



## L'essentiel du CE de la DO Centre Est

... Essentiels 2020 : dividendes assurés pour les actionnaires, c'est le personnel d'Orange qui va trinquer...

Séance du 19 mars 2015 N°3 – 2015

### ► Déclaration préalable de la CFE-CGC

Notre PDG, **S. Richard**, a présenté le 17 mars les « Essentiels » 2020 d'Orange, avec 5 points d'ancrage définis comme :

- l'offre d'une connectivité enrichie (peu ou prou tout ce qui tourne autour du Très Haut Débit),
- réinventer la relation client : avoir une relation clients irréprochable nous paraît un peu le minimum/minimorum, ne serait-ce que pour justifier au moins pour partie le différentiel de prix d'avec nos concurrents,
- Construire un modèle d'employeur digital et humain, on ne voit pas trop à quoi cela correspond sauf qu'en français la juxtaposition de 2 mots contradictoires s'appelle un oxymore,
- un « focus » particulier sur le marché Entreprises dans lequel nous sommes pourtant et encore - malgré un déclin continu du CA, en position dominante et enfin, le « mobile banking » (paiement électronique) et les objets connectés comme pistes d'avenir – alors que l'e-santé ou d'autres domaines n'ont pas été mentionnés.

Dans le détail, au-delà du fait qu'on ne voit pas forcément de cohérence absolue entre ces 5 axes, on y trouve aussi des choses peut-être plus parlantes pour la CFE-CGC, comme la nécessité pour Orange d'atteindre ses objectifs économiques **dans le respect de la performance sociale**, en étant une entreprise éthique respectueuse de l'environnement dans lequel elle évolue.

Environnement, on aurait pu penser à l'environnement économique, non, non il s'agit bien de l'environnement au sens de l'empreinte climatique, puisqu'il s'agit de réduire les émissions de CO<sub>2</sub> ; on imagine que cela s'inscrit dans le cadre de l'optimisation immobilière, pour quitter de vieux bâtiments énergivores au profit d'autres + récents BBC ou HQE, sauf que le surcoût d'émission de CO<sub>2</sub> par les salariés suite à un allongement des trajets n'est jamais pris en compte par Orange et qu'en conséquence ces chiffres sont sujets à caution.

Toujours concernant le CO<sub>2</sub>, plutôt que de véhicules hybrides ou électriques, l'immense majorité de notre flotte est constituée de véhicules fonctionnant au diesel, carburant désormais reconnu comme cancérigène certain. Il y a donc encore loin de la coupe aux lèvres...

On voit aussi dans cette stratégie « **l'accompagnement de 500 start-up d'ici 2018** pour favoriser l'open innovation ». A la CFE-CGC, on aurait envie de dire, pourquoi pas, en y voyant une certaine analogie avec ce qu'a fait X. Niel avec son école d'informatique gratuite ouverte aux jeunes sans diplôme. Mais au final on y voit surtout une analogie avec Nova + et le démantèlement de la R et D chez Orange, dont la fermeture du site historique de la Turbie en est le dernier avatar. En effet, si on considère

la chaîne innovation, on a : R&D fondamentale, puis la R&D, puis l'innovation, puis le développement, puis l'implémentation.

Avec les start-up, notre rôle de R&D se concentrera désormais sur la réalisation et la finalisation de projets techniques pour lesquels Orange ne fera presque plus d'innovation, puisqu'on la récupèrera sur étagère, via ces start-up.

Au final, pour la CFE-CGC, nous ne détectons pas pour ces 5 prochaines années de véritable vision industrielle : l'endettement de notre entreprise demeure important, plus important même que ce qu'on peut lire dans les comptes. En effet, les titres subordonnés émis par le Groupe s'analysent financièrement comme de la dette mais comptablement comme des capitaux propres (normes IFRS). De même que, les engagements de location opérationnelle (pour 5,6 Md€ dans l'immobilier ou les véhicules, sauf crédit-bail), qui ne sont pas considérés comme un passif par ces mêmes normes. Donc, en prenant en compte ces deux éléments, **le niveau d'endettement est plus élevé et en hausse depuis 2 ans**, alors qu'il est présenté dans les comptes comme étant en baisse.

Par ailleurs, depuis 2012, le CA du groupe est en recul constant : tous les postes de charges sont donc mis à contribution pour enrayer la baisse des indicateurs de performance, et en particulier les charges de personnel. Celles-ci diminuent plus fortement que le CA.

Ce qui sous tend inévitablement une **dégradation des conditions de travail** et le risque du retour à la situation que l'Entreprise avait connue à la fin des années 2000

Au final, pour illustrer ces propos, on peut considérer ces orientations stratégiques à l'aune de ce qui se passe actuellement avec la **NAO (négociation salariale)**, cad une NAO 2015 très mal engagée – avec une diminution importante du budget général et la suppression du principe d'une augmentation générale pour tous, NAO que l'on pourrait résumer en quelques mots : donner moins et à moins de salariés.

L'ensemble des OS a demandé solennellement lors de la dernière séance de NAO de revoir fortement à la hausse le taux directeur et de maintenir le principe d'une augmentation collective significative pour tous, avec un effet au 1<sup>er</sup> janvier.

A la CFE-CGC, nous nous associons pleinement à cette demande, cet exemple de la NAO étant significatif des très fortes inquiétudes que nous pouvons avoir quant à ce plan stratégique 2020. D'autant que le résultat net ne permet pas de financer les dividendes, même si ceux-ci ont été revus à la baisse par rapport à leur niveau de 2012 – ce qui fait que **notre entreprise est contrainte de s'endetter pour seulement rassasier ses actionnaires...**

## ► Rapport d'activité et rapport sur l'Emploi 2014 de la DO Centre Est

La situation devient désespérée, bien que l'entreprise communique beaucoup sur les recrutements (68), le solde comparé aux départs (323) devient de plus en plus négatif et la situation très tendue dans les services.

L'entreprise avait bâti ses hypothèses sur une baisse d'activité importante, mais la baisse des effectifs l'a été beaucoup plus en regard : baisse de 4,6% par rapport à - 3,7% au niveau national, avec une diminution des charges de personnel de 9,2 millions d'€ en 2014.

Les élus du CE de la DOCE, constatant la dichotomie persistante entre les effectifs, les indicateurs d'activité et la charge réelle sur le terrain, ont alerté la Direction sur les Risques Psycho Sociaux auxquels sont soumis les salariés de la DOCE confrontés quotidiennement aux choix suicidaires de l'entreprise sur l'emploi.

VOTE : 14 voix POUR (unanimité)

La Direction a répondu que l'on pouvait fonctionner avec moins de monde, en automatisant tout ce qui pouvait l'être (back office UI, notamment).

### COMITÉ D'ENTREPRISE

## ► Budget de fonctionnement du CCUES

Les élus ont voté la participation du CE de la DO Centre Est au budget de fonctionnement du CCUES à hauteur de 9,5 % sur la subvention de fonctionnement 2015 versée par l'entreprise.

Seule la CFE-CGC s'est abstenue sur ce vote. En effet, le CCUES a évidemment besoin d'un budget pour son fonctionnement (la loi ne prévoit pas de fonctionnement en propre des Comités centraux d'Entreprise, prévoyant seulement un fonctionnement pour les CE, à hauteur de 0,2% de la masse salariale brute, à charge pour ceux-ci d'ensuite reverser aux CCE, chez Orange au CCUES).

Néanmoins, pour 2015, ce budget de fonctionnement prévisionnel du CCUES enregistre une hausse des charges de personnel de près de 80% (!!!), ce qui, à minima, a motivé notre vote d'abstention.

VOTE :

13 voix pour CFDT, FO, CGT, SUD

1 abstention CFE-CGC

## ► Evolution des CACER des 3 UI

Il s'agit d'un sujet déjà ancien (la première présentation en CE remonte à juillet 2013).

Ce projet a pour but la constitution d'équipes de taille suffisante pour gérer de manière optimale l'adéquation charges/ressources sur la plage 8H/18h, en équilibrant l'activité entre les pilotes des 3 unités d'Intervention.

En clair, à mutualiser les CACER des 3 UI (accueil, pilotage et affectation sur chaque périmètre géographique dans les domaines entreprises et réseau structurant)

... avec le risque évident, compte tenu de la baisse des effectifs, qu'un jour tout se retrouve centralisé à LYON.

Dans ce dossier, manquait l'avis du CHSCT Puy de Dôme de l'UI Auvergne, en sus de certaines données obsolètes depuis 2013.

Néanmoins, après relecture du PV du CHSCT et l'écoute des bandes d'enregistrement des débats du CHSCT, et malgré l'avis opposé des organisations syndicales, la Direction a considéré que le processus de consultation était clos au niveau CHSCT, qu'on était au bout du processus et a recueilli l'avis des élus,

... que ceux-ci n'ont pas rendu en quittant la salle du CE.

En conclusion ( ? ), les élus du CE de la DOCE, considérant qu'ils n'avaient pas tous les éléments, notamment un avis motivé et formel du CHSCT, ainsi que des éléments économiques, permettant de rendre un avis motivé et pertinent, ont mandaté le secrétaire du CE pour engager une procédure sur la validité de la consultation de ce projet au niveau du CE.

## ► Evolution des astreintes « réseau structurant » à l'UI LYON

Pour la Direction, ce projet est motivé par la nécessité de mettre les techniciens au meilleur endroit possible (Lyon, Bourg ou Villefranche) en fonction des volumes d'activité (qui seraient nuls sur Bourg). Si un technicien recruté à Bourg passe ses journées à venir à Lyon faire de l'entraide, cela tiendrait du non sens.

Le projet serait donc celui de la recherche d'un équilibre, à l'instar de ce qui existe à St Etienne et Roanne, qui ne révolutionnerait pas tout, basé sur la recherche d'entraide, en mettant le plus possible un technicien en face du besoin client.

Ce dossier n'est encore qu'à l'état de projet, malgré 17 réunions déjà tenues, d'autres sont encore prévues.

Donc : à suivre...

**Prochain CE : 29 et 30 avril 2015**



**Élu titulaire** : Noël Fayeaux 06 70 03 56 80 - **Élu 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](http://www.cfecgc-orange.org)

**nos lettres :**

- Comprendre & Agir
- Épargne & actionnariat salariés

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

**nos blogs :**

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