



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

*parce qu'un jour, vous serez concernés...*

Séances des 16 et 17 avril 2014 N° 4 – 2014

### ► Déclaration préalable de la CFE-CGC

L'emploi, comme seule variable d'ajustement ?

Séance après séance, les dossiers de transformation, réorganisation, fusion, digitalisation, ont un socle commun, la réduction des effectifs de la Direction Orange Centre-Est, unité par unité.

Les jeunes sont les premières victimes du ralentissement des embauches.

Pour exemples :

- Fermetures de boutiques : baisse des effectifs par non remplacement de l'ensemble des départs.
- Regroupement de fonctions transverses dans les UI : processus d'adaptation à la baisse des effectifs.

Force est de constater : une réduction des personnels, des embauches peu nombreuses et très ciblées, des recours multiples à la sous-traitance pour assurer le service à nos clients. Ceci constitue donc les différents ingrédients de la politique RH actuelle sous couvert d'arrivée du quatrième opérateur mobile.

Pour l'ensemble des UI, la baisse globale des effectifs due aux départs naturels sur la période 2014-2016, inquiète : elle impactera globalement le back office des UI à hauteur de 30%, et l'intervention sur le réseau, à hauteur de 20%. L'évolution des effectifs sur les fonctions transverses va aussi se rajouter au phénomène.

Les effectifs baissent depuis de nombreuses années, alors que la santé financière de l'entreprise devrait permettre une autre répartition des efforts. En effet, au même moment, nous continuons à verser des dividendes excessifs (sur les 5 dernières années seulement, plus de 18 milliards d'€ ont été remontés aux actionnaires de France Télécom dont l'Etat Français et le premier actionnaire. Notre entreprise a perdu 40% de sa valeur depuis mars 2009. ... 30 000 postes seront supprimés d'ici 2020.).

En période difficile, les actionnaires doivent également assumer leur part de risque ; les salariés ne doivent pas être la seule variable d'ajustement sur laquelle la Direction réalise des économies.

La CFE-CGC alerte régulièrement la Direction sur le climat social qui se tend, sur le volet prévention des risques psychosociaux qui n'est pas suffisamment travaillé notamment dans les dossiers de transformation, avec des conséquences humaines qui peuvent se révéler insupportables.

Dans ce contexte difficile, la CFE-CGC continuera sans dogmatisme à défendre sans relâche les conditions de travail de chaque salarié.

### ► Nouvelle organisation de la Direction de l'Immobilier

Sera calquée sur l'organisation des UPR avec une baisse des effectifs quasiment de moitié, de 533 aujourd'hui à 273 en 2020, projection initiale, désormais ramenée à 320 ETP.

La CFE-CGC est intervenue pour demander si les économies effectuées sur l'immobilier sont comptabilisées dans le plan Chrysalid (3 milliards d'€ d'économies d'ici 2015), sur les risques psycho sociaux liés au logement qui se fera de plus en plus à distance et à l'isolement des salariés, sur le cas du déménagement de l'AE St Etienne, dans le cadre de la réduction des coûts, qui se traduit malgré des locaux BBC, HQE et flambant neufs par des conditions de travail dégradées (espace, bruit, luminosité) et une aggravation réelle des temps de trajets sans compensation financière.

La Direction a parlé dans ce dossier de « choses insignifiantes », le mot COGESTION a aussi été évoqué ; sans aller jusque là, le fondement du contrat social serait de mieux écouter les salariés en amont et au-delà des groupes de travail un peu trop formatés et dirigés et de fournir aux IRP les éléments chiffrés auxquels ils ont droit au titre de l'information loyale et sincère qu'impose le code du travail.

### ► Fermeture de la Boutique de Vivier Merle

En fonction des seuls indicateurs de VALO et de VOLUME DES VENTES (pas de compte d'exploitation en boutique, donc aucun renseignement quant à la rentabilité), la Direction a décidé de la fermeture de cette boutique.

La présence de sites et points de vente à proximité devrait conduire à ne pas engendrer d'allongement de temps de trajet supérieur à 20 minutes. Les 2 managers, qui souhaitent demeurer au sein de l'AD, effectueront des remplacements sur l'agglomération de Lyon, voire au-delà, en fonction des besoins de l'unité et de leur accord, dans un mode de fonctionnement dit de « RB et ACAC volant » (sic, dans le dossier).

Les mesures d'accompagnement consisteront en une perception moyenne de la PVV de la boutique d'accueil pour une durée de 3 mois + une prime exceptionnelle de 300 euros bruts est accordée.

Les OS ont voté CONTRE ce projet, sauf CFDT qui s'est abstenue.

### ► Fermeture de la Boutique de St Jean de Maurienne

Toujours VALO et VOLUME DES VENTES utilisés comme seul argumentaire ; pourtant cette boutique, dont Orange est propriétaire, ne coûte que 1000€/mois (5 800€/mois pour V. Merle). L'ensemble des OS a voté CONTRE cette fermeture qui va faire disparaître notre enseigne de la vallée industrielle et touristique de la Maurienne, alors que la concurrence y demeurera présente.

S'agissant des mesures compensatoires pour les 3 salariés de la boutique (télétravail avec 2 jours/semaine obligatoires à l'UI Chambéry, mesure par rapport à laquelle la Direction

n'envisage pas de déroger), la **CFE-CGC** a fait remarquer que le montant de l'ensemble des mesures compensatoires aurait permis à coût égal le maintien de la boutique pendant encore 3 ans - période à l'issue de laquelle, les dirigeants s'apercevront peut-être des dégâts engendrés par cette fermeture, en termes d'image ou de commerce, et envisageront d'en rouvrir une nouvelle ? Les OS ont voté POUR ces mesures d'accompagnement, sauf la CGT qui s'est abstenue.

### **Recrutement du Dr Christine Thevenard**

Secteurs de St Priest et Lyon.

En remplacement du Dr Marin Laflèche, à 80%, pour un effectif passé de 991 salariés à 1036 salariés. L'ensemble des OS vote POUR son embauche et lui souhaite la bienvenue (dans un contexte qui se tend).

### **Rapport annuel 2013 des médecins du travail**

- Risque chimique dans les 3 UI dont les conclusions ont été présentées dans un rapport collectif (risque chimique sous-évalué, banalisé, mal maîtrisé, souhait des médecins que leurs conclusions permettent de faire évoluer cette situation), - malaise des préventeurs (positionnement en tant que conseillers de la direction en matière de risques professionnels avec une charge de travail trop importante, manque d'autonomie, de reconnaissance), - UI Alpes en situation de plan Radial depuis juillet 2013, soit plus de 6 mois, - suicide à St Etienne (UI Lyon) avec recherche de facteurs liés au travail pour envoyer aux salariés le signal que des actions pour améliorer les conditions de travail sont possibles - accord TPS, qui ne prévoit pas de niveau de remplacement spécifique – recours au Pôle enquêtes pour pallier des insuffisances de management, avec une restitution de l'enquête qui a posé problème,... Dans leur conclusion commune, les médecins du travail remontent des observations dont la Direction devrait tenir compte...

### **Fonctionnement 2013 du service de santé au travail**

La **CFE-CGC** est intervenue, comme à chaque année, pour revendiquer des emplois de secrétaires médicales pour dégager autant que possible les infirmières de leurs tâches administratives.

La Direction nous est apparue cette année, semble t'il, moins dogmatique, en indiquant que les secrétaires médicales doivent soulager les managers au niveau des rendez-vous, lorsque les médecins en auront défini le besoin. S'agissant de la question du secret médical, sujet effectivement délicat, il pourrait être résolu, en cas de reclassement interne, en faisant appel (entre autres) à des personnes qui auraient pu exercer cette activité par le passé.

Les OS se sont abstenues quant au VOTE sur ce rapport, sauf CFDT qui a voté favorablement.

### **Vie du CE**

Lors de la présentation du budget 2014, la CFE-CGC a demandé une ventilation des salariés du CE par niveau CCNT. Pour rappel la Convention Collective Nationale des Télécommunications (CCNT) concerne tous les salariés de droit privé du groupe - les salariés du CE y sont rattachés. Nous avons appris que le Directeur Général du CE était classifié niveau F (ou bande F). Sachant que la bande F correspond au niveau de cadre supérieur sous statut de fonction, le paiement d'heures supplémentaires (pour un montant de 52 000€ !!!) nous semble totalement injustifié. Quant à l'audit des comptes du CE, il n'aura pas apporté l'éclairage que la CFE-CGC espérait sur la gestion précédente de notre CE en DO Centre-Est. Cependant, la démonstration a été faite par la nouvelle équipe que nous pouvions fonctionner sans Directeur Général, ce fut le cas sur l'exercice 2013 (à l'exception notable d'une semaine, soit 5 jours travaillés !). Les cadres d'Orange, qu'ils soient D Bis, E ou F, qui ont connu le time to move, ou qui connaissent encore les pressions au travail, le stress, le harcèlement, le burn out ou la dépression, apprécieront à sa juste valeur une telle situation.

S'agissant des orientations du budget 2014, les OS membres du bureau ont voté POUR, la **CFE-CGC** s'est abstenue, la CGT n'a pas pris part au vote.

### **Accord PDE Centre Est**

Éléments nouveaux pour le projet d'accord 2014-2017 : Augmentation de la participation entretien vélo traditionnel, prise en charge des parcs relais, intégration du remplacement de la batterie du Vélo à Assistante Electrique. VOTE : 16 voix pour...

La CFE-CGC est intervenue pour rappeler que l'employeur continue à utiliser exclusivement des véhicules diesels, alors que l'accord PDE indique vouloir limiter les émissions de CO2...

### **Rapport annuel d'activité 2013 des assistantes sociales**

Pour 2013, un total de 241 aides pour 275 371€, dont 143 aides non remboursables (137 027€) et 98 aides remboursables (136 544€) - légère progression dans l'accompagnement des salariés cadres (+ 2%), qui représentent en 2013 près de 14% des salariés accompagnés - problématique de l'immobilier, dont les prix exorbitants dans certaines zones urbaines pénalisent tous les salariés non propriétaires, cadres compris, - problématique des mobilités géographiques, importantes pour des salariés notamment cadres ou cadres sup. qui aimeraient bien pouvoir terminer leur carrière sur leur lieu de résidence sans avoir à supporter des heures de transport quotidien. S'agissant d'un risque d'externalisation du service social, Mme la DRH a répondu : TROP CHER...

**Prochain CE : 21 et 22 mai 2014**

**Élu au CE de la DO Centre Est**

Noël Fayeaux (AER2A) - 06 70 03 56 80

**Représentant syndical : Jean-Pierre Testi (AER2A) - 06 07 82 82**

86

**Cadres et non cadres, plus d'infos sur : [www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)**

nos lettres : 

- Comprendre & Agir
- Épargne & actionariat 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)