pour mettre fin à ces difficultés vécues par les femmes que nous constatons sur le terrain. Comme l'année dernière nous nous prononcerons contre ce rapport.**

**Vote Pour 0 Contre 17 (CFE CGC/CGT/FO/SUD) Abstention 4 (CFDT)**

## Information sur le bilan annuel du travail à temps partiel à la DO IDF 2012

Nous tenons à souligner le bon travail d'analyse de la commission qui a permis d'éclairer judicieusement les débats. En synthèse, le temps partiel concerne 14% des effectifs de la DO IDF en augmentation de 1,8%, il reste principalement « demandé » par les femmes même si on constate clairement une hausse des systèmes de TPS/TPI dans les chiffres (majoritairement demandés par des hommes). Les demandes concernent principalement des salariés des bandes C et D (les demandes de cadres augmentent légèrement). 70% des demandes proviennent du domaine de la relation client et 20% les domaines techniques et réseaux. Nous espérons que les conditions de renouvellement des temps partiels, qui comme le prétend la direction, sont désormais facilitées pour les salariés.

Le poids des demandes de TPS/TPI (que l'entreprise ne compense toujours pas par des recrutements ne fera qu'augmenter dans les années à venir, cela ne sera pas sans effet sur la gestion des effectifs sur certains périmètres d'activités particulièrement impactés...

## Information sur le bilan alternance 2012

Là encore, le très bon travail de la commission en amont de cette présentation a permis des débats intéressants lors de ce comité d'entreprise.

Les journées d'accueil des apprentis se déroulent mieux dans les unités, et l'opportunité pour les organisations syndicales de venir à leur rencontre à cette occasion est un bon point que nous soulignons.

La question de l'emploi et de la gestion des effectifs (pénurie !) dans certains domaines d'activités étant centrale pour la CFE CGC, le recours à un plus grand nombre d'apprentis aurait pu être un bon signe dès lors que des garanties étaient prises quant à leurs conditions de travail et leur potentielle crispation, ce qui n'est malheureusement pas le cas. La DO IDF comme le groupe Orange omet surtout de préciser que ces salariés sont « rentables » compte tenu des aides importantes de l'état et des régions, que récupère l'entreprise.

Nous constatons toujours des difficultés des correspondants alternance dans les unités qui n'ont qu'une partie de leur temps (en moyenne 25%) à consacré au suivi de ces jeunes salariés.

La distinction entre le manager et le tuteur de l'alternant reste toujours épineux dans certaines unités (notamment en agence et centres d'appels). Concernant le tutorat, les non cadres perçoivent désormais automatiquement une prime, mais la prise en compte pour les tuteurs cadres est toujours aussi compliquée.

Nous rappelons également que dans le domaine commercial, les objectifs de vente qui sont demandés aux alternants doivent prendre en compte une certaine progressivité en respect de l'accord sur l'insertion des jeunes.

## Information sur le complément à la politique d'implantation et de fermeture des boutiques 2013 à l'AD Porte de Paris

L'Agence Distribution Porte de Paris revient avec un « complément » sur le dossier d'ouverture et de fermeture de points de vente qu'elle nous a présenté au mois de Mai. S'agissant de deux fermetures de point de vente (Le Millénaire dont le bail va être arrêté et désormais Beausevrain), il ne peut s'agir d'un simple complément, et nous demandons à la direction de nous présenter un dossier complet sur ces deux arrêts d'activité. L'AD PP était venue nous présenter en juillet l'ouverture de sa boutique Roissy Aéroville, nous constatons aujourd'hui les impacts réels de ce projet, à savoir une fermeture programmée.

Nous restons dubitatifs quant au dossier « à charge » qui nous est présenté pour justifier cette fermeture. Les fameuses données géo marketing semblent fluctuer en fonction des saisons. Rappelons le très beau dossier qui nous avait présenté, à l'époque, pour l'agence du Millénaire qui va fermer sous peu.

On peut se poser la question de la stratégie de la direction dans ce domaine, car elle semble les boutiques partenaires dans nombre de zones où nous fermons nos propres agences (sont-elles partenaires ou concurrentes ? sachant qu'une agence partenaire coûte 30% moins cher qu'une agence interne, la politique ne serait-elle que financière !!)

Nous réitérons nos points de vigilance sur l'accompagnement des salariés de ces agences sur les relocalisations qui vont leur être proposées, le suivi de leur parcours professionnel, et leurs perspectives d'évolution...

La direction de l'AD PP s'engage à nous représenter ce dossier dans les meilleurs délais après communication auprès des salariés.... Affaire à suivre donc...

## Information sur les incivilités et violences à l'égard des salariés de la DO IDF

C'est à la suite de nombreuses interventions en Comité National HSCT que ce dossier nous est désormais présenté en CE. Notre patience a payé mais nous restons clairement sur notre faim compte tenu des informations présentées...

Etonnement, bien que les salariés des Agences Entreprises soient sous le périmètre de la DO IDF, nous n'avons aucune information les concernant. Ces salariés ne seraient pas touchés par ces actes ? La direction reconnaît sa difficulté à récupérer ces informations (alors qu'il suffit de contacter les 3 CHSCT concernés) et nous renvoi au prochain bilan pour y voir plus clair. Rendez-vous est pris en tout cas...

Nous déplorons que les quelques mesures prises localement ne soient pas déployées sur l'ensemble de la DO IDF. Des mesures sont prises par exemple sur certaines files d'appels, mais étrangement, on nous récite des difficultés de SI pour protéger l'ensemble des salariés des centres d'appels. Nous obtenons des chiffres sur les agences qui sont en première ligne face au client, mais là encore nous n'avons aucun suivi sur le soutien qu'apporte l'entreprise aux salariés victimes. Combien de dépôts de plaintes déposés ? Combien d'arrêt de travail causés par ces actes ? Quelles sont les mesures préventives prises par l'entreprise pour éviter ces situations ? Autant de questions à ce jour sans réponse....

S'agissant de la santé et de l'intégrité des salariés, ces éléments doivent être discutés, analysés et suivis au plus près par les CHSCT pour que des mesures préventives et qu'un réel soutien soit apporté aux salariés victimes de ces incivilités et agressions.

### Vos représentants au CE DO IDF

Elisabeth RIVIER : 06 30 54 49 86

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](http://www.cfecgc-orange.org)

Activités Sociales et Culturelles des CE  
[www.lemelleurdesce.com](http://www.lemelleurdesce.com)

nos lettres :

- Comprendre & Agir
- Épargne & actionnariat salariés

pour vous abonner : [info@cfecgc-ft-orange.org](mailto:info@cfecgc-ft-orange.org)

nos blogs :

- [www.telecoms-media-pouvoir.net](http://www.telecoms-media-pouvoir.net)
- [www.adeas.org](http://www.adeas.org)



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



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

**Prochain CE le 24 octobre 2013**