

L'essentiel du CE de la DO Centre Est

... Plutôt que travailler dimanche et jours fériés, il faudrait déjà régler le problème du chômage les autres jours...

Séance du 25 février 2015 N°2 – 2015

► Déclaration préalable de la CFE-CGC

Pour la CFE-CGC, les résultats d'Orange, au-delà du fait de n'avoir pas été bien accueillis en Bourse, ont montré une fois de plus que le maintien de chiffres « présentables » se fait toujours au détriment de l'emploi..... et au détriment du futur de l'entreprise !

En effet, si on peut se féliciter que la réduction de la baisse du Chiffre d'affaires soit endiguée, avec moins 1,5 milliards d'€ de CA, tout de même, le maintien de l'EBITDA « en ligne avec les objectifs » s'est fait essentiellement au détriment du personnel, dont les effectifs (en Equivalents Temps Plein) ont baissé en moyenne de 3,8%, dont 3,7% pour la France et 3,9% à l'étranger, réduisant d'autant la masse salariale.

Par ailleurs, une nouvelle fois, l'entreprise va verser presque deux fois son bénéfice net en dividendes : à 0,60 € par action (alors que le bénéfice net part du groupe s'établit à 0,36 € par action), l'entreprise paiera 1,6 milliards à ses actionnaires, pour un résultat net consolidé de 925 millions d'euros.

Le versement de dividendes supérieurs aux bénéfices ne peut se faire qu'au détriment des fonds propres de l'entreprise.

Par ailleurs, on note que l'endettement est stabilisé, ce qui bien évidemment est une bonne chose, sauf que par le biais des emprunts hybrides et des obligations perpétuelles, celles notamment prévues dans le cadre de l'acquisition de Jazztel, le niveau réel d'endettement de l'Entreprise est dissimulé, tout en étant pourtant réel mais pas vérifiable – ce qui est extrêmement inquiétant.

Au final, en dehors de l'élément positif des **investissements en hausse de 1,3% à 5,6 milliards d'euros**, cette politique de l'ultra court terme est désastreuse.

La CFE-CGC réclame donc un changement de cap stratégique, une gouvernance qui assure le développement et la pérennité à long terme de l'Entreprise, et non une politique de terre brûlée qui sacrifie le futur du Groupe à la satisfaction instantanée des marchés financiers... avec la complicité de l'Etat, qui ne fait rien pour faire baisser le dividende, dont il touche encore près du tiers.

Par ailleurs, toujours dans le même ordre d'idées, le DRH Groupe, B. Mettling, dans une interview au journal Les Echos a indiqué « qu'il n'y aura plus - chez Orange - de plan de départs volontaires ni de plan social ».

Avec cette précision que « Orange s'appuiera désormais sur les départs naturels pour renouveler les effectifs ».

En dehors du fait qu'il n'y a jamais eu de plan social chez Orange, ne serait ce que par le fait que l'Entreprise demeure toujours majoritairement composée de fonctionnaires, cette déclaration de M. Mettling semble signer l'arrêt de mort du TPS.

Pour la CFE-CGC, sans rentrer dans le débat à proprement parler du maintien ou pas du TPS après 2015, nous avons rappelé que l'arrêt du précédent plan de départs, le CFC, au demeurant bien plus avantageux que le TPS, s'était traduit par un certain nombre de mesures drastiques (et dramatiques) dans le cadre des plans NEXT et ACT, telles que le funeste time to move.

Nos technocrates de l'époque, au demeurant toujours mis en examen, avaient imaginé qu'en pourrissant au quotidien la vie des salariés notamment par un accroissement de la pression, du stress et des mobilités forcées, les salariés quitteraient d'eux même Orange sans que l'Entreprise ait à déboursé un kopeck dans l'opération.

Sauf que, et les théoriciens de la courbe du deuil du « Boston Consulting Group » (à l'époque consultants d'Orange) n'y avaient pas pensé, certains sont allés bien au-delà... et c'est leur vie qu'ils ont décidé de quitter, pas seulement l'Entreprise.

Alors aujourd'hui, lorsque M. Mettling nous montre les résultats du baromètre social rivés sur le beau fixe, nous ne pouvons oublier que la menace est toujours présente.

Les salariés qui partent en TPS ou en retraite ne sont remplacés qu'à hauteur d'1 sur 3 ou sur 4 ; inévitablement les conditions de travail se dégradent, on demande aujourd'hui sans cesse et dans presque tous les domaines plus de polyvalence, plus de polycompétence.

Au final, les salariés de l'Entreprise sont fragilisés par des décennies de réorganisations, à preuve le nombre des suicides qui est reparti à la hausse avec 21 suicides en 2014 et pas moins de 6 salariés Orange qui ont mis fin à leurs jours pour le seul mois de janvier.

Une réunion extraordinaire du CNHSCT sera consacrée à ce seul point courant mars.

En résumé, ce sur quoi nous insistons de manière peut-être anticipée, c'est sur le point de ne jamais revoir à l'œuvre les méthodes qui ont été à l'origine la crise de 2009.

En janvier de cette année 2015, Orange s'était associée au grand mouvement d'humanité qui avait submergé le pays en disant : « Nous sommes Charlie ».

Pour la CFE-CGC, qui à 100% est aussi Charlie, nous ajouterons également sinon surtout, en rapport aux événements dramatiques et à la crise de 2009 : « Plus jamais ça ».

► Evolution du traitement des commandes OPGC à l'UI Lyon

Dans le cadre du déploiement de leurs réseaux optiques et du raccordement horizontal de leurs clients, les opérateurs tiers bénéficient d'une offre d'accès au génie civil d'Orange.

L'UI Lyon reçoit l'ensemble des demandes des Opérateurs tiers sur l'utilisation du Génie Civil d'Orange. La cellule OPGC gère les demandes au niveau national.

La direction de l'UI Lyon propose d'automatiser le traitement des demandes avec à la clef une baisse très forte des effectifs.

Actuellement : 31 salariés, 17 hommes et 14 femmes. A terme : à 6 8 salariés seulement avant l'été !

Pour cela des automates informatiques ont été initialisés, mais avec une phase de test portant (seulement) sur 2 fois 20 dossiers, pour un volume de commandes annuel d'environ 60 000 dossiers traités en 2014 et 153000 commandes attendues pour 2015.

Devant le peu de sérieux de cette présentation et au vu de l'impact sur les salariés (16 à 18 salariés devront dans les semaines qui viennent se trouver un autre job), la CFE-CGC et les élus du CE ont demandé **de façon unanime** à ce que ce projet fasse l'objet d'une expérimentation se référant à l'accord expérimentation en vigueur à Orange. De même, les élus ont demandé à ce que les commissions du CE « Emplois et Formation », « Risques psycho sociaux » et « Economie et évolution des marchés » se saisissent de ce dossier afin d'en analyser toutes les conséquences.

COMITÉ D'ENTREPRISE

Budgets du CE

Un budget prévisionnel ASC a été établi de façon à ce que les salariés puissent bénéficier au plus tôt de leurs prestations. Ce budget est en baisse de 3,1 % par rapport à 2014 (hors reliquat 2013).

La CFE-CGC, qui préconise une solution alternative totalement redistributive sans communication du QF à l'Entreprise ni reversement d'une quote part du budget au CCUES, s'est abstenue s'agissant de ce budget prévisionnel.

VOTE :

8 votes POUR SUD, CFDT, FO
6 abstentions CFE-CGC et CGT

Accompagnement des salariés de la boutique de LYON Victor Hugo

Cette boutique va fermer mi-avril 2015 ; au-delà du reclassement des salariés dans d'autres boutiques et du maintien de la PVC durant 3 mois, la Direction propose une prime (d'un montant initial de 300€) augmentée à 400€.

VOTE :

2 pour CFDT
6 Contre CGT et SUD
5 abstentions CFE-CGC et FO

Bilan 2014 des ouvertures exceptionnelles de boutiques et prévisionnel 2015

	Total Prévu 2014	Total réalisé 2014
Fériés	140	81
Dimanches	123	110
total	263	191

Pour la période mars 2015 → mars 2016, le prévisionnel d'ouvertures est de 124 dimanche et 133 jours fériés, soit un total de 257 jours d'ouverture, en baisse par rapport au prévisionnel 2014.

Les principes de la direction sur ce point demeurent les mêmes que par le passé, à savoir :

- Ne pas ouvrir par principe,
 - Décider des ouvertures exceptionnelles en fonction des opportunités et des contraintes liées à l'activité commerciale.
 - Prévoir un nombre de vendeurs et conseillers techniques présents ajusté aux besoins réels estimés.
 - Recourir, par préférence, au volontariat et à l'entraide.
- Cet état prévisionnel pourrait néanmoins être modifié suite au vote de la « Loi Macron » relatif au travail dominical.

La CFE-CGC est bien évidemment opposée au travail dominical, lequel doit avant tout et surtout être consacré à VIVRE (en famille, ses passions, à faire ce qu'on ne peut faire en semaine)

plutôt qu'à travailler,

ni, bêtement, à consommer.

Néanmoins, la CFE-CGC est un syndicat non dogmatique, qui prend en compte l'état de la société telle qu'elle est et non telle qu'on aimerait qu'elle soit, qui comprend que dans les centres commerciaux, Orange soit contrainte de se plier aux horaires et aux dates d'ouverture.

Et qui prend en compte aussi le fait que, parmi les salariés, les plus jeunes trouvent intérêt à la compensation financière du travail les dimanche et jours fériés.

VOTE :

6 contre CGT, SUD
8 abstentions CFE-CGC, CFDT, FO

Prochain CE : 19 mars 2015



Élu titulaire : Noël Fayeaux 06 70 03 56 80 - **Elu suppléant** : Jean-Pierre Testi - 06 07 82 82 86 - **Représentante syndicale** : Djamila Bock 06 73 19 31 74
Coordinatrice CE-CCUES : Valérie Giraud : 06 08 35 99 41 - **Responsable Territoire Centre-Est** : Maxime Couret : 06 84 95 72 80-

Cadres et non cadres, plus d'infos sur :

www.cfecgc-orange.org

- nos lettres :
- Comprendre & Agir
 - Épargne & actionariat salariés
- pour vous abonner : secretariat@cfecgc-orange.org
- nos blogs :
- www.telecoms-media-pouvoir.net
 - www.adeas-ftgroup.org