

Edito du CSEE

Les récents verdicts dans le procès en appel de l'affaire de feu Bernard TAPIE ont mis l'entreprise Orange sous le feu des médias au simple motif que l'un des condamnés, Stéphane RICHARD en est le président-directeur-général. Que les faits reprochés soient avérés ou non, qu'il y ait une relaxe en cassation ou pas, ça ne changera rien au point de vue de SUD : l'Etat, ainsi que le monde de l'entreprise, et surtout celui de la finance ne devraient pas entretenir de liens aussi étroits. Le pouvoir, qu'il soit politique, patronal, capitalistique est un milieu où se pratiquent l'entre-soi et les petits arrangements sans vergogne, pour le profit et les intérêts de quelques-uns, avec une désinvolture assumée à l'encontre de la population. Que ce soit volontairement ou à son corps défendant que notre PDG fasse partie d'une telle caste n'est pas notre propos aujourd'hui.

Ce qui est indiscutable, c'est l'éclaboussure que la condamnation de Stéphane RICHARD provoque déjà, par médias interposés, sur l'image d'Orange. Mais l'entreprise en a connu de bien pires, notamment au moment de la crise sociale de l'ère LOMBARD.

Stéphane RICHARD a fait des choix que SUD peut légitimement lui reprocher : pour nourrir la voracité sans fond des actionnaires, sous l'ère RICHARD, on a subi le plus grand plan social que l'entreprise ait jamais connu avec environ 30 000 salarié-es entre 2011 et 2021, d'énormes pertes de compétences et d'investissements, un dépeçage en règle des activités vendues à l'externe, ou sous traitées, voire abandonnées pour celles jugées non rentables avec charge au secteur public de les assumer à leurs frais, c'est-à-dire aux frais des contribuables. Orange ne dit pas qu'elle couvre un territoire, mais qu'elle couvre une population.

La démission de Stéphane RICHARD est une chose, mais nous ne sommes pas certain-es que celles ou ceux qui lui succéderont feront moins mal que lui, socialement parlant. Sous son règne, on a eu, notamment, la plus grande hémorragie d'effectifs qu'ait connu Orange. Son seul mérite, si tant est que c'en soit un, a été de nous la faire subir sous anesthésie.

Au revoir Monsieur le président !



Plan Schéma directeur de la distribution 2022

Les élu-es SUD déplorent en 2021 : la relocalisation des boutiques de Barentin, Langueux, Quimper Géant et Rezé. Les fermetures et reprise de bail pour Yvetot, Bourges, St Martin des champs, Fougères et Le Mans centre sud. Les fermetures de St Briec, Rennes Opéra, Quimper Corentin et St Sébastien.

Pour 2022, malheureusement la direction continue de détruire son réseau de boutiques tant envié par ses concurrents :

Fermetures prévues pour Mont Saint Aignan, Tours Atlantes, Orléans Chatelet.

Des boutiques sont dans des zones de réflexion pour Caen, Le Havre, Rennes, Angers et Nantes en espérant pas de nouvelles fermetures.

Les élu-es Sud continueront de voter contre.

Bilans emploi, social et PEC

Les bilans, social et de l'emploi, se retrouve dans l'avis sur le rapport PEC, puisque les sujets sont très imbriqués, et fortement impactés par la politique Orange de forte réduction des effectifs, de mutualisation, voire suppression des activités, abandon des locaux et des territoires, et recours croissant à l'externalisation (partenaires et sous-traitants). Nos constats sont terribles : une baisse drastique des effectifs (-10%) ; peu de recrutements (à peine 1%) ; des précaires (CDD) grands perdants de la crise sanitaire (-50% vs 2019). Une entreprise toujours vieillissante : seulement 10% des salarié-es ont moins de 30 ans, mais 40% ont plus de 55 ans et 20% sont déjà en TPS. Une sous-traitance qui représente l'équivalent de 64% des CDI actifs internes actuels, soit 39% de la force au travail. Une entreprise qui ne sait pas retenir ses salarié-es. Beaucoup prennent les TPS, et il y a 18 démissions et deux départs volontaires, ce qui devient significatif au regard des embauches, et que les départs, concernent notamment de jeunes embauché-es (AD et UI). Des locaux qui se vident du fait du non-remplacement des départs, servant de prétexte à l'optimisation immobilière qu'on connaît, parfois presque plus de travail dans les UI car l'entreprise fait le choix de confier l'activité aux sous-traitants, parfois des problèmes de charge de travail, de plus en plus souvent des problèmes de non-transmission et donc de disparition de compétences et de savoir-faire, etc...

Ce délitement, que l'employeur nous présente comme une nécessité pour rester compétitif-es face à la concurrence et « *préparer l'entreprise et les métiers de demain* », n'est en fait qu'une stratégie et des choix guidés par l'unique objectif de satisfaire les appétits abyssaux du monde financier, sans aucune considération pour les êtres humains et sans considération pour les missions qui nous incombent.

Bilan temps partiel

Un salarié-e sur 4 est en temps partiel, 3 temps partiels sur 4 sont dans des dispositifs d'aménagement de fin de carrière (TPS, etc...). Cette importante proportion de dispositifs seniors est une preuve de plus que l'entreprise vieillit et ne se renouvelle pas.

Et, étant donnée la diminution des effectifs, on ne sait pas s'il sera toujours possible d'obtenir du temps partiel.

Si le temps partiel est plus important chez les hommes, c'est uniquement du fait de l'effectif masculin plus élevé que le féminin dans l'entreprise. Les femmes restent les

grandes perdantes de la société actuelle car un grand nombre est contraint de sacrifier la carrière, et se résigne à prendre du temps partiel pour pouvoir concilier nécessité économique et obligations familiales, soit une double activité, la professionnelle et la familiale.

En matière d'accroissement de la quotité de travail, nous observons que les femmes sont plus nombreuses que les hommes. On peut se poser la question de l'adaptation de leur charge de travail au moment de leur passage en TP.

Pas grand-chose de neuf sous le soleil. Nous renouvelons l'alerte faite l'an dernier : il est toujours de moins en moins facile d'obtenir le planning qu'on souhaite lorsqu'on postule à un temps partiel. Et nous répétons que nous combattons toute discrimination dont pourrait faire l'objet un-e travailleur-euse du fait de son temps partiel. Par ailleurs, nous alertons de nouveau l'entreprise sur la nécessité d'une proratisation réelle de l'activité : trop souvent, la charge de travail d'un-e travailleur-euse à temps partiel reste identique à celle d'un temps plein, générant fatigue et stress pour les personnels concernés.

Nous sommes heureux pour nos collègues qui peuvent terminer leur carrière plus tôt par le biais des dispositifs seniors, à condition que ce soit un choix de leur part et non un moyen d'échapper à un triste quotidien professionnel ou à des présages moroses à cause de ce que l'entreprise est devenue. Nous sommes évidemment moins amènes lorsqu'il s'agit de parler des départs non remplacés ou de l'importante part de temps partiels et des effets que ça provoque sur le quotidien des salarié-es qui sont encore en activité, que ce soit en termes de charge de travail, de désertification des locaux et des territoires, d'abandon d'activités.

Bilan formation

Cette année, notre propos portera autant sur le bilan que sur le plan de formation.

En matière de formation à Orange, nous déplorons que l'entreprise fasse d'avantage d'efforts sur la forme que sur le fond

Si l'entreprise admet encore avoir un rôle dans la formation quand elle dit que le devoir du management est de garantir la mise en œuvre du PDI, on entend de plus en plus au fil du temps une petite musique déplaisante selon laquelle « *le salarié est acteur de sa formation* ». Plus digital qu'humain.

Quand on entend également « *qu'un salarié qui entretient et développe ses compétences via des dispositifs adaptés et qui les met en œuvre avec succès devrait bénéficier d'une évaluation plus favorable de ses compétences lors de son entretien ARCQ* », on ne peut être qu'inquiet.

Quand on entend que « le montant de budget formation est ajusté annuellement », et que « pour 2020, il a été

rééquilibré en cours d'année en fonction des priorités du Groupe », et qu'on voit ce que sont les priorités du groupe, on a compris qu'il va falloir se contenter de ce qu'il y a et qu'il vaut mieux être dans le moule pour survivre.

La gestion de crise sanitaire a obligé à réaliser la majeure partie des formations en distanciel (passées de 7% en 2019 à 46% en 2020). Si c'est louable en termes de protection de la santé physique du personnel, ça l'est beaucoup moins lorsque cette même crise sanitaire est une aubaine pour Orange quand elle justifie la formation tout digital. Quoi de mieux qu'une bonne petite crise sanitaire pour vendre du tout digital/distanciel/mutualisé en matière de formation ou de soutien. Alors que le fond du problème est une baisse d'effectifs chez les soutiens-formateurs, dont les départs n'ont pas été renouvelés, faute de budget et faute de capacité à transmettre, tellement la technicité des métiers est devenue élevée.

Bilan heures supplémentaires

La répartition des heures supplémentaires déclarées est cohérente avec la sociologie de l'entreprise

Les élu-es de la délégation SUD maintiennent leur propos de 2020 sur le bilan heures supplémentaires. C'est bien l'entreprise qui demande des volontaires, qui trop souvent se sentent obligés de se manifester.

Nous tenons à rappeler que le présent dossier ne fait évidemment pas état du travail supplémentaire non déclaré. On ne dispose donc pas du reflet de la réalité du travail supplémentaire. Ce travail supplémentaire non-déclaré dans l'outil @noo/heures supp, n'est ni plus ni moins que du travail dissimulé. Ce n'est tracé nulle part, ça peut générer un rendu d'heure ne tenant pas compte des règles de majoration et ça peut générer de l'injustice selon qu'on s'entend bien ou non avec son manager, lequel peut décider, « à la tête du client » des moments auxquels ces heures peuvent être récupérées.

Le recours aux heures supplémentaires, à l'instar du recours à la sous-traitance, sont des dispositifs qui permettent à l'employeur d'amortir le manque d'effectif internes pour réaliser l'activité, que celle-ci soit exceptionnelle ou habituelle.

Rapport Egalité Professionnelle 2020

Les constats de la délégation SUD restent très négatifs sur la politique menée par la direction de la Direction Orange Grand Ouest en matière d'égalité professionnelle en 2020 : la féminisation des effectifs progresse effectivement parce que les hommes partent en plus grand nombre en retraite que les femmes : 522 hommes contre 242 femmes. Pas à cause des embauches !

Le nombre d'embauches en CDI, 79 est tellement bas qu'on se demande comment l'évoquer : une constante, avec 24 femmes recrutées et 55 hommes, on est toujours loin de l'objectif attendu.

La politique de promotion continue d'être extrêmement pénalisante pour les femmes. Le taux de promotion des femmes par changement de bande 36,98%, la seule qui compte pour un meilleur déroulement de carrière reste résolument sous le taux de féminisation de l'effectif (38,18%), alors qu'un budget de promotion supposé supplémentaire pour les femmes a bien été utilisé ! Seul changement, c'est moins pire qu'en 2019, mais très en deçà de 2018. L'air de violon masculiniste qu'on entend monter dans la société française soufflerait-il dans l'entreprise Orange ? Les réorganisations qui se succèdent à grande vitesse confirment le mouvement déjà vu dans le passé dans l'entreprise : la raréfaction des postes à responsabilité, des postes en CODIR, produit l'élimination progressive des femmes de ces sérails... Le CODIR de la Direction Orange Grand Ouest composé de 15 hommes et de 3 femmes est en la matière une démonstration.

En matière de formation, et même si 2020 est une année tout à fait particulière au regard de la crise sanitaire, les femmes continuent d'être moins formées que les hommes, mais l'écart se réduit (21,16h / Hommes, 20,61 / Femmes, VS 2019 34,22h / Hommes ; 30,52 / Femmes).

Concernant la rémunération, on peut s'arrêter sur certaines données frappantes : 1 femme parmi les 10 plus hautes rémunérations de la Direction Orange Grand Ouest, avec 1 femme de droit privé parmi les 10 plus hautes rémunérations des salarié-es de droit privé, et enfin 2 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de fonctionnaires. Les chiffres se suffisent à eux-mêmes. Même pour ce qui concerne la prime exceptionnelle possible pour les non-cadres, le nombre de bénéficiaires est particulièrement décalé entre les femmes et les hommes : 331 femmes sur 1790 (soit 18,5% de l'effectif éligible), 729 hommes sur 2711 soit 26,9% de l'effectif éligible, on nous objectera sans doute que le montant moyen versé est plus élevé pour les femmes.

Plus largement nous alerterons sur un point : la rémunération des salarié-es de droit privé. Alors que les 1424 femmes de droit privé ont un âge moyen de 41 ans, que les 2175 hommes ont un âge moyen de 38 ans, soit 3 ans de moins, la rémunération moyenne mensuelle des femmes est légèrement inférieure à celle des hommes : 3313 euros contre 3342 euros. En creusant un peu plus le sujet, on note que ce sont particulièrement les niveaux cadres et cadres supérieurs qui nourrissent cet écart moyen au détriment de la rémunération des femmes.

Rapport handicap 2020

Les nouvelles modalités de calcul de l'obligation d'emploi des travailleurs handicap ayant pris effet au 1er janvier 2020, la majoration liée aux salariés en situation de handicap de 50 ans et plus qui compte pour 1,5 a permis à la Direction Orange Grand Ouest de se situer au-dessus du taux d'emploi légal pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap.

Mais pour autant, SUD déplore toujours des problématiques d'aménagement des locaux, des objectifs de recrutement non réalisés, alors que 50% des personnes en situation de handicap ont plus de 50 ans, un taux d'accès à la formation médiocre comparé à l'ensemble des salarié-es de la Direction Orange Grand Ouest, un taux de promotion encore plus faible, des acteurs non formés à l'accompagnement des salarié-es en situation de handicap. A cela s'ajoute une communication toujours et encore insignifiante et non prioritaire pour l'entreprise.

De plus, l'année 2020 avec la crise sanitaire a eu des conséquences sur l'organisation du travail, notamment par la généralisation du télétravail. Les personnes en situation de handicap se sont retrouvées en plus grande difficulté que les autres, certaines étant dans l'impossibilité de travailler à leur domicile faute d'équipement leur étant nécessaire pour cela. Tout ceci a forcément eu des conséquences sur leur santé mentale et leur évolution professionnelle.

Pour toutes ces raisons, les élu-es SUD émettent un avis négatif sur l'ensemble du bloc 3.

LA VIE EST COURTE !

*Souris à celui qui pleure,
ignore celui qui te critique
et sois heureux avec ceux qui
sont importants pour toi*

Nouvelles dispositions prises par l'entreprise dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus

Suite aux dernières décisions gouvernementales, la direction a informé les DS centraux jeudi 30 décembre 2021 du nouveau protocole dans l'entreprise applicable du 3 au 31 janvier 2022. C'est le retour au télétravail sanitaire 3 jours obligatoires par semaine et 4 jours quand c'est possible.

Les réunions doivent dorénavant se tenir en distanciel et les gestes barrières doivent être scrupuleusement respectés. Un nouveau point sera fait au CSEC des 18 et 19 janvier. Les élu-es SUD s'inquiètent du nombre important de cas covid dans les boutiques. Une plus grande vigilance de la part de la direction s'impose quant au respect du protocole sanitaire dans les 2 AD. C'est particulièrement vrai lors des pauses déjeuner, mais aussi lors des opérations de nettoyage et de désinfection. Le suivi des cas contacts doit être également strictement respecté en lien avec le service santé au travail. SUD a également interpellé la direction sur la dotation de masques FFP2 pour le personnel en contact avec la clientèle car plus fortement exposé au risque de contamination. Cette demande est à l'étude au niveau national.

Lors du CSEE de décembre, le médecin du travail a alerté la direction sur l'équipement de plexiglass dans les RIE. Leur installation ne doit pas se faire sans maintenir la distanciation de 2 mètres entre les convives. Le plexiglass a pour objectif de renforcer la protection mais pas au détriment de la distanciation sociale ! C'est en effet lors des pauses déjeuner ou dans les espaces de repos que le risque de contamination est le plus élevé. Déjeuner dans de bonnes conditions sanitaires, c'est aussi soutenir la restauration collective qui en a grand besoin !

Les élu-es SUD vous souhaitent une bonne année 2022, joyeuse et libre !

Elu-es SUD :

Titulaires : Michel Nicolas, Cécile Mandart, Loïc Gras, Isabelle Lavert, Dominique Petit, Marina Delentaigne, Yannick Rouxel, Virginie Fassa, Olivier Martinet et Nicolas Savaton

Suppléant-es : Laurence Delen, Stéphane Barry, Catherine Vardon, Julien Daumoin, Catherine Denferd, Olivier Carfantan, Martine Levacher, Philippe Couvé, Isabelle Noyeau et Fabien Corbière

Représentant Syndical : Laurent Le Deunf