



## 2 ou 3 choses que nous avons retenues

Séance du 28 aout 2013 N°9 -2013

### ► Déclaration préalable

A plusieurs reprises la CFE-CGC a demandé que les réunions des Comité d'Établissement de la DO Centre-Est ne se déroulent pas au même moment que les réunions du Comité Centrale (de l'UES). La responsabilité du Président de séance est bien évidemment engagée, ainsi que celle du secrétaire qui se range à la position de l'employeur. La CFE-CGC a donc protesté contre cette pratique, comme nous l'avions déjà fait officiellement en séance en septembre 2012 – d'autant que les autres CE savent s'organiser pour proposer des dates différentes de celles du CCUES. S'agissant des résultats du S1 2013 du Groupe Monsieur Olivier FAURE en a fait une présentation optimiste - avec confirmation de l'objectif 2013 de cash-flow supérieur à 7 milliards d'€ - et distribution d'un dividende élevé à 0,80 € (soit au cours de l'action : 10,57% de rendement).

La CFE-CGC a un peu de mal à partager cet élan d'optimisme compte tenu de la dégradation du CA de près de 5% par rapport au S1 2012, de l'affaissement de près de 5% sur nos activités dites Entreprise, la chute de plus de 12% de l'ARPU mobile en France, la dégringolade de près de 40 % du résultat net

Par ailleurs, les résultats encourageants en Espagne et le reste du monde ne compensent pas la dégradation de nos résultats en France ; quant à nos activités dites « relais de croissance », elles peinent à être quantifiées. **Les résultats du Plan Conquêtes 2015 semblent se trouver coincés au milieu du gué.**

Si les élus CFE-CGC n'arrivent pas à partager cet optimisme, ils s'inquiètent du renforcement du plan d'économie pudiquement appelé plan d'efficacité opérationnelle, et de ses conséquences sur le personnel... Force est de constater que le maintien de résultats « présentables » aux yeux des marchés financiers n'est obtenu que par une forte compression des coûts, tout particulièrement en France, avec la réduction des effectifs, accompagnée d'une modération salariale sans précédent.

Une fois de plus, la CFE-CGC a émis le vœu de voir se modifier drastiquement notre politique de distribution de dividendes afin de nous redonner les marges de manœuvre à la hauteur de nos ambitions, que ce soit sur les investissements, les infrastructures - et l'innovation, comme dans les opérations de croissance externe qui pourraient se présenter.

### ► Déclaration - ADV complexe Saint-Etienne/Agence Entreprises

Pour rappel, suite à une situation disons « tendue »

entre 2 salariés du plateau de Saint Etienne et le reste de l'équipe, la direction de l'AE a décidé en début d'année de faire appel au pôle enquêtes. En mai dernier, la Directrice de l'AE est venue présenter au service les conclusions du rapport du pôle enquêtes, ou plutôt ses conclusions du rapport, tellement le caractère binaire et manichéen en est ressorti comme seul axe de lecture et d'analyse. Au final, malgré ce coup de massue asséné par la direction de l'AE (faire appel au pôle enquête + ce Compte Rendu dans lequel aucun salarié ne s'est reconnu), les choses avaient commencé à se tasser, d'autant que, dans l'intervalle, une des 2 salariées avait été affectée dans un autre service après 6 mois d'arrêt maladie. Avec le temps et les vacances, tout serait rentré donc dans l'ordre sauf 2 nouveaux coups de massue venus d'une direction qui n'a du lire le contrat social qu'avec des lunettes de soudeur...

→ le 1<sup>er</sup> élément a été l'éviction, il n'y a pas d'autre mot, de l'un des 2 managers de ce service, lequel n'a appris que son poste était ouvert à candidature que parce que l'un des postulants l'a appelé durant ses vacances. Les conditions de cet appel à candidature ont été par ailleurs on ne peut plus caricaturales, avec une publication limitée à 2 semaines en pleine période de vacances estivales, ET un profil recherché que ne pouvait qu'avoir une personne déjà manager d'une ADV complexe, etc... Quant au manager évincé, qui n'était pour rien dans la situation de conflit, on lui a généreusement proposé 2 postes, l'un à Lyon, l'autre à Clermont Ferrand. Cette personne n'a de fait eu d'autre choix, plutôt que d'envisager d'incessants trajets, que d'opter pour un TPS.

→ Le second élément est apparu fin Août avec la demande d'explication dont a écopé un salarié du service, assortie d'un courrier à son domicile l'informant qu'il pourrait de surcroît écoper d'un blâme. Ce salarié, qui a sans doute parlé un peu fort lors de la présentation du rapport faite par la DAE, mais sans insultes ni dérapages verbaux, est pourtant quelqu'un a très fort potentiel et Orange ferait mieux de capitaliser et de reconnaître l'investissement et les capacités plutôt que de tout saccager sous couvert d'un autoritarisme d'un autre temps.

Aussi, d'une situation qui était en train - ou qui aurait pu s'apaiser- on en est revenu à une situation de crise, avec toutes les conséquences que cela entraîne en termes de risques psycho-sociaux; on ne peut pas parler de démotivation, puisque les salariés de ce service particulièrement performant, qui gèrent les PABX et les solutions XOIP de l'AE, ont conscience d'avoir une activité complexe mais enrichissante et n'ont d'autre motivation que la satisfaction de nos clients. Par contre, on peut parler de démoralisation, tous les salariés ou presque sont dans une situation de souffrance avec, peut-être, comme seule satisfaction, celle d'une solidarité au sein du service et d'une communauté soudée face à une situation perçue comme

profondément injuste. Au final, tout cela nous ramène plusieurs années en arrière, aux pires heures de l'ère Lombard, avec la même brutalité, le time to move autoritairement appliqué, l'absence d'écoute des remontées du terrain, éléments qui nous renvoient tous à des années lumières du contrat social et de la bienveillance prônée par la Direction générale du Groupe.

En résumé, la seule solution pour ramener définitivement un peu d'apaisement serait que Mme la DAE accepte **ENFIN** de rendre public les conclusions du pôle enquêtes en les communiquant au CHSCT ou aux IRP – de fait, on peut imaginer qu'alors, les sanctions ou menaces de sanctions tomberaient d'elles-mêmes.

## ► Rapport à l'emploi T2 -2013

Face à une **baisse des effectifs de 153 salariés** durant la période, **100 départs en TPS, et un recrutement de seulement 5 CDI**, la CFE-CGC a posé la question de la baisse de l'activité pour savoir s'il y a concordance entre 1/les départs qui explosent et 2/ l'évolution de l'activité (qui baisse, sans doute, mais dans quelle mesure ? - la direction se refuse ou ne peut nous fournir la nature exacte de cette baisse). Par ailleurs, le nombre de départs est et demeurera toujours tronqué, cela de façon importante, puisque tous les TPS en temps libéré sont comptabilisés comme actifs et comme une composante de la force au travail (FAT) alors que, de fait, ils ont quitté l'entreprise.

Enfin, nous avions en 2012, **125 salariés de 25 ans ou moins** ; au T2 il n'en restait plus que **99**. Comment faire pour conserver nos jeunes ???

## ► Vie du CE

Vous vous demandiez où passe l'argent du CE qui est celui des salariés d'Orange et doit vous revenir sous forme de prestations. Le nouveau bureau du CE (FO, SUD, CFDT) a décidé 1/ de **vendre les 2 véhicules du CE** (choix de l'ancienne majorité CGT) **sans les remplacer**, ce qui en dit long quant à leur utilité, 2/ de dénoncer le contrat les **matériels de reprographie** (trois, un par antenne de CE) pour un montant de **32 000€/an**, remplacé par l'achat de 2 photocopieurs à 4 000€/unité, soit 8 000€.

Pour info, une partie de ce matériel de reprographie de Lyon n'a jamais reproduit rien d'autre que de la poussière puisqu'il est sagement entreposé dans son emballage d'origine dans un sous sol de Gambetta.

## ► Suicide à l'UI Lyon

Une résolution a été votée s'agissant du suicide de

Jean-Pierre Louat de l'UI Lyon – résidence St Etienne, se « félicitant » de la reconnaissance de ce drame en accident de service. La CFE-CGC n'a pas voté cette résolution, au motif qu'une phrase dans le texte évoquait des « erreurs graves de management », alors qu'à notre avis, il s'est agi dans ce drame non pas d'erreurs mais de pratiques de management perverses au sein de cet Établissement visant à privilégier les indicateurs de productivité à la réalité du travail réellement effectué.

Les autres OS ont refusé notre proposition, se cantonnant à cette notion « d'erreur », au final très peu impactante pour l'entreprise.

## ► Prise à bail nouvelle boutique de Lyon Part Dieu

Une opportunité s'offre à Orange avec de nouveaux locaux disponibles situés dans la partie la plus marchande du Centre Commercial de Part Dieu, en place des 2 locaux actuels qui ne sont pas situés au même étage. L'ensemble des OS a voté favorablement à cette prise à bail, même si le surcoût financier est important (130 000€ de loyer supplémentaire/an et une prise à bail accrue de près d'un million d'€).

## ► Modifications d'horaires en boutiques

Comme cela se produit régulièrement, la direction a proposé un certain nombre de contractions d'horaires s'agissant des boutiques de Moulins, St Etienne Gde Rue, Vienne, Grenoble Grenette (alignement sur les horaires de la concurrence, ou baisse des flux).

La CFE-CGC s'est abstenue sur ces différents votes, même si in fine cela vise bien évidemment à restreindre le nombre de JTL des salariés, et à masquer la baisse des effectifs - donc à aboutir à une dégradation des conditions de travail...

## ► Heures supplémentaires

Le refus pour les Cadres Exécutifs Autonomes de bénéficier du paiement d'heures supplémentaires est strictement encadré par la loi et par la jurisprudence, cette dernière indiquant que « La convention de forfait jours doit respecter la sécurité et la santé du travailleur ». Chez Orange, la question des heures sup. liées à la charge de travail du CEA doit être intégrée dans les entretiens individuels.

A la question que nous avons posée pour savoir ce qui était fait sur ce point en DO CE, et dans quelles proportions, la direction n'a su nous répondre que de façon totalement évasive – sujet sur lequel nous reviendrons donc périodiquement, l'absence de suivi de la charge de travail étant juridiquement répréhensible.

# Prochain CE : 18 et 19 septembre 2013

Élu au CE de la DO Centre Est

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

Représentant syndical : Jean-Pierre Testi – 06 07 82 82 86

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

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

nos lettres :

- Comprendre & Agir
- Épargne & actionariat salariés

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