



Granville, petite stratégie

La stratégie défendue par la Direction Orange Normandie Centre et mise en œuvre par l'Agence Distribution devait permettre de renforcer le réseau des boutiques sur notre territoire. Mais plus le rythme des fermetures s'accélère, plus nous sommes renforcés dans l'idée qu'il n'y a qu'une histoire d'argent à verser aux actionnaires et certainement pas une volonté de service au client, encore moins d'améliorer les conditions de travail des salariés. Depuis le début de l'année 2016, les boutiques de L'Aigle, Saint Sever, Elbeuf et le Havre Grand Cap ont été les victimes choisies de la part de la direction pour disparaître de la carte de l'opérateur Orange. Le projet de transfert de la boutique de Granville n'est pas du tout à la hauteur des enjeux et surtout de l'impact négatif sur les salariés. Ce n'est certainement pas une analyse d'émission de CO² faite rapidement et confusément qui pourra rassurer qui que ce soit, encore moins l'engagement d'inclure les médecins du travail, alors que depuis le début des PSD on ne les inclut pas du tout dans le travail de prévention. Encore une fois c'est brutalement mettre des salariés face à une refonte totale de leur vie

Edito

L'été social a été particulièrement éprouvant. Alors que la ministre du travail autorise le licenciement d'un camarade CGT d'Air France, dans le secteur des télécoms c'est l'hémorragie : Moins 5000 emplois chez SFR pendant que Bouygues propose la suppression des RTT à ses salariés avec des contreparties salariales ridicules.

Preuve s'il en est que non, le rapport de force entre salariés et dirigeants n'est pas égalitaire ! Il est impératif de réaffirmer notre refus de voir reculer les droits de tous les salariés en manifestant le 15 septembre prochain contre la Loi Travail .

professionnelle et privée en les jetant sur les routes et le positivisme nauséabond affiché dans les discours de l'entreprise finit totalement de convaincre les élus des mauvaises intentions qui pointent derrière l'accumulation de ces projets : stratégie de concentration, dédoublonnage et optimisation. Alors qu'il n'y a que destruction de l'emploi, dumping social et sabotage. Rien ne peut justifier ce dossier, rien ne peut justifier l'exposition des salariés à des risques identifiés, rien ne peut légitimer le démembrement du réseau des boutiques. C'est sans parler de la braderie ouverte par la direction de l'AD dans les négociations au rabais qui suivent systématiquement les PSD car la pression sur les salariés pour faire des économies doit avoir une limite. La délégation SUD ne peut cautionner l'ensemble de la démarche et condamne fermement cette politique de réduction des coûts commerciaux aveugle qui ne prend en compte ni les hommes et femmes, ni les clients de l'entreprise. Par le maintien obtus des postures de la direction, c'est jeter au visage de l'ensemble des salariés de la Direction Orange qu'un actionnaire a plus de valeur qu'un travailleur. D'ailleurs, à peine reçu un vote négatif unanime avec une condamnation générale, Monsieur Portron s'est fendu d'un laconique et dédaigneux : « Donc maintenant il ne reste plus qu'à mettre en œuvre... ». Nous sommes loin de l'entreprise Digitale et Humaine, très loin...

Dépassement 90 Heures supplémentaires

C'est une obligation légale pour une entreprise de demander une dérogation au CE afin de permettre à des salariés de dépasser le contingent annuel de 90 heures supplémentaires payées. A Orange c'est tous les ans la même rengaine ! Au point de ne plus modifier le dossier que pour y inclure trois chiffres... On fait varier le nombre de personnes concernées entre 26 et 30. La palme à un salarié qui produit 142 heures supplémentaires payées par an ! Evidemment l'entreprise n'affiche que les techniciens qui détiennent une expertise spécifique et qui de toute façon doivent subir des contraintes liées à leur activité (PABX, etc...). A force de presser le même citron, il n'y aura plus de jus. Mais lorsque

l'on y regarde de près il y a assez pour fournir du travail à de nouveaux embauchés mais « c'est pas qu'on veut pas, mais on peut pas » dicit la direction. Là encore SUD ne peut pas valider : du travail pour tous et un salaire équivalent à poste équivalent !

Les élus SUD ont voté contre le dépassement des 90 heures supplémentaires.

Bilan Heures supplémentaires 2015

Pour la Direction, vu de l'extérieur, Orange n'est pas une entreprise qui abuse des heures supplémentaires. Sur les 4570 salariés de la DO, 1600 ont réalisés au moins 1 heure supplémentaire soit 35%.

Ce résultat est faussé car les 750 CEA (Cadre Exécutif Autonome) ne font pas d'heures supplémentaires. Ce sont donc 42% des salariés qui ont réalisé au moins une heure supplémentaire. Soit presque la moitié des effectifs, si ce n'est pas de l'abus c'est quoi ????

Au CE du 17 février, lors de l'information sur les heures supplémentaires en cours d'année, nous avons interpellé la Direction sur l'outil « décompte du temps de travail ». En parallèle de nos démarches les inspecteurs du travail de la *Manche pour l'UIN en juin 2015, et de la Seine Maritime pour l'AENC en février 2016, demandaient que l'heure de début et de fin de journée soit indiquée. La Direction estime être en règle alors que ces informations ne sont pas saisies. Aucune comparaison n'est faite entre le déclaratif dans l'outil décompte et le nombre d'heures supplémentaires saisie dans Anoo !*

LES DÉRIVES DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES TU ÉVITERAS



Charge de travail des salariés en CEA

Comme tous les ans, la charge de travail n'est pas évoquée dans ce dossier, la Direction pense que la signature de l'accord de méthodologie sur l'évaluation et l'adaptation de la charge de travail signé le 21 juin 2016 va faire changer les choses. SUD, non signataire de cet accord, n'est pas de cet avis.

Pour la direction la notion de travail a évolué, tout le monde est capable de gérer son temps de travail car on est connecté en permanence. Un cadre peut très bien travailler tard le soir mais il aura pu auparavant prendre un temps pour lui. Sauf que la charge de travail et les délais de réponse imposés par l'immédiateté de notre société font que le salarié n'a pas toujours le choix... Et n'ose aborder cette question sous réserve de voir ses capacités et/ou son autonomie remis en question.

Les élus SUD ont exprimé un vote négatif sur ce dossier.

Bilan 2015 du travail à temps partiel

Si on constate une baisse des Heures Complémentaires, on s'étonne de l'augmentation des Heures Supplémentaires pour les salariés à temps partiel. N'ayant eu qu'une présentation de données, les élus ont voulu rentrer dans les détails auxquels la Direction n'a pas répondu mais s'engage à revoir sa présentation pour l'année prochaine.

Egalité Pro

La direction a présenté aux élus le bilan des ses actions en faveur de l'égalité professionnelle Hommes-Femmes.

Il faut noter que des efforts significatifs ont été réalisés :

- création d'une école de techniciennes (espérons que cette initiative sera renouvelée) sans malheureusement d'engagement d'embauche.
- dépassement des objectifs sur le recrutement des femmes, respectivement 57% pour le domaine Client et 23% pour le technique avec

des attendus respectivement de 50 et 12%.

-taux de féminisation des promotions supérieur à 47% pour une proportion de femmes dans l'entreprise de 37%, avec deux unités, le SCO et l'AGPRO en guise de bons élèves- avec tout de même un bémol, les postes pourvus le sont principalement en bandes C et D.

De nombreuses problématiques demeurent cependant : Dans le domaine commercial les moyennes des primes de ventes (PVV-PVC) sont substantiellement inférieures à l'AD pour les femmes (la commission Egalité Pro a d'ailleurs proposé de mettre en place une expertise sur le sujet).

La commission note également un départ en retraite plus tardif ainsi qu'une évolution en bande D plus long pour les femmes.

Le souci majeur reste que, pour pouvoir tendre significativement vers un équilibre des populations femmes et hommes au sein d'orange, une politique ambitieuse de recrutement (un pour un) doit être mise en place. Une ré-internalisation de l'activité permettrait d'avoir des leviers supplémentaires pour corriger le déséquilibre démographique entre les unités techniques et commerciales.

Fort de ce constat, les élus SUD se sont abstenus sur ce dossier.



ASC

Les élus sont amenés à déterminer la politique budgétaire pour 2017.

C'est une année particulière, la direction nationale n'ayant pas voulu compenser la baisse drastique (moins 800000 euros) suite au changement du mode de répartition des subventions, qui contraint les élus du CE à revoir l'ensemble des prestations.

La prestation « vacances adultes » étant la plus conséquente, il est impératif de la composer avant les autres.

Deux résolutions ont donc été proposées au CE :

- Sur la première, les élus SUD se sont abstenus car elle ne présentait pas d'économies suffisantes
- Sur la seconde, SUD et CFDT ont voté favorablement mais les autres organisations syndicales ne les ont pas suivies.

Comme ni l'une ni l'autre n'ont obtenu une majorité, le CE DONC n'a pas encore de barème « vacances adultes » pour l'année prochaine.

Cela pose bien sur un problème pour la mise en place globale du budget 2017, la campagne de validation des QF et la création informatique des prestations mais également pour le maintien du voyage en Laponie programmée en janvier.

Comme le CE ne peut proposer cette prestation sans barème d'aide, il a été suggéré de reprendre le barème 2016 pour celle-ci.

Les élus SUD n'ont pas donné leur aval car cela aurait entraîné une iniquité entre les bénéficiaires des ASC.

Ce qui complique un petit peu les discussions sur les choix à effectuer, c'est que le CE termine ses exercices en négatif depuis 2014 et qu'en 2017, le subventionnement d'Orange va drastiquement baisser. La politique d'ouverture la plus large et l'accès à de nouvelles prestations va donc devoir être revu.

Les élus SUD vous informeront des prochaines évolutions de la situation.

Prochain CE mercredi 28 et jeudi 29 septembre



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