



# CE DO Centre-Est des 24, 25 et 26 mai 2016

mai 2016

## L'essentiel à retenir

### ■ Bilan mandature 2015

Pour un budget global de 4,8 Ms€, le résultat 2015 du budget de fonctionnement (AEP : Attributions économiques et professionnelles) est excédentaire de 152 091 euros, celui des ASC (prestations versées aux salariés) est également excédentaire de 272 803 euros.

A noter la très forte dépréciation des parts de SCI (Tourista,...), avec une provision portée au bilan de 438K€ pour un total de ces SCI de **664 K€ (soit -66% !)**

Pour rappel, en 2014, il avait été enregistré au bilan la perte de **260K€**, suite à la faillite de l'UNCOVAC.

Par ailleurs, il a été décidé une nouvelle clé de répartition des charges de gestion du CE : 45% sur le budget de fonctionnement et 55% sur le budget des ASC.

La CFE-CGC a (seule) voté CONTRE.

Par ailleurs encore, nous n'avons pas voté non plus la V2 du budget 2016, en raison d'une hausse des frais de personnel de + 4% (bien supérieure à notre NAO). Au final, l'ensemble des organisations syndicales a approuvé les comptes 2015.

### ■ Bilan de la fermeture des flux téléphoniques SAV Mobiles Voiron

Le bilan concerne une opération qui a impacté, en 2015, 14 conseillers clients, dont 6 traitaient en parallèle des flux e-chat SAV et Assistance Commerciale Mobiles (ACM), 6 qui traitaient en parallèle uniquement des flux e-chat SAV et 2 qui ne traitaient que du flux téléphonique SAV N2. Aujourd'hui, tout le monde est passé sur du flux e-chat ATM, l'accompagnement a été correct. L'inquiétude concerne l'avenir de cette activité, compte tenu des départs par rapport auxquels l'entreprise ne prévoit pas de recrutement, avec la crainte d'une évolution possible de l'activité vers de nouveaux media, comme Twitter, par exemple, ou de nouveaux services comme Open.

### ■ PVC Agences Pro-PME

Projet = passer de 33,3% pour la composante ventes, 16,66% pour la part collective et 50% pour la satisfaction clients.

Pour la CFE-CGC, nous sommes plutôt favorables à faire évoluer l'ancienne PVV pour rendre la vente plus "vertueuse", avec des clients plus satisfaits, ce qui devrait rejallir positivement sur les salariés ... mais, il y a toujours

des effets de bord notamment pour les vendeurs ayant une forte PVV et qui seront impactés.

Par ailleurs, nous sommes intervenus à propos de la situation de crise majeure sur la plate forme SIP, qui connaît des pannes à répétition depuis plusieurs mois, avec comme conséquence l'arrêt de la commercialisation d'un certain nombre d'offres phares et de solutions de téléphonie sur IP – BTLU, BIV, entre autres.

S'agissant de cette crise, les OS (sauf CFDT) ont demandé le report de ce projet de PVC, dans l'attente de la résolution des problèmes techniques de la plate forme SIP. La CFDT, de son côté, a demandé à ce que seuls les produits impactés par la panne soient retirés du projet PVC dans l'attente d'un retour à la normale.

### ■ SDIT Grenoble

Il s'agit du déménagement des équipes intervention de Grenoble vers Fontaine dans le cadre du SDIT Grenoble, soit : 54 techniciens, 2 magasiniers et 3 managers, au T4 2016. Ce projet s'inscrit dans le cadre plus général du SDIT Grenoble (cession du bâtiment Jean-Pain, à échéance S2 2017, réaménagement du bâtiment de Mutualité, lié à la division entre Jean-Pain et Mutualité, regroupement des chargés d'affaires et du Pilotage Global des Affaires (PGA) de Grenoble à Ampère (Gestion des Affaires et Pilotage Logistique Réseau), regroupement des équipes locale et mutualisée de Gestion des Ressources Boucle Locale (GRBL) sur un seul site + étude du réaménagement du magasin de Fontaine, qui deviendrait le magasin unique de Grenoble, Enfin : Réaménagement de Pasteur lié à l'extension du bâtiment Totem (initiative French Tech).

La problématique essentielle s'agissant de Fontaine nous est apparue celle de l'aggravation du temps de trajet, + 12 mn en heures de pointe, dans une zone très fortement embouteillée, par chance, le déménagement se fait plutôt à contre courant des flux de circulation.

### ■ SDIT Isle d'Abeau

Projet de fin de bail de l'immeuble SH1 pour rapatrier les 50 salariés sur le bâtiment SH3.

La Direction insiste (un peu trop à notre avis) sur le télétravail comme solution d'appoint d'une opération immobilière, avec cette phrase sibylline :

« **Mieux travailler et mieux vivre ensemble** : développer l'agilité collective avec notamment la prise en compte des demandes de **télétravail** sur ce site ».



Pour la CFE-CGC, la problématique sera que sur le bâtiment SH3 les salariés aient les mêmes conditions de travail et de luminosité que celles qu'ils avaient dans le bâtiment SH1.

### ■ GPEC 2015 : le bilan

L'accélération des départs n'est pas compensée par les embauches, loin s'en faut : **seulement un départ sur quatre a été compensé sur la DO Centre-Est**, alors que le Groupe connaît une **baisse sensible et continue de ses effectifs depuis près de 20 ans** : ne sommes-nous pas aux limites de la baisse des effectifs ?

Sur la DO : Recrutements externes 149 ; évolution des ressources : -460.

Concomitamment à la baisse des effectifs, les objectifs ne baissent pas, et l'injonction contradictoire de « faire toujours plus avec moins » épuise les équipes et relance la nécessité de prévention des risques psychosociaux.

Comment « *faire vivre une expérience incomparable* » à nos clients (objectif du plan Essentiel 2020) lorsqu'on vit soi-même des conditions de travail très dégradées ?

La Direction : les conditions de travail ne se dégradent pas, nous sommes vigilants sur le sujet.

FO se dédouane de tous les accords que cette OS signe en indiquant que : « le TPS permet aux salariés de partir dans de très bonnes conditions ! »

En 2015, la Direction a économisé 1,8 million d'euros sur le budget prévu pour les mesures emploi & compétences (MEC) et promotions, dont les budgets dédiés au rattrapage de l'égalité femmes / hommes. 1,8 million d'euros, c'est 0,4% de la masse salariale, environ 20 €

annuels pour tous... La Direction accuse les managers d'être « frileux » en la matière... et les soumet à une pression toujours croissante sur leur performance financière.

L'amélioration des résultats ne bénéficie pas aux personnels

C'est le triste constat que l'on peut faire.

Si le résultat net d'Orange a augmenté de 300% en 2015, le budget des augmentations salariales 2016 ne progresse que de ... 0,2% !!

Les réflexions sur le partage des richesses, n'est pas nouveau. En 2009, le chef de l'Etat avait invoqué la règle des trois tiers, selon laquelle les bénéficiaires des entreprises doivent se diviser à parts égales entre : - les salariés, - les actionnaires et - les investissements. C'est encore loin d'être le cas aujourd'hui, comme le montre le choix d'Orange.

D'année en année, la politique de rétribution définie par la Direction s'éloigne du partage équitable des richesses produites avec ceux qui les créent, et bafoue le dialogue social. Après avoir décidé seule de l'intéressement exceptionnel, la Direction propose un accord salarial médiocre... qu'elle se gardera la liberté de ne pas appliquer.

### ■ Digitalisation

Pour la CFE-CGC, sous le couvert de « transformation numérique », l'accord de digitalisation prévoit une transformation complète des modes et espaces de travail, des modes de management ainsi que la réaffirmation des métiers RH, transformation qui est décrite dans l'accord, mais non encadrée. Car, mise à part quelques généralités sur des formations de « prise de connaissance du numérique », aucun moyen ni méthode de transformation n'y sont définis. Ainsi, derrière la façade de volonté de modernisation, la Direction essaye de faire passer en douce une révolution des conditions de travail ...

Cet accord laisse autant d'incertitudes, et donc autant de possibilités de dérives managériales.

A ce titre la CFE-CGC a fait valoir, comme SUD et CGT, son droit d'opposition à cet accord sur la digitalisation signé par CFDT et FO.

Pour la Direction Orange, le management est une relation humaine, le digital est un outil... Il faut que le contact demeure humain, le digital ne remplacera pas l'humain. Sur ce point, nous sommes en phase, à la condition que cela se traduise dans les faits, et ne demeure pas seulement au stade de la posture ou de l'élément de langage.

## Prochain CE les 15 et 16 juin 2016

Employés, maîtrises et cadres, toutes vos infos sur [www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)

#### Vos correspondants CFE-CGC

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

#### Version électronique avec liens actifs

[www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/](http://www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/)

Vous abonner gratuitement à nos publications

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

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

[bit.ly/annuaireCFECCG](http://bit.ly/annuaireCFECCG)

Nous suivre



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

