



CE DO Centre Est - juillet 2015

L'essentiel à retenir

juillet 2015

Déclaration préalable de la CFE-CGC

La CFE-CGC est intervenue sur l'achat à hauteur de 95% de l'opérateur Jazztel par Orange, ce qui permet à notre Entreprise de devenir l'acteur convergent le plus dynamique sur le marché espagnol. Cette opération engagée pour la coquette somme de 3,4 milliards d'euros devrait donner naissance au deuxième opérateur de téléphonie mobile espagnol dans le haut débit avec 1,5 million d'abonnés (derrière Telefonica) et le troisième dans la téléphonie (derrière Telefonica et Vodafone).

La CFE-CGC est plutôt favorable à ce type d'opération, à l'aune de ce que font Deutsch Telekom et Vodafone, lesquels ont engrangé en 2014 des hausses de CA de l'ordre de + 10 %, alors que celui d'Orange est en baisse continue depuis des années. Cette hausse de CA ne s'est pas faite sur leur marché intérieur, comme chez nous atone et frileux, mais grâce à leurs acquisitions faites à l'étranger, notamment aux Etats Unis pour DT.

Le regret pour la CFE-CGC est que cet achat de Jazztel se soit fait au moyen de dettes hybrides, instruments financiers complexes et peu lisibles puisque n'étant pas considérés comme des dettes mais comme des capitaux propres, cela pour un coût beaucoup plus élevé qu'un endettement classique, de l'ordre de 200Ms€ pour cette seule année 2015

Il existait pour acquérir Jazztel un autre moyen plus traditionnel et moins onéreux que celui d'une augmentation de capital. Mais dans ce cas notre principal actionnaire, l'Etat, aurait vu diminuer son pourcentage de participation au capital d'Orange actuellement à 25% et, conséquemment, aurait vu diminuer sa quote part de dividendes qui bon mal an lui rapporte année après année son petit pécule de quelques centaines de Ms d'€.

Nous sommes également revenus sur un autre point, celui de la GPEC partie prospective, qui nous promet à échéance 2017 un besoin établi par l'entreprise à 70 000 emplois pour 65 000 salariés qui seront encore poste à cette échéance. Par rapport à cette situation, si une OS souhaite émettre un droit d'alerte économique, au niveau d'un CE ou du CCUES, la CFE-CGC ne s'y associera pas, parce que ce droit est limité à une alerte par année civile et par CE (ou CCUES) et ensuite parce que, sur le fond, une telle alerte doit être basée sur des *faits de nature préoccupante justifiant une demande d'explication à l'employeur sur la situation économique de l'entreprise*. En l'espèce, il ne s'agit pas de préoccupations d'ordre économique, mais d'ordre social puisque ce sont 5000 emplois qui vont manquer en 2017.

Sur le fond, si l'entreprise ne remplace un départ qu'à hauteur de 1 sur 4, la CFE-CGC ne réclame pas le remplacement de tous les départs poste par poste mais des remplacements/comblements là où cela est nécessaire : activités en croissance et en développement, forts départs en retraite concentrés sur une entité/activité/localisation. Notre combat contre le versement des dividendes au profit de l'investissement s'inscrit pleinement dans cette ligne.

Notre position, nos combats portent plus sur le développement de nouveaux business à forte valeur ajoutée plutôt que sur un strict maintien de l'existant (qui est toute façon un combat perdu face à quelques prédateurs voraces qui lorgnent sur le secteur des télécoms, et qui seraient bien trop satisfaits de voir qu'Orange se cantonne dans une stratégie de l'immobilisme).

Notre cap a également été de favoriser le changement souhaité par les salariés en favorisant le développement des mouvements de salariés entre la maison mère Orange et ses filiales, en investissant sur le développement des formations via les parcours de professionnalisation et en revendiquant la fluidité géographique entre l'Île de France (1/3 de l'emploi) et les autres régions – ce qui a donné lieu au très modeste rapport Fossier par rapport auquel M. Faure, DO Centre Est, avait indiqué lors du dernier CE que cela ne concernerait pas la DO Centre Est mais les entités nationales.

■ Recrutement du Docteur Solodky sur Lyon et St Etienne

Le Dr Solodky a été nommé à mi temps sur la Loire (les lundis et mardi + 1 mercredi /2 pour 580 salariés) et sur Lyon (les jeudis et vendredi + 1 mercredi /2 pour 564 salariés). Par rapport au Dr Icart qui était à 60% avec la zone du Puy, la quotité de travail du Dr Solodky sur la Loire demeure la même. La CFE-CGC a souhaité la bienvenue au Dr Solodky en insistant, par rapport à son diplôme de toxicologie, sur le risque chimique auquel ont pu

être confrontés de nombreux salariés Orange (plomb, résines polymérisables) et sur le risque ionisant avec les surtenseurs radioactifs encore présents par centaines de milliers sur le réseau – et qui ont souvent par le passé été démontés sans précaution aucune. Un récent rapport SECAFI a mis l'accent sur la dangerosité de ces surtenseurs, risque jusque là largement sous estimé.

VOTE quant à ce recrutement : 15 voix POUR (unanimité).

■ Mise en œuvre programme Delivery (ouverture)

Pour l'entreprise, l'organisation est aujourd'hui complexe, avec une multiplicité d'intervenants et une expérience clients qui n'est pas la même selon les unités.

La CFE-CGC est intervenue (entre autres points) s'agissant du pôle ordonnancement (automatisation + centralisation sur Paris, le reste des dossiers à aiguiller devant l'être par les managers, à priori), de l'impact sur la production suite à la mise en œuvre de ce projet (de 2, à 2,5 mois de formation) qui ne pourra se faire sans renforts, au-delà du seul recours à la sous traitance qui ne pourra pas traiter de dossiers trop complexes (la Direction répond qu'il conviendra de faire monter en compétence la sous traitance), de la mobilité sous jacente à ce projet avec 2 sites (St Etienne et Lyon - la direction répond qu'aucune menace ne plane sur St Etienne, qu'il y restera toujours un pôle).

En résumé, la CFE-CGC a indiqué qu'Orange doit prendre en compte l'expérience du programme « ARC » qui aujourd'hui encore, après 2 ans de déploiement, n'est pas opérationnel à 100%. Nous devons prendre du temps et respecter chaque étape. Le temps que nous prendrons au départ sera du temps gagné pour l'avenir. La CFE-CGC souhaite que l'humain soit au cœur de ce projet, car c'est le collectif, managers et salariés, qui en déterminera la réussite ou l'échec.

■ Prorogation des mandats CHSCT

Selon l'article R4613-5 du code du travail créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#) : les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désignés pour une durée de deux ans. Leur mandat est renouvelable.

Sur le territoire de la DO centre Est, la Direction et les organisations syndicales CGT, FO, SUD et CFDT se sont entendues sur la nécessité de proroger les mandats des élus des CHSCT arrivant à échéance les 10 et 11 juillet jusqu'au 22 octobre 2015.

Pour la CFE-CGC, cette modification se trouve en décalage évident avec la volonté du législateur (vote des lois AUROUX) et constitue une manœuvre pour contourner l'application du Code du Travail et ne pas respecter ses obligations légales. Cette manœuvre de la direction et des OS qui, au moins pour un temps, nous exclut des CHSCT nous porte directement préjudice et constitue une vilénie que nous ferons constater par la DIRRECTE.

Avec de tels accommodements, pas besoin de besoin de loi Macron pour supprimer les CHSCT...

VOTE :

14 POUR : CGT, CFDT, SUD, FO

1 CONTRE : CFE CGC

■ Rapport sur l'emploi des travailleurs handicapés

		DOETH 2013	305
			entrées
recrutements / intégration OFSA (1)			4
autres recrutements TH (3)			5
mobilités entrantes			2
nouvelles reconnaissances			52
			63
		DOETH 2014	347
			sorties
départs définitifs (2)			4
départs en retraite			7
fin de validité			9
mobilités sortantes			1
			21

L'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés (TH) est de 6 % de l'effectif, le calcul par rapport à l'effectif de la DO Centre Est n'est pas fourni, et pas facile à faire compte tenu de l'intégration dans ce pourcentage du recours au secteur protégé, en forte hausse à 975,79 K€ (par rapport à 349,20K€ en 2012 et 899,48K€ en 2013).

D'après les indications fournies en séance, ce taux devrait se situer entre 5,8% (347 TH vs 5993 effectif social) et près de 6%, s'y on y inclut les C3R (357), soit très proche de l'obligation légale à 6% et en hausse de près de 12% depuis 2013.

Néanmoins, l'inquiétude demeure s'agissant des mois et années à venir, puisque de nombreux TH vont opter pour le TSPH, ce qui fera plonger ce taux si les recrutements ne sont pas en adéquation avec les départs.

■ Professionnalisation et organisation de la formation des UI

La question qui doit se poser est de savoir si ce projet va (ou non) permettre une amélioration des conditions de travail en UI. Notamment, via le mail qui est un outil asynchrone : être tout le temps connecté c'est potentiellement dangereux et constitue un outil de surveillance (la direction dit qu'on a autre chose à faire qu'à surveiller chaque salarié et, à propos du mail, qu'on peut répondre en différé).

A ce sujet, M. Faure a indiqué que les Smartphone professionnels qui seront proposés aux salariés d'Orange le seront en septembre avec SMS et voix illimités.

Employés, maîtrises et cadres, toutes vos infos sur www.cfecgc-orange.org

Vos correspondants CFE-CGC

Noel Fayeaux - 0670035680
Jean-Pierre Testi - 0607828286
Djamila Bock - 0673193174
Gwen Poulain - 0680230658

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

bit.ly/annuaireCFECCG

Version électronique avec liens actifs

www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/

Vous abonner gratuitement à nos publications

bit.ly/abtCFE-CGC

Nous suivre



facebook.com/cfecgc.orange



twitter.com/CFECCGOrange

