



# CE DO NC

## Bulletin des Elu-es - N° 79

### Avril 2014



#### AGIL UIN « L'optimist » de la direction

Après 8 mois de présentation du projet « Adhérence Terrain » à l'UI Normandie, nous constatons toujours le manque d'ambition de la direction sur l'emploi et la reconnaissance ; mais celle-ci garde le **bon CAP**.

Les données sur les effectifs font état d'une baisse prévue de 32% en 2016 alors que la baisse d'activités maximum serait de 17%. Nous n'avons toujours pas de visibilité sur les activités qui seront confiées à nos collègues et à la sous-traitance, en espérant que certains de nos collègues ne **resteront pas à quai**. Les conclusions du « Groupe d'Animation Métiers » indiquent que les managers seront encore plus monopolisés par des réunions alors que le projet va nécessiter un accompagnement des techniciens au quotidien **contre vent et marées**. Les dispositions actuelles ne pourraient réduire le métier des managers à un suivi sécurité et processus à distance. Nous pourrions également rajouter que l'évaluation des compétences additionnelles ne pourra se faire sans définir clairement la charge de travail, pour tenter **d'amener tout le monde à bon port**.

Les élu-es SUD ont suivi l'avis négatif du CHSCT ainsi que la CGT et FO. La CFDT s'est abstenue en ramant fort pour expliquer son vote. Le **pompon**, c'est la CFE/CGC qui a voté pour la mise en place du projet parce qu'ils pensent (et sont les seuls) que c'est un bon projet.

L'avis du CE est négatif, ce qui n'a pas empêché M Portron (le DO) de féliciter (le chef du projet) M Levisse pour le travail accompli pour son premier dossier présenté en CE (sûrement pas le dernier). Il assurera le suivi de la mise en place des AGILS mais dans quel cadre ?

La directrice de l'UIN quitte le **navire** courant juin, Mr Portron lui souhaite **bon vent** et la remercie pour tout le travail accompli au sein de l'unité : une unité en ordre de marche et ayant recruté une centaine de salariés externes sous son ère, en omettant de parler de l'externalisation de la publiphonie, de l'activité numéris et de la mise en place des zones blanches ..

Nous n'évoquerons pas ici les péripéties avec le CHSCT et les réunions IRP où notre **capitaine** ne laissera pas un souvenir impérissable.

**Et vogue la galère ...**

#### Un Plan Schéma Directeur des boutiques à tiroir...

Deuxième présentation sur le projet d'évolution des boutiques de Dieppe Victor Hugo, de Gonfreville-l'Orcher et de La Glacière (Cherbourg). Nous avons droit au déroulé habituel : Structure des agglomérations, rappel de la stratégie nationale, point sur les effectifs présents, les horaires, les mesures (fictives) d'accompagnement, l'autosatisfaction de la Direction, etc.



Quelques anomalies de chiffres et de compréhension ont été gommées mais le contenu reste difficile à accepter car trop peu cohérent et explicite. La limite de la cohérence a été atteinte lorsque nous avons été informés que deux mois après les premières boutiques, celle de Vire avait été « ajoutée » au projet. Après quelques échanges, nous comprenons que ce retard n'est en fait causé que par un retard dans les négociations entre l'AD et la GDT (Générale de Téléphonie). Bref du marchandage d'emplois et de boutiques pour « Lowcostiser » le réseau de distribution. Dans le cas de Vire cette « réduction de coût » est aussi valable pour le traitement des vendeurs de la boutique sommés d'aller rejoindre d'autres points de ventes sans contreparties que celle de faire le double de kilomètres pour aller travailler. Devant ce PSD à fragmentation les élus ont demandé à la direction, au travers d'une résolution votée à l'unanimité, de geler les projets en cours en attendant de proposer une vision claire du PSD jusqu'à 2016. Voyant le peu d'empressement de Mr le Directeur Orange à négocier les termes de cette demande nous ne pouvons que craindre le pire... En attendant la suite !

#### Information trimestrielle de l'emploi

##### T4 2013

Beaucoup de chiffres pour dire qu'on ne rajeunit pas et que l'on est de moins en moins nombreux. A vous de juger :

Fin décembre, les effectifs actifs de la DO sont de 4490 salariés dont 4464 CDI et 26 CDD (en forte baisse de 45,8% par rapport à décembre 2012, pour rappel ils avaient déjà baissé 35% en 2012 par rapport à

décembre 2011).

L'insertion professionnelle est de 294 dont 241 apprentis et 53 contrats de professionnalisation (en baisse de 10% vs 2012) ce qui fait que la DO NC a le meilleur taux d'alternance au niveau national.

Moyenne d'âge des effectifs actifs CDI: Femmes : 50,61 ans / Hommes : 51,49/ Age moyen 50,76 ans mais un âge médian d'environ 55 ans.

76% des salariés ont 50 ans et plus, 52% ont 55 ans et plus, 6% ont 60 ans et plus.

Recrutements du trimestre: 31 CDI (dont 9 femmes= 8 AD et 1 AVSC) répartis ainsi 12 en AD, 1 AVSC (salarié handicapé), 4 UIC ( 1 TIC, 1 technicien Boucle locale, 1 Tech Entreprise et 1 CAF) 1 manager business à l'AENC et 11 à l'UIN( 2 TIC, 2 techniciens Boucle locale, 1 Tech Entreprise, 4 techniciens RS et 4 CAF FTTH).

Ces recrutements ont été réalisés sur les villes suivantes : Avranches(1), Evreux(1), Fécamp(1), Cherbourg(1), Chartres(1), Châteauroux(1), Tours(2), Blois(2), Bourges(2), Alençon(2), St Lô(2), Orléans (4), Caen (5) et Rouen(6)

Départs définitifs : 37 départs dont 33 départs en retraite ( 6 à l'AD, 2 à l'AVSC, 2 au CCOR, 2 à la DOMP, 9 à l'UIC, 9 à l'UIN, 1 à UGI et 2 à l'AE), à cela s'ajoute 2 nouvelles démissions : 1 AVDC et 1 RAI à l'UIN. Malheureusement 2 décès 1 au CCOR et 1 à l'UGI.

Effectifs à temps partiel en hausse : 1053 salariés dont 148 temps libéré, 345 TPS, 235 TPI et/ou TPS sur 5 ans.

## Information/consultation sur le bilan social 2013

Comme les années précédentes, le bilan social n'est pas une traduction de la mise en œuvre du contrat social mais un exercice réglementaire du code du travail (article L.438-1).

On ne peut se satisfaire que l'emploi baisse de 3,5% en CDI et de 6,5% en ETP, surtout avec les arguments de la direction qui nous annonce que cela est rendu possible :

-Premièrement par une baisse d'activités et nous nous posons la question pour qui ?

Pas pour les techniciens, dont la charge de travail reste identique. Ni pour les conseillers qui subissent de grandes variations dans les flux clients. De quelle baisse parlez-vous ?

- Deuxièmement, par l'amélioration des processus opérationnels, l'évolution du SI et une organisation de travail adaptée. Malheureusement,

avec toutes les réorganisations de services, les processus et l'organisation du travail ne peuvent pas se mettre correctement en place. Les salarié(e)s se plaignent toujours du SI qui n'évolue pas et rame en permanence, et ça c'est une chose sûre. Les seules dernières évolutions connues du SI concernent principalement les outils de flicage.

Les métiers de techniciens/employés sont en baisse (-4,7%), les contrats CDD (-45,8%), ainsi que les recrutements en CDI (102 en 2012, contre 46 en 2013).

Le nombre total de journées d'absence diminue tiré par la baisse du grand absentéisme (plus de 90 jours). Malheureusement le petit absentéisme, indicateur social important, lui, augmente.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes était de 7,6% en 2011 se réduit à 5,1% en 2013. Cette réduction est-elle due au budget complémentaire « promotions femmes », au nombre de TPS ou de départs dans les unités techniques ? On est loin de l'égalité Homme-Femme.

L'entreprise nous affirme que tout ne baisse pas. Le nombre de salariés sous-traitant (+114 par rapport à 2012), d'agents de maîtrise (+10%) de travailleurs handicapés (+8%, soit 4,9% de l'effectif total ce qui est encore loin des 6% demandés par la loi). La reconnaissance par la promotion des salariés a augmenté de 10%, mais ce n'est pas suffisant.

L'entreprise se félicite de la signature d'un accord sur le télétravail qui s'accompagne d'une forte progression du nombre de télétravailleurs. La question se pose des conditions et des services dans lesquels cela est mis en œuvre. Prenons simplement l'exemple de Bernay où cela n'est toujours pas fait.

Le baromètre social est présenté par l'entreprise comme globalement satisfaisant. Nous doutons que l'augmentation de l'item « 632 - nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année où l'entreprise est mise en cause », soit prise en compte. Il en va certainement de même pour bon nombre d'autres indicateurs.

Pour la direction ce bilan social reflète la volonté d'exceller dans la performance sociale et économique. Nous lui rappelons que cette année, pour une grande majorité des salariés, le pouvoir d'achat et le montant en bas du bulletin de paye à la fin du mois sont en baisse.

Pour toutes ces raisons, la délégation Sud a émis un avis négatif sur ce bilan social 2013.

### 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