



L'essentiel

Partager ce que nous avons compris

En préambule de la séance, un débat s'est ouvert, à l'initiative de SUD, sur les attentes de nos collègues à Mayotte.

A cette occasion, la CFE-CGC a souhaité rappeler la position de notre délégation locale qui attache une grande importance à une mesure d'augmentation en pourcentage a minima de 8%, avec une mesure talon à 120 euros, rétroactive au 1er janvier 2013, et que nous aurions aimé voir mise en œuvre le 30 Juin.

La CFE-CGC regrette qu'une certaine surenchère locale n'ait pas permis à la discussion d'aboutir sur cette base. La CFE-CGC privilégiera toujours des revendications qui profitent durablement aux salariés plutôt que des postures extrêmes qui ne peuvent qu'amener à de navrantes situations de blocage.

■ Consultation sur les bilans annuels 2014 de l'emploi des travailleurs handicapés de Fonctions Support et Finances

En 2014, le taux d'emploi global national de 5,81% des salariés en situation de handicap permet à Orange d'atteindre l'engagement pris dans l'accord 2014-2016. L'analyse de la déclaration obligatoire de travailleurs handicapés (DOETH) entre le 31/12/2013 et le 31/12/2014 permet de constater une augmentation du nombre de TH sur le périmètre FSF.

Cette augmentation est essentiellement due à deux facteurs :

- le nombre de sorties est inférieur à celui des entrées : 29/50. La fin de validité ainsi que les départs en retraite alimentent ce flux sortant.
- l'essentiel du flux entrant est alimenté par les nouvelles reconnaissances de TH : 38. L'augmentation de la moyenne d'âge et les diverses communications telle que « la semaine de l'hangagement » ont nettement favorisé ces reconnaissances.

Nos commentaires

La CFE-CGC déplore un niveau de recrutement CDI de TH à zéro sur le périmètre FSF. C'est un signe négatif lancé en direction des personnes handicapées qui met, s'il en était besoin, encore plus en lumière la faiblesse de la politique de recrutement des salariés quels qu'ils soient au niveau de notre division.

Vote :

Contre : SUD, CGT

Abstention : CFE-CGC, CFTC, FO, CFDT

■ Gestion déléguée de la restauration à Orange SA : information sur le bilan 2014 des Fonctions Support et Finances

La CFE-CGC a réaffirmé sa position concernant la gestion de la restauration :

100 millions d'euros annuels délégués à l'entreprise : C'est le budget total, cumulé sur l'ensemble des CE, qui devrait s'ajouter à nos actuels budgets ASC.

Ils correspondent à :

- environ 95 millions d'euros, au titre de la gestion de la restauration,
- et 4,7 millions d'euros, au titre de la gestion du « lien social », c'est-à-dire l'aide financière à diverses associations.

La CFE-CGC rappelle que le budget ASC appartient aux CE.

La délégation à la Direction ne doit pas priver les CE de toute prérogative concernant la façon dont sont utilisés les montants. Depuis de nombreuses années l'entreprise considère que les sommes qui lui sont déléguées relèvent du pouvoir de la Direction et ignorent le rôle des CE délégataires. La transparence laisse plus qu'à désirer. La CFE-CGC a pour objectif de redistribuer ce qui doit revenir aux ouvriers et ayants droit. Et cela se décline par notre vision des ASC, faite en toute transparence et équité. C'est pourquoi les élus CFE-CGC, réunis ce jour en séance CE, demandent à la Direction la restitution au CE de la totalité du Budget ASC. Ils demandent également que la délégation de gestion éventuelle donne au CE la place qui lui appartient.

■ Information en vue d'une consultation ultérieure sur le projet C5.

A partir du 1^{er} trimestre 2016, environ 3 000 collaborateurs d'IMT et 600 prestataires actuellement localisés à Issy les Moulineaux (Leclerc et Oliviers), Châtillon (Antarès et Diagonal), mais aussi Arcueil, Paris ou Guyancourt, emménageront progressivement sur le campus C5 de Châtillon, dans les 4 bâtiments en cours de construction avenue de la République. La capacité d'accueil est estimée à 3 900 postes de travail. Une centaine de collaborateurs du périmètre FSF sont directement concernés par ce projet.

■ Ce que nous en pensons :

Si le site dédié à ce projet dans l'intranet Orange peut laisser croire à une démarche participative et respectueuse des besoins du personnel, la réalité vécue par les représentants du personnel est tout autre !

90% des personnels positionnés en open space (concept dépassé, vieux de 60 ans.....) ! Un choix imposé par la direction malgré les conclusions du cabinet d'expertise Technologia qui juge « imprudente » la démarche de l'entreprise en soulignant qu'elle évince « l'observation précise de l'activité et de sa projection dans la nouvelle organisation », prenant le contrepied de la méthode préconisée par la norme NF. La question des m2 impartis à chacun, de l'isolation phonique des espaces, ou encore des transports (avec une forte nécessité de faire appel à du multimodal en raison de la situation du site) ne fait l'objet que de discussions unilatérales.....

Le projet C5 masque une réorganisation qui ne dit pas son nom et pose un voile sur la volonté de généraliser de nouvelles méthodes de travail. Ainsi, la Direction propose un macro et un micro zoning basés sur des « univers » (Big Data, Cloud, M2M...)

alors qu'à ce stade, ni les activités, ni les métiers, actuels et futurs, ni la réalité du travail des équipes ne sont pris en compte.

Ces univers constituent de fait la base d'une nouvelle organisation, ni présentée, ni discutée avec les personnels et leurs représentants et qui ne leur permet pas de se projeter dans un nouvel environnement de travail propre à limiter les RPS, tout en restant mobilisés sur un projet professionnel.

La CFE-CGC réclame la prise en compte de l'avis des personnels, des exigences liées à leurs métiers et à leurs évolutions, et des conditions de travail favorables aux équipes et à leur efficacité, garantes d'une innovation digne du Groupe Orange.

■ Information sur les bilans logement 2014 des fonctions Support et Finances.

En 2014, pour Orange SA **632 familles dont 38 du périmètre FSF ont été logées sur le parc locatif Orange** qui s'établit à 8 181 droits de réservation contre 8 580 en 2013 (-4,65%).

L'année 2014 est l'année de promulgation de la loi ALUR (Accès au Logement et à un Urbanisme Rénové). Nous aurions dû voir les premiers effets de celle-ci souhaités notamment pour les demandeurs de logements sociaux. Mais entre la volonté affichée dans la loi et la politique de financement mise en œuvre par l'Etat, il y a un large fossé. En effet, contrairement aux engagements pris à l'issue des négociations avec les partenaires sociaux, l'Etat a décidé de baisser l'aide de financement d'Action logement.

Notre déclaration

Les élus CFE-CGC souhaitent saluer la qualité du travail et de l'offre faite aux salariés Orange par la Direction Logement. Un risque important de dilution du « poids » d'Orange au sein d'un seul grand groupe Action logement existe pour autant. Aussi, nous soutiendrons tout renforcement de notre politique logement visant à compenser ce risque pour nos personnels. A ce sujet, nous regrettons le peu de place accordée à nos actions logement dans le cadre des ambitions d'Essentiels2020 visant à faire d'Orange un employeur de référence notamment vis-à-vis des jeunes. Nous considérons qu'une entreprise comme Orange doit pouvoir « faire plus pour loger plus... et mieux » ses salariés

■ Bilan CHSCT 2014.

Une résolution a été adoptée à l'unanimité par les OS. Extraits :

« Les élus du CE FSF regrettent la non exhaustivité des bilans et PAPRIACT ; les avis en attente de 3 CSPCF interrogent [...], de même que la non présentation des documents du CHSCT de la DIG, malgré la demande répétée des élus et RS. [...]

En parallèle, la Commission RPS a interrogé les secrétaires des différents CHSCT du périmètre et vous livre une synthèse axée sur les points de vigilance.

Autre point du CE en bref, l'information en vue d'une consultation sur le règlement intérieur (RI) de la division Fonctions Support :

Un groupe de travail sera prochainement constitué avec l'ensemble des OS FSF. Ce groupe de travail remettra à la direction les divers questionnements et propositions relatifs aux évolutions indispensables du RI qui doivent impérativement être en cohérence avec l'évolution de l'entreprise en général et des Fonctions Supports en particulier.

Concernant la forme des réunions, même si celle-ci s'est améliorée depuis le dernier sondage, il reste une nette marge d'amélioration : l'envoi des documents au moins 15 jours avant la réunion pour un délai d'instruction suffisant, l'existence et le lieu du Registre des Dangers graves et imminents, la présence qui devrait être systématique des acteurs de la prévention (préventeur, médecins du travail, infirmières, assistance sociale (souvent d'ailleurs pas invitées au CHSCT) et pour les CHSCT multi-sites, la coordination avec d'une part les médecins et d'autre part les IT.

En effet, pour les CHSCT multi-sites, souvent un seul médecin est présent, celui du site principal ou du site sur lequel a lieu la réunion ; il est nécessaire qu'il y ait une réelle coordination des médecins d'un même CHSCT pour apporter une vision globale au CHSCT (coordination qui pourrait être faite pas nécessairement par un médecin).

De même, le seul Inspecteur du travail invité, et en copie des documents, est l'IT du siège du CHSCT ; or l'inspecteur du travail compétent est celui du lieu du problème. **Il convient donc pour les CHSCT nationaux de communiquer les documents à l'ensemble des inspections du travail concernées en fonction de l'ordre du jour et non pas au seul IT du siège.**

Concernant le fond, un inventaire des principaux problèmes récurrents :

Le volet RPS n'est pas développé sur tous les périmètres ; ce qui est dommage car certains PAPRIACT ne comportent aucune action concernant la prévention des RPS. Avec la multiplication des inter-CHSCT, la coordination CHSCT/inter-CHSCT devient une priorité et demande à être nettement améliorée ; [...]

Par rapport aux réorganisations, il est regrettable que le travail des GPP soit si tardif ; parfois le projet se met en place alors même que les préconisations du GPP n'ont pas encore été présentées en CHSCT. [...]

Majoritairement la baisse des effectifs due aux départs en TPS non remplacés occasionne des surcharges de travail ; le recours à la sous-traitance, à l'intérim n'est pas une solution d'autant que les chiffres afférents ne sont que très rarement présentés en CHSCT. [...] Par ailleurs, **dans un souci de prévention, les cas de burnout devraient remonter systématiquement en CHSCT** et la répartition du travail est un sujet sur lequel les CHSCT voudraient disposer des éléments lui permettant de travailler. En effet, l'écart entre la charge réelle et la charge prescrite doit faire l'objet d'une analyse au moins une fois par an, comme le prévoit l'article 5.5.2 de l'accord Prévention Stress ; comment cet écart est-il aujourd'hui évalué, s'il l'est ? Sachant que les CHSCT dans la grande majorité n'ont pas les outils pour le faire. Or le chiffrage de cet écart est un élément essentiel dans la prévention des RPS. **Les élus du CE soutiennent la demande des CHSCT d'avoir les moyens de travailler sur la répartition du travail !**

Vos correspondants CFE-CGC

Marc ARNOLD ; Martine BACCINI ; Armelle BARTHELEMY ; Ali BEN M'BAREK ; Jacques BERTHELIER ; Christian BOOG ; Elodie BOURGEOIS ; Alain CANOVAS ; Hervé CHEVAL ; Jean Luc CHRISTOPHE ; Serge CLEMENT ; Jean-Marc DARTAGNAN ; Philippe DELEU ; Thierry DENYS ; Désirée DE ROSE ; José DIAS ; Jean François ETIENNE ; Patrick EONO ; Paul FABRE ; Laure FALEMPIN ; Jacques FUMAGALI ; Muriel GAULIN ; Patricia GARCIA ; Frédéric HAUTEJA ; July HURY ; Jocelyne JOVENIN ; Aicha KHALFAOUI ; Brigitte KUSCH ; Patricia LENOEL ; Frédérique LIMIDO-MILESI ; Walter LIPPLER ; Isabelle LUBERT ; Karl-Stéphan LUCAS ; Loïc MARTIN ; Nicole MERI ; Mathilde MESTANOGLU ; Jean-Claude MINET ; Elisabeth MUNOZ ; Brigitte NAKUL ; Pascal OLLIVIER ; Karine OLIVIER-SORTAIS ; Michel PEHAU ; Michèle PETEAU ; Jean Michel POIZEAU ; Brigitte POUPARD ; Jacquelin RANANJASON ; Pierre REGNIER ; Zahra SAYAD ; Safira SOW ; Snezana STEVOVIC ; Philippe SUDRE ; Vivek TAYAL ; Louise TORELLI ; Catherine TOURET ; Frédéric VAN IMPE ; Christian TRUONG NGOC