



CE DO NC
Bulletin des Elu-es - N° 101
Mars-Avril 2016



**HONTEUX ! CE COUPLE POSE
DEVANT LE CODE DU TRAVAIL
QU'ILS VIENNENT DE TUER !**



MARS

Edito

Les élus SUD n'ont participé qu'à la 1ère journée du CE de mars en raison du mouvement prévu le lendemain. Afin de clarifier notre position, voici la déclaration lu en séance :

« La tentative du gouvernement de désamorcer le rejet de son projet de loi sur le travail a échoué, et les organisations qui négocient et organisent le recul social n'ont pas convaincu.

Le gouvernement a tenté de mettre les fonctionnaires de son côté avec une augmentation de 0,6% en 2016 et en 2017, alors que la dernière augmentation date de 2010.

Dans le secteur privé, les actionnaires continuent de s'enrichir et les patrons ont empoché 50 milliards grâce au « pacte de responsabilité » : c'est moins que le montant annuel de leurs fraudes fiscales !

Les chômeurs et chômeuses savent bien que ce n'est pas en détruisant les quelques droits de celles et ceux qui ont encore un travail, qu'ils et elles retrouveront une activité.

Les retraité-es étaient dans la rue le 10 mars pour leurs revendications spécifiques et participent en nombre aux actions interprofessionnelles contre ce projet de loi qui attaque les acquis des générations précédentes.

La promesse d'une « garantie jeunes » non financée n'a pas trompé les lycéen-nes et les étudiant-es : ils y ont répondu par les grèves et occupations de nombreux établissements.

Après le 9 et le 17 mars qui ont vu des centaines de milliers de personnes dans la rue, le 24, jour de présentation du projet de loi au Conseil des ministres, des actions et des manifestations auront lieu dans de nombreuses villes et entreprises. Elles sont un des éléments pour préparer le 31. SUD/Solidaires appelle à y participer activement et a déposé un préavis de grève à cet effet.

Les grèves et manifestations du 31 seront déterminantes pour la suite. Tous ensemble il faut nous organiser pour réussir cette journée nationale interprofessionnelle unitaire, se donner les moyens de généraliser et reconduire le mouvement tant que le gouvernement et le patronat n'auront pas cédé, tant que des négociations n'auront pas lieu sur nos revendications et non celles du MEDEF !

Comme vous pouvez le comprendre, la délégation SUD sera absente du CE, demain, jour de lutte. »

PVC AGPRO

La volonté de modifier le mode de calcul des primes variables des conseillers clients Pros ne date pas d'hier. En 2012 déjà, la précédente directrice de l'AGPRO avait voulu mettre en place une « NEW PVV » mais renonçait finalement devant le tollé rencontré auprès des salariés du 1016. Le dossier présenté en information aujourd'hui revient sous une forme similaire à celle déjà déployée dans les boutiques Orange.

Si celui-ci comporte certaines améliorations comme la baisse des seuils de déclenchement de la composante individuelle (30% contre actuellement 70 voire 60 en cas d'absences non prévues), force est de constater que, sous prétexte de privilégier la satisfaction client et le collectif, de nombreux éléments négatifs sont présents dans ce projet.

En faisant de l'atteinte ou non du collectif, un facteur minorant de la rémunération des vendeurs on risque fort d'engendrer une ambiance déplorable dans les équipes. D'autant que les seuils d'atteintes du groupe sont beaucoup plus élevés (70%) au niveau des

équipes (et ne seront pas revues en cas d'absences imprévues). Sachant que, bien souvent, les résultats sont portés par 2 ou 3 « tops vendeurs », l'absence de ceux-ci rendra l'objectif collectif difficilement atteignable. De plus on pouvait déjà entendre des propos « déplacés » de certains vis-à-vis de collègues en difficultés, avec la partie collective de la PVC c'est une ambiance délétère qui s'annonce. La direction nous rétorque que ce type de comportement « déviant » appartient au passé mais elle oublie bien vite qu'elle est responsable de ces agissements en ayant privilégié l'individualisme et la performance! On notera au passage qu'on continuera de proposer des challenges pour booster les ventes de certains produits, ce qui ne fait pas bon ménage avec la fameuse « satisfaction client ».

Ce projet PVC sera prochainement présenté dans les CHSCT concernés et on peut espérer que la direction prenne en compte les préconisations des élus.

SUD-vention



Devant le grand étonnement de Jean Paul Portron quand à la baisse anti-solidaire du reversement aux CE et ses impacts sur les activités sociales et culturelles proposées fournies aux salariés, le Trésorier SUD s'est saisi de l'opportunité pour demander au Directeur de faire le nécessaire pour que le CE DONC soit rétabli dans ses droits d'un subventionnement à hauteur des années précédentes.

Entre temps nous avons appris que des directives ont été données au national pour compenser la diminution initialement prévue et donc que les CE qui avaient vu leur subvention baissée, bénéficieront finalement de l'intégralité de la somme prévue... Mais qu'en sera-t-il pour les années à venir ?

Avril Agrément du Service de Santé au Travail (SST)



Comme il y a cinq ans la Direction revient vers les élus du CE DO NC pour qu'ils donnent un avis sur le dossier d'agrément du service de santé au travail. L'agrément porte sur le fonctionnement de la médecine du travail, les cabinets médicaux, la relation des médecins avec les préventeurs, les assistants sociaux et le travail en pluridisciplinarité entre ces intervenants et des spécialistes du travail.

Au vu de l'ampleur du dossier les élus ont mandaté la commission HSCT afin de les aider dans leur analyse pour qu'ils puissent donner leur avis.

Pour rappel en 2011 les élus de l'époque avaient émis un avis avec des réserves notamment pour la pluridisciplinarité, les cabinets médicaux et le manque de médecin sur notre DO notamment le Berry. Il manquait aussi des infirmiers ou la présence d'un secrétariat. Sur Tours au moins deux médecins nous avaient fait faux bond en raison de leur relation avec la direction et de l'exercice de leur activité.

Pour le travail pluridisciplinaire entre acteurs de la santé au travail et particulièrement le travail avec les CHSCT(s), la direction reconnaît qu'elle n'est pas au rendez vous.

La DIRECCTE d'Ile de France qui doit valider la demande d'agrément souhaite plutôt qu'un avis administratif recevoir l'expression motivée de la vision et des attentes des représentants du personnel du SST. Veiller à la préservation de la santé des salariés devient un exercice difficile en raison de la remise en cause de la fonction du SST par les projets de loi Travail et Santé particulièrement avec la remise en cause de la visite initiale d'embauche.

Bilan Formation (un cours Magistral!)

Exercice habituel du CE le bilan formation de l'année 2015 était soumis à l'approbation des élus. La commission a relevé une diminution du volume d'heures à périmètre constant; pour le bilan de l'année dernière seule l'arrivée de l'AGPRO permet d'annoncer un volume comparable à l'année précédente. Depuis 2013 c'est une baisse de 15% des heures de formation alors que la baisse des effectifs n'est que de 10% sur la même période. Le nombre d'heures de formation tombe à 32 heures en moyenne contre 34 heures l'année dernière. Cela peut paraître anodin mais au regard de l'effectif c'est un volume conséquent d'heures de formation en moins pour le personnel de la DONC. Dans certaines unités la moyenne par salarié est plus élevée (44 H pour le SCO) contre 28 H en moyenne pour le personnel des UI. Concernant les sondages de satisfaction, à l'instar des années précédentes, ils sont excellents mais sont à nuancer par les remontées de terrain de certains personnels. Si l'on fait un examen un peu approfondi, les formations métiers constituent l'essentiel des formations dispensées mais, comme à l'UI, au détriment du contenu-ce dont le personnel se plaint- pour mettre en avant la Posture client. Le volume global est atteint mais pas forcément sur les objectifs visés. Certaines unités sont en dessous des volumes programmés. Si cela s'explique pour l'AE par le report des projets Delivery et Come, à l'UI par contre c'est le manque de participants (plan flash radial etc..) qui sont à l'origine des défections.

Sur les DIF (formations à l'initiative du salarié) l'essentiel des formations dispensées le sont dans le cadre du départ à la retraite et les refus, alors que la direction déplore le nombre d'heures en baisse de ce type de formation, sont dus à des motifs plus ou moins tendancieux...

Pour toutes ces raisons la délégation SUD a émis un vote défavorable !

Si la direction a souligné la qualité de la formation et de l'élaboration du plan de formation- M. Portron a remercié tous les acteurs qui participent par leur professionnalisme à ce satisfecit- les élus SUD ont quant à eux rappelé que les soutiens et les formateurs attendent une autre reconnaissance de la direction, à savoir par des promotions (avant leur prochain départ en retraite pour bon nombre d'entre eux), pour qu'ils puissent partir serein de l'entreprise comme le souhaite la direction à l'ensemble du personnel comme évoqué dans le bilan social.

Des Paroles et des Actes....

Bilan Social 2015

Les années se suivent et se ressemblent, le bilan social 2015 le confirme avec des données identiques à celles de 2014.

Avec un bilan de 77 pages et des centaines d'indicateurs, nous ne retiendrons que certains chiffres :

Baisse des CDI de 3.4%, des CDD de 30.8%, de l'insertion professionnelle de 7%, des ETP de 9%, de l'embauche de travailleurs handicapés (3 VS 4 en 2014), du nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés (Il s'agit des salariés utilisant une badgeuse ou un outil de fonctionnalité équivalente), il ne serait que 14 sur la DO ce qui nous semble faible et inexacte.

Stabilité du taux de promotion à 11%

Hausse du nombre de recrutement des femmes 27.3% VS 11% en 2014, du nombre de salarié handicapés (245 en 2014 VS 255 en 2015), des effectifs à temps partiel qui passent de 1242 en 2014 à 1509 en 2015 (dont 1279 TPS), du recours à la sous-traitance : le nombre moyen mensuel de salariés sous-traitants atteint la barre des mille (1012 VS 891 en 2014 et 788 en 2013), des départs en retraite (266 en 2015 VS 245 en 2014) et des recrutements (125 en 2015 VS 81 en 2014).

En conclusion : Malheureusement, nous sommes toujours à 1 recrutement pour 3 départs, un taux de féminisation à 36.58% toujours loin de l'égalité H/F.



Pour toutes ces raisons, la délégation SUD a émis un avis négatif sur ce bilan social 2015.

Consultation Grand Rouen

Dans le projet présenté à la consultation par l'entreprise se dessine une problématique pour l'avenir des maillages sur la Direction Orange Normandie Centre. Sur les petites agglomérations, SUD a bien compris que la stratégie de l'entreprise se résume essentiellement à la désertification sous couvert de digitalisation et de réduction des coûts commerciaux. Sur les grandes agglomérations, la manipulation rhétorique du terme « Proximité » amène à des refontes entre les boutiques partenaires et propriétaires.

Nous déplorons la faible qualité des critères qui amèneraient à la réorganisation des boutiques sur le centre ville de Rouen. Ainsi l'isolement de la boutique de Tourville au sud de Rouen, accompagné des fermetures d'Elbeuf et de St Sever n'est en aucune façon un choix raisonnable ni pour les clients, ni pour les salariés. Sur St Sever, un projet à terme pourrait voir le jour, qui serait un point d'ancrage important de l'agglomération et dont Orange serait absent.

Au regard de l'implantation de la distribution dans les différents secteurs d'activités, de la répartition administrative de la ville, nous avons la confirmation que l'Espace du Palais n'est pas un choix Premium pour une boutique qui voudrait avoir cette image. Pour la délégation SUD, un Mégastore peut être un outil formidable si, et seulement si, il vient s'ajouter aux outils existants.

Il n'est absolument pas possible d'accepter le sacrifice de l'emploi, autant dans nos boutiques que dans celles de nos partenaires.

Nous cherchons encore les données économiques viables et fiables dans ce dossier.

C'est fort de tous ces éléments que la délégation SUD votera contre ce projet.

Contre la loi Travail :
Licencier et précariser pour embaucher... quelle Khomeri
les pigeons sont dans les rues



Prochain CE , mercredi 25
et jeudi 26 mai.

Elu(e)s SUD

Titulaires : Yannick Le Morvan (Trésorier), Laurent Le Deunf, Jean-Pierre Sauvegrain, Jean-Claude Planchin

Suppléants : Jean Caillard, Sylvain Boulant, Denis Allix, Yannick Veschambes

Représentant Syndical : Nicolas Savaton

Sud BN 0231942600 sudptt14@wanadoo.fr Sud 36-37 0247851111 sudptt36.37@gmail.com

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