

CE DO NC
Bulletin des Elu-es - N° 74
Novembre 2013



Vie du CE

Aujourd'hui, le budget des vacances adultes 2013 n'est pas consommé en totalité. Au vu de la situation, SUD a proposé lors de la réunion d'élus du CE du 19 novembre, la redistribution de cet excédent sous forme de chèques vacances pour l'ensemble des salarié-es de la DO NC.

Nous souhaitons que cette proposition recueille un avis favorable de la part des autres organisations syndicales pour un envoi des chèques vacances dès le début de l'année.

- Les élus du CE ont décidé à l'unanimité de céder le reliquat de places de spectacles de Noël à Caen, Le Havre et Rouen afin de participer au Noël Solidaire.
- Voyages et courts séjours pour 2014 à destination de Venise, Norvège, Corse, Berlin, Milan, Porto et Sri Lanka : adopté
- Abonnements presse écrite : adopté
- Les élus du CE ont adopté pour 2014 le remboursement des transports collectifs hors abonnement.

Expertise des comptes 2012 de la DO par le cabinet APEX

Cette expertise avait été votée au CE de Février 2013 après de douloureuses tractations avec la direction. Cet exercice aura permis de démontrer, s'il en était encore besoin, la nécessité de recourir à des compétences externes et à une certaine expertise pour éclairer au mieux les élus du Comité d'établissement sur les aspects de performances économiques et stratégiques.

Nous avons relevé un certain nombre de points dans les 110 pages du rapport qui confirment notre vision de la démarche actuelle d'ORANGE. L'arrivée du quatrième opérateur Français a bouleversé le paysage des télécommunications sur le plan national et déformé un certain nombre de certitudes économiques.

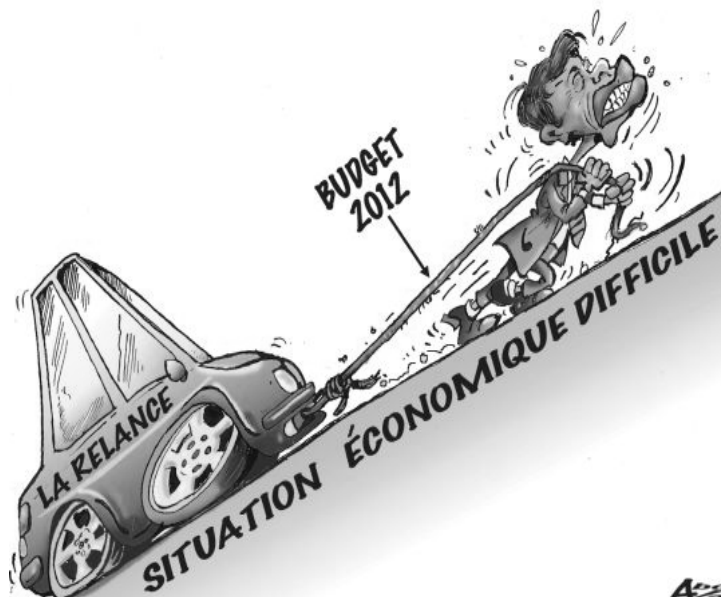
La DONC a résisté efficacement grâce à la géographie particulière de son territoire, à son réseau de

boutiques exclusives, à l'expérience de ses salariés. Sans doute portée par ces élans, la DO a accéléré ses démarches de réductions de coûts notamment dans le nombre de ses points de ventes, qui s'est inévitablement traduit par la baisse des effectifs en AD.

Malgré cette compression de personnel, le nombre d'actes commerciaux et la productivité par ETP a augmenté.

Comment vouloir accélérer le chantier de digitalisation alors que les salariés répondent encore une fois présents pour démontrer l'efficacité incomparable d'un réseau physique ?

La baisse massive du nombre de salariés dans les prochaines années est un effet d'aubaine pour la direction qui prépare déjà le terrain et la communication à destination « des marchés ».



Ainsi une fois le seuil critique du nombre de fonctionnaires atteint, ORANGE sera totalement « OPA-ble », démantelable et fusionnable au mépris de l'histoire de cette entreprise et de l'attachement de ses salarié-es au travail qui a été le leur.

La baisse des effectifs, qu'elle soit présentée comme naturelle ou non, est très largement accompagnée voire anticipée dans les projets actuels ou futurs au sein de la DO.

Ainsi la mutualisation des activités de « Back Office » sur les UI est une conséquence qui peut être très largement accompagnée par quelques

réorganisations et surtout par une politique de non remplacements.

La volonté de réduction du nombre de salariés en back office se lit également au sein de l'AVSC et nous nous interrogeons sur les impacts dans le cadre de la future entité, le Service Client Orange (SCO).

La stratégie nationale de réduction des coûts, afin de viser un dividende plus important, est parfaitement mise en application en équilibrant les investissements et en accentuant la baisse des coûts. Les charges du personnel étant l'un des principaux coûts supportés, il est la cible privilégiée des efforts et nous ne pouvons pas identifier si les données GPEC en sont la conséquence ou la cause et cet argument pris de façon isolée ne devra plus suffire pour déterminer les orientations en matière d'emploi au sein de la DO.

Dans le cadre de la maîtrise des investissements dans le cuivre et la fibre sur la boucle locale les choix et arbitrages qui seront faits vont avoir un impact organisationnel au sein des équipes en charge de ces activités.

Pour conclure, nous pouvons affirmer que l'éclairage a été parfaitement réalisé sur la portée des efforts économiques et organisationnels qui sont supportés par les salariés de la DO.

A grands traits nous lisons les arguments que la direction souhaite volontairement occulter dans des dossiers comme « SCO » ou « AGILS » en nous affirmant que certains éléments que nous demandons ne sont pas dans le dossier porté à la consultation.

Réorganisation des équipes terrain UIC/UIN

Nouvelle information sur la réorganisation et sur les effectifs de l'UIC (AGIL1 et AGIL2) 645 salariés dont 437 de plus de 55 ans.

Sur l'UIN la baisse des effectifs annoncée est moindre. Moins 10% sur l'AGIL 76, moins 12% sur l'AGIL Eure/Orne et moins 16% sur l'AGIL Manche/Calvados, le tout avec des disparités en fonction du métier des agents.

Nous sommes là au cœur du problème. Dans un premier temps la baisse de l'activité compense légèrement la baisse des effectifs, mais cela ne pourra durer. Selon la direction on attend 2015 pour affiner les recrutements en fonction de l'activité future.

Dans les métiers adhérences terrain un remplacement sur deux est envisagé à terme, en

attendant l'entraide et la poly-compétence seront mises en avant par Orange.

Sur l'astreinte, où la situation est déjà tendue, à la mise en place du projet, apparemment pas de changement. Sur la création des deux pôles Environnement technique et Intégration (spécifique à l'UIN) pas d'affichage de la direction car ces deux pôles sont en réflexion...

Orange compense aussi la baisse des effectifs avec l'embauche d'apprentis. Nous avons alerté la direction sur le fossé générationnel créé par cette politique et sur le risque d'opposer les jeunes et les anciens de l'entreprise. Orange et la Direction Normandie Centre comptent sur la transmission des compétences et sur l'arrivée de nouveaux outils (tablette) pour résoudre cette problématique.

Pour les services du pilotage, de la GTC et tous les services arrières qui ne font pas partie du projet mais qui sont essentiels à l'activité des UI la direction l'affiche clairement : il n'y aura pas d'embauche (ou si peu), les regroupements de services, l'entraide entre services seront aussi une solution.

Cela fait partie du programme pour optimiser les coûts et garantir aux actionnaires un dividende assuré et cela malgré la baisse du chiffre d'affaires.

Consultation sur la situation comparée Hommes/Femmes pour l'emploi et la formation

Le ministère des droits des femmes a distingué Orange pour la féminisation de ses instances dirigeantes. C'est l'arbre qui cache la forêt.



Malgré presque 10 000 recrutements de 2010 à 2012, la féminisation globale du Groupe en France recule. Seulement 31% de femmes ont été recrutées en 2010, 33,7% en 2011, 34,2% en 2012. Sur notre DO en 2012, 33% seulement de femmes recrutées.

En matière de politique de promotion, de réels progrès ont été constatés pour le passage vers la bande D, mais le plafond de verre reste toujours bien solide au-dessus des femmes pour atteindre les bandes supérieures.

Même si nous notons une évolution positive de la représentation des femmes parmi les 10 plus fortes rémunérations de la DO, les mesures de corrections de la rémunération ne sont pas suffisantes pour modifier durablement la situation globale.

Les avancées dans le domaine de l'égalité professionnelle sont encore trop faibles pour porter les résultats au niveau attendu et c'est pour cela que la délégation SUD a rendu un avis négatif sur le Rapport de Situation Comparée 2012.

Consultation sur le plan de formation 2014

Les plans de formation sont présentés chaque année sur une même trame. Celle-ci reprend les orientations nationales et ressemble à une accumulation de déclarations d'intentions. Les plans de formations sont effectivement très difficiles à mettre en œuvre et respecter au fil des exercices. Pourtant cette année marque une rupture.

Une grande partie des priorités tournent autour de l'absorption de la réduction massive des effectifs. Alors que nous percevons les efforts de l'entreprise afin d'accentuer la convergence, la multi-compétence, la polyvalence nous pourrions nous attendre à voir croître le nombre d'heures par salarié-es. C'est totalement l'inverse qui se dessine avec une réduction forte des heures et du budget de formation.

Le temps c'est de l'argent et il nous semble bien qu'Orange ait décidé de « sacrifier » le temps et l'argent consacré à la formation sur l'autel du sacrosaint programme de réduction des coûts. De même, nous ne croyons pas que le renfort du réseau de management et l'affichage de priorités pour les formations management suffira pour permettre de soutenir le besoin indéniable en formation et de montée en compétence.

Une inquiétude concerne la volonté de restreindre l'accès aux heures de DIF par une limitation des accès aux formations en « extra ».

Sur ce plan de Formation 2014, la délégation SUD a rendu un avis négatif.



Création pôle FTTH sur la DONC

La fibre est un enjeu majeur de l'entreprise, après la création d'un service fibre « pilotage client ou PPC » en 2010 à Rouen, l'idée d'avoir un pôle fibre a germé dans nos têtes dirigeantes et la nomination d'un chef de projet Fibre Boucle Locale (PBLO) le 1er juillet 2013 l'atteste.

La directrice de l'UIN nous a donc présenté le dossier avec les 2 activités du pilotage (raccordement client et boucle locale réalisée auparavant par Nantes). Malheureusement à la lecture du dossier, beaucoup d'incompréhensions, comme par exemple le dimensionnement des équipes, l'évolution des effectifs (notamment TPS), le recueil des souhaits d'évolution des pilotes, le manque de fiche de poste, l'absence de plan de formation et de promotion et le niveau de recrutement. Nous avons appris en séance que l'activité PPC resterait à Rouen St Clément et le PBLO s'installerait à Rouen Mermoz.

Les chargés d'affaire et vérificateurs techniques fibres vont intégrer ce pôle, ainsi que les soutiens et coordonnateur de projet. On se félicite que chaque région soit autonome dans la gestion de son parc fibre, mais nous regrettons que le pôle ne soit pas sur un seul site.

Aujourd'hui nous constatons des disparités de niveau entre les salariés d'une même équipe, interpellée la direction a éludé la question.

Consultation Règlement Intérieur AE Normandie Centre

« Boire ou conduire, il faut choisir », « Fumer tue » voilà deux slogans qui inspirent l'AE.

Le risque automobile est aujourd'hui, comme hier le risque de sécurité majeur à l'AENC, la direction a tranché dans le vif en modifiant le règlement intérieur en rappelant la réglementation et les



sanctions encourues en cas d'excès Hic !!!

Ainsi, les séminaires seront moins alcoolisés.

Rappelant aussi l'interdiction de fumer dans les locaux et véhicules de l'entreprise et s'appuyant sur la loi qui considère comme du tabac « *les produits destinés à être fumés, prisés, mâchés ou sucés, dès lors qu'ils sont, même partiellement, constitués de tabac, ainsi que les produits destinés à être fumés même s'ils ne contiennent pas de tabac* » La direction inclue la cigarette électronique et nous, certains poissons comme par exemple le saumon.

Les élus n'ont pas validé ces modifications, elles ne sont là que pour dédouaner l'entreprise de ses obligations en terme de santé et de sécurité.

Consultation projet d'accord sur la Qualité du Dialogue Social

La Direction de la DO souhaitait, au travers de cet accord « Qualité du Dialogue Social », établir une méthodologie de mise en forme du dialogue social afin d'en améliorer la fluidité, de son point de vue. Cette idée avait un fondement et un objectif prometteur et nous pouvions alors y souscrire.

Au final, et en quelques pages, cet accord propose une limitation dans les fonctionnements actuels mais aussi d'empiéter sur les prérogatives des CHSCT.

SUD a voté contre cet accord.

Information sur le bilan Restauration 2012

Les mobilités d'un certain nombre de salariés, les travaux dans les divers restaurants ou même dans les bâtiments ORANGE rendent la comparaison entre les bilans de chaque année très difficile.

Pour SUD, ce bilan est peu réaliste par rapport au coût réel de la restauration pour les salarié-es. Comme l'année dernière, l'augmentation importante du coût à l'assiette se poursuit avec un prix de repas plus élevé pour nos collègues.

Le nombre de salarié-es déjeunant hors restaurant ORANGE est lui aussi en augmentation, alors que le bilan ne prend pas en compte ces nouvelles habitudes. Il serait intéressant de regarder la prise en charge par notre entreprise de l'ensemble de la restauration de ses salarié-es en présentant un comparatif des aides entre les RIA/RIE ORANGE et RIE externes. Les RIE FT n'étant plus qu'au nombre de 9 sur notre DONC

Une plus grande transparence dans la prise en charge du coût des repas est nécessaire afin de percevoir ces charges sur l'ensemble des lieux de restaurations disponibles pour les salarié-es. Il sera alors utile de se rapprocher des organisations syndicales afin de rentrer dans une négociation sur les coûts pris en charge. Nous souhaitons ne pas voir se reproduire l'exemple de ROUEN avec l'ouverture d'un nouveau restaurant (Carré Mailleau) accompagné par des décisions unilatérales de l'entreprise et la mise en place d'un tarif excessif pour les usagers suite à la politique désastreuse de l'entreprise.

Enfin, en ce qui concerne les résultats et pourcentages issus des enquêtes de satisfaction nous sommes plus que perplexes et laissons ORANGE en tirer ses propres conclusions.

Elu(e)s SUD

Titulaires : Annie Multon, Sylvain Boulant, Jean-Pierre Sauvegrain

Suppléants : Laurent Le Deunf, Yannick Le Morvan, Gilles Noël (Trésorier)

Représentant Syndical : Christine Papillon

Sud BN 0231942600 sudptt14@wanadoo.fr Sud 36-37 0247851111 sudptt.36-37@wanadoo.fr

Sud HN 0235632020 sudptt.hn@orange.fr Sud Loiret 0238837239 sudloiret@wanadoo.fr