



## 2 ou 3 choses que nous avons retenues

Séances des 19 et 20 juin 2013 N°7-2013

### ► Déclaration de la CFE-CGC/UNSA au CE de la DO Centre Est

S'agissant de la garde à vue et de la mise en examen de Stéphane Richard pour des faits extérieurs à France Télécom – Orange, la CFE-CGC/UNSA, spontanément, en syndicat responsable des intérêts des salariés du groupe, a pris position pour demander que la présomption d'innocence s'applique pleinement, et qu'aucun amalgame ne soit fait entre les différentes missions que Stéphane Richard a assuré à différentes époques.

Il convient de laisser les juges faire leur travail : même mis en examen, Stéphane Richard doit continuer de bénéficier de la présomption d'innocence, jusqu'au dénouement de la procédure judiciaire.

Au nom des salariés, les élus CFE-CGC/UNSA se sont félicités de la décision des administrateurs de l'État d'avoir placé l'intérêt de l'entreprise au-dessus de l'exploitation politicienne d'affaires judiciaires dans laquelle notre entreprise n'est pas concernée.

Même si un administrateur représentant les salariés a fait peu de cas de « la présomption d'innocence » en votant pour le départ de notre PDG, il était bien isolé !

Le risque d'une déstabilisation majeure de l'entreprise étant heureusement écarté, la Direction et son Président confirmé se doivent de répondre rapidement non seulement aux défis extérieurs qui assaillent France Télécom-Orange, mais également aux attentes d'un personnel qui a su montrer, en se mobilisant autour de son Président, son attachement à l'avenir de notre entreprise.

Par ailleurs, s'agissant de la DO Centre Est, lors de la dernière réunion du CE (celui de fin mai), sous couvert d'exercer son rôle de police des débats, le Directeur Orange et Président du CE a privé de parole l' élu titulaire CFE-CGC/UNSA.

Puis, ce fut au tour du représentant syndical de la même organisation de se voir privé de parole et traité bien différemment de nos collègues d'autres organisations qui ont pu s'exprimer longuement et pleinement.

Il est évident que le dialogue social ne peut pas avoir lieu dans ces conditions !

Les membres du CE de la Direction Orange Centre-Est doivent pouvoir s'exprimer en séance, dans le respect mutuel, même (et surtout) si nous abordons le sujet de la souffrance au travail, (complexe et non binaire s'agissant du cas évoqué de l'ADV St Etienne) sans être contraints au silence par la CGT qui avait quitté la salle et par la Direction.

### ► Projet d'accord cadre sur le droit d'expression directe et collective des salariés

En application des articles L.2281 et suivants du code du travail + engagement n° 64 du nouveau contrat social : des séances d'expression collective seront organisées pour l'ensemble des salariés, au minimum une fois par an - 6H par an, sécables, sans participation des membres des CODIRs d'Unité et participation des cadres soit avec les salariés soit en groupes spécifiques cadres selon négociation locale - engagement de la Direction à proposer un calendrier annuel - animation des réunions et CR à l'initiative des salariés - délais de retour de la Direction sur les suggestions et propositions sont formalisés en négociation locale.

Durée de l'accord 3 ans.

Pour la CFE-CGC/UNSA, les lois du 4 Août 1982 dites « lois Auroux » étaient manifestement trop en avance sur leur temps ! il reste que le premier outil indispensable pour faciliter le droit d'expression des salariés ressort de l'humain lui-même : **c'est l'expression directe des salariés sur leurs conditions de travail !**

Cela étant, il est indispensable de démontrer aux salariés que leur parole est utile, qu'il ne s'agit pas d'une démarche participative en trompe l'œil : la déception et la frustration des salariés seraient alors facteurs de démobilisation des troupes là où les évolutions des métiers et des organisations en appellent toujours d'avantage à la motivation.

### ► Bilan 2012 du travail à temps partiel

Pour la CFE-CGC/UNSA, la féminisation du temps partiel est une tendance forte en Europe. Les femmes occupent plus de 60% des emplois à temps partiel dans tous les pays de l'OCDE.

Dans les études sur le temps partiel, l'âge est un critère également déterminant pour le travail à temps partiel. Qu'en est-il sur la DO Centre-Est du temps partiel chez les jeunes ?

Le Code du Travail précise que "les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont fixées par convention collective de branche ou accord collectif" (art. L. 212-4-5). Quels accords s'appliquent sur la DO Centre-Est ?

FT répond : Accord de branche, l'accord pour Tous, accords locaux

### ► Rapport PEC : perspectives emplois et compétences 2012-2015

A la CFE-CGC/UNSA, nous avons conscience que dans un écosystème télécoms où le low cost est en train de devenir le modèle économique dominant, la réduction des coûts ne doit d'aucune façon remettre en cause, ni le contrat social, ni la politique d'investissement dans les réseaux.

Dans ce projet PEC, en dehors des baisses de personnel chiffrées\*, nous n'avons aucun chiffre précis s'agissant de la baisse de l'activité et aucune indication s'agissant de la sous traitance : est ce que l'on va reprendre de l'activité, est ce qu'on va au contraire se servir de la sous traitance comme variable d'ajustement... L'ensemble des OS a voté contre ce projet.

\* La Savoie, le Cantal, l'Allier verront leurs effectifs baisser de 25% d'ici 2015

## ► Feuille de route du CE 2013-2014

Pour la CFE-CGC, suite à l'audit des comptes du CE, toute la lumière n'a pas été faite, sur la contribution, le rôle et la réalité des heures supplémentaires du Directeur du CE. Le bureau actuel tend à démontrer qu'une organisation sans Directeur peut fonctionner (celui-ci en arrêt depuis 6 mois, sauf une semaine de retour en avril 2013, réclame devant les prudhommes 200 000 € au global de rupture de contrat de travail).

## ► Budgets du CE 2013

- En fonctionnement, les frais de personnel ne baissent pas (ceux du contentieux, si) → si on se sépare du Directeur : moyen d'économiser là a minima 50 000€/an... (moins 40 000€ budgétés en frais de justice).

- S'agissant du budget ASC, les frais de personnel sont en hausse de 20 000€, les frais d'honoraires en hausse de 25 000€ + provision de 50 000€ + déménagement Clt Ferrand : + 15 000€...

Tout cela fait beaucoup de dépenses aboutissant à un résultat de fin d'année négatif.

Par ailleurs, La CFE-CGC/UNSA ne peut que déplorer que les prestations Vacances Adultes soient parfois en très forte baisse, exemple du QF 9 devenu QF 10 (constat d'une diminution plus que de moitié), avec un budget pourtant quasi identique de 2012 à 2013 (mais géré en 2012 par le CCUES).

## ► Élection bureau du CE

- Secrétaire : Didier Choquet (SUD)
- Secrétaire adjoint : Alain Mathieu (FO)
- Trésorier : René Lopez (CFDT)
- Trésorier adjoint : Romain Picq (FO)

## ► Fonctionnement et renouvellement des CHSCT

Pour la CFE-CGC/UNSA, nous ne pouvons que constater des déséquilibres de traitement nombreux entre les différentes unités et la perte de 2 CHSCT, sans élément rationnel d'explication. La CFE-CGC/UNSA, signataire de l'accord initial, pourra s'engager sur une proposition avec maintien de l'existant.

## ► Rapport d'activité 2012

2012 a été marquée par l'arrivée de Free, avec une très forte chute du chiffre d'affaires : -1,2 milliards d'€.

S'agissant de différents points de ce bilan, la CFE-CGC/UNSA est intervenue (notamment) à propos du CA, qui n'est pas connu en DO Centre Est, hormis la vente de cuivre en UI (qui ne correspond pas à de la création de richesse et devrait plutôt venir en diminution du cout de l'investissement FTTH) et la vente d'accessoires en boutique (baisse de 12%).

Concernant le CLI en AE (Customer Loyalty Indicator), marqué comme en constante augmentation depuis 3 ans, il convient de ne pas oublier que cet indicateur part d'extrêmement bas, cela comme conséquence de fait de la funeste réorganisation MEF qui a entraîné beaucoup de casse sociale sans confirmer ses objectifs initiaux d'augmentation de CA (en baisse perpétuelle, depuis) et de la satisfaction de nos clients (idem).

Nous avons également interrogé la Direction pour connaître les pourcentages du low cost sur la DO Centre Est (35% au national sur les mobiles, 50% sinon plus attendus en 2015) – sujet essentiel pour les centres d'appel (tout Sosh traité en Tunisie) et les boutiques (Sosh pas traité en boutiques).

Nous avons également demandé la durée prévisible du plan d'investissement sur la FTTH ???

## ► Fermeture d'Yssingeaux (boutique)

Pour la **CFE-CGC/UNSA**, il est toujours triste de traiter de la fermeture d'une boutique, même si la présence d'Orange pourrait passer par un projet alternatif (d'un partenaire) en fonction des attentes d'un salarié.

Au global, nous sommes inquiets pour les boutiques à faible Valorisation sur le territoire de la Direction Orange Centre-Est et avons demandé qu'il y ait une mise en visibilité du plan de fermetures (projet national de fermeture de 150 points de vente d'ici 2015, soit une quinzaine pour notre DO). Pas pour aider l'Entreprise à fermer ses boutiques, bien évidemment, mais pour permettre aux salariés concernés de pouvoir si nécessaire anticiper une reconversion (exemple récent de St Egrève, fermée sans que rien ne l'ait laissé prévoir).

# Prochain CE : 10 juillet 2013

Élu au CE de la DO Centre Est

titulaire : Noël Fayeaux (AE R2A) - 06 70 03 56 80

Représentant syndical : Jean-Pierre Testi (AE R2A)

06 07 82 82 86

**Cadres et non cadres, plus d'infos sur :**

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

nos lettres :

- Comprendre & Agir
- Épargne & actionariat salariés

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

nos blogs :

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