



# RÉUNION du Comité d'Etablissement DO Ile de France CE N° 2 Du 14 Décembre 2017



## Les représentants de la CGT :

### Titulaires :

Employé-es : MARTINHO Sandrine  
RONDEAU Jérôme

Maîtrise : BENAIZE Véronique  
ZAGORAC Laurent

### Suppléants :

Employé-es : PADONOU-LOKO Emmanuelle  
TOUEILLES Anthony

Maîtrise : DELAPORTE Anne  
LEMOINE Cédric

### Représentant Syndical :

BENNOUI Abdelkader

## Principaux points à l'ordre du jour :

### Réunion ordinaire

- **Fonctionnement du CE**
  - ▶ Désignation des membres du Bureau
  - ▶ Désignation des présidences et membres des commissions
  - ▶ Présentation du budget 2017 intermédiaire au 31 Octobre 2017
  - ▶ Clé de répartition entre les budgets AEP et ASC
  - ▶ Budget prévisionnel AEP 2018 et ASC 2018
- **Information Consultation sur les périmètres des CHSCT pour la nouvelle mandature.**

### Réunion extraordinaire

- ▶ Consultation sur le projet de licenciement d'une salariée protégée.

## Déclaration préalable de la CGT (extraits)

### ACTUALITÉS

La CGT affirme que pour construire l'égalité entre les femmes et les hommes, il faut «lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail et en-dehors, et protéger les femmes victimes de toutes formes de violence. La CGT s'oppose à toute marchandisation des corps et des êtres humains et exige une politique publique de lutte contre le système prostitutionnel.»

Sans moyens humains et financiers, les mesures annoncées par Macron se résumeront à de la communication. Son plan ne contient aucune disposition pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail. En revanche, ses ordonnances suppriment les CHSCT alors que 25% des agressions sexuelles ont lieu au travail. Suite à l'interpellation de la CGT, Emmanuel Macron a annoncé une concertation sur les violences au travail, présidée par le Premier ministre. La CGT y présentera à nouveau ses propositions, en exigeant notamment qu'un volet de la loi sur les violences sexuelles annoncée pour début 2018 soit consacré à la protection des travailleuses, que les violences soient commises sur le lieu de travail ou dans une autre sphère.

La CGT se félicite que l'entreprise revienne à la raison en reprenant les négociations sur l'Egalité Femmes-Hommes

### Activités Sociales et Culturelles

A présent, les salariés, particulièrement attachés à leur CE, découvrent que les ASC sont menacées par les ordonnances Macron. Le gouvernement essaie de donner la possibilité aux employeurs, via le Conseil social et économique (CSE), de réduire le budget des ASC immédiatement après une diminution des effectifs ; suite, par exemple, à un PSE ou encore un accord de ruptures conventionnelles collectives.

La CGT propose une alternative. Elle travaille à l'émergence de nouveaux droits et garanties pour les salarié-e-s au travers de propositions d'un code du travail du XXIème siècle, d'une sécurité sociale professionnelle, d'une réduction du temps de travail pour travailler moins, mieux et tous.

### Pressions à Agence PME

Dans un souci de dialogue social de qualité, la CGT vous alerte, Mr Blanchet, d'une relation qui se dégrade entre des élus DP CGT PME IDF et leur direction.

En effet, les élus DP CGT vivent très mal les méthodes de certains membres de la direction PME, comme des contrôles permanents (remise en cause régulière des notes de frais, contrôles des délégations) voir des entraves aux missions des IRP -Art. 2314-4 (dénigrement, de remarques aux salariés lorsque ces derniers sont en présence des IRP sur les plateaux, en leurs demandant de se remettre au travail et de le faire pendant leur temps de pause ou le soir en dehors du temps de travail !) Ce qui est proprement inadmissible !

Nous vous demandons Mr Blanchet d'intervenir afin de rétablir la confiance entre les différents acteurs sociaux.

### Désignation des membres du bureau du CE de la DO IDF

Pour la CGT, chaque organisation syndicale doit assumer son rôle au CE à hauteur de son poids électoral. La CGT votera en ce sens et s'abstiendra pour toute autre proposition.



# **SÉANCE ORDINAIRE**

## **Désignation des membres du bureau**

### **Élection du bureau du CE**

**Secrétaire du CE : FO** (élu en novembre)

**Trésorier du CE : SUD**

élu à l'unanimité avec 19 voix pour

**1er secrétaire adjoint : SUD**

élue avec 15 voix pour et 4 abstentions (CFDT)

**Trésorier adjoint : FO** élu avec 10 voix (5 FO, 4 SUD et 1 CGC). La candidate CGT a obtenu 9 voix (4 CGT, 4 CFDT et 1 CGC)

**2ème secrétaire adjoint : SUD**

2 candidats SUD et CGC : SUD élu avec 9 voix (5 FO, 4 SUD). Le candidat CGC a obtenu 6 voix (4 CGT, 2 CGC) et 4 abstentions (CFDT)

### **La position CGT**

#### **Respect du vote des salarié-es au CE**

1. Secrétaire du CE : **FO** (élu en novembre)
2. Trésorier du CE : **SUD**
3. 1er secrétaire adjoint : **CFDT**
4. Trésorier adjoint : **CGT**
5. 2ème secrétaire adjoint : **CGC**

### **Présidences et membres des commissions**

**La CGT sera présente dans toutes les commissions** obligatoires comme conventionnelles dans le respect de ses engagements et à hauteur du choix électoral des salariés. Tous les membres CGT présentés ont été élus. Ils s'investiront entièrement afin d'œuvrer dans chaque commission dans l'intérêt de tous salariés.

## **Activités Sociales et Culturelles 2018 : budget prévisionnel**

**2 budgets en compétition :**

**projet CGT et projet FO-SUD (voir ci-dessous)**

**Pour la CGT la priorité c'est le droit aux vacances pour toutes et tous. Le budget que nous avons proposé est la traduction de ce que nous avons défendu durant la campagne : un réajustement dans le respect des équilibres existants, et non le sacrifice des vacances au profit du reste. La CGT respecte ses électeurs !**

FO et SUD projettent de baisser le catalogue vacances à 800 000 euros (voire moins !) en quelques années.

Leur attaque à l'encontre de vos vacances a malheureusement été adopté par 9 voix (4 SUD -5 FO) à cause des OS qui ne proposent rien et qui n'ont manifestement aucun avis sur la question :

la CGC s'est abstenue et la CFDT n'a même pas daigné participer au vote ! *Le budget CGT a obtenu 4 voix (4 CGT).*

### **Clé de répartition entre les budgets AEP et ASC**

Même si le budget prévisionnel proposé par la CGT n'a pas été retenu, la CGT restera constructive et force de proposition. En ce sens, elle a proposé en outre une autre répartition en augmentant le budget AEP de 8% pour renforcer l'effectif CE (2 embauches supplémentaires) et ainsi pouvoir proposer des services personnalisés (places de cinémas, tickets, chèques..) aux salariés sur les sites à partir de 50 salariés. Adopté à l'unanimité avec 19 voix (4 CGT-4 SUD-4 CFDT-5 FO-2 CGC)

## Comparatif des budgets ASC proposés : CGT vs FO-SUD

Projet CGT	
RECETTE	
SUBVENTION Orange	9 650 000,00
REVERSEMENT Orange AIDES PÉCUNIAIRES	100 000,00
<b>TOTAL</b>	<b>9 750 000,00</b>
DÉPENSES	
RÉTROCESSION CCUES	1 785 250,00
QUOTE-PART ASC VERS AEP	679 000,00
<b>TOTAL</b>	<b>2 464 250,00</b>
RESTE PART SUBVENTION AU CE	7 285 750,00
DÉPENSES	
VACANCES	1 000 000,00
CAMPING	80 000,00
COMPTE SALARIE	4 700 000,00
CADEAUX ENFANT	300 000,00
CULTURES	385 750,00
PRESTATIONS SOCIALES	160 000,00
CADEAUX ADULTES	480 000,00
ÉVÉNEMENTIEL	180 000,00
<b>TOTAL</b>	<b>7 285 750,00</b>
<b>SOLDE</b>	<b>0,00</b>

Projet FO-SUD	
RECETTE	
SUBVENTION Orange	9 650 000,00
REVERSEMENT Orange AIDES PÉCUNIAIRES	100 000,00
<b>TOTAL</b>	<b>9 750 000,00</b>
DÉPENSES	
RÉTROCESSION CCUES	1 785 250,00
QUOTE-PART ASC VERS AEP	629 000,00
<b>TOTAL</b>	<b>2 414 250,00</b>
RESTE PART SUBVENTION AU CE	7 335 750,00
DÉPENSES	
VACANCES	900 000,00
COMPTE SALARIE	5 000 000,00
CADEAUX ENFANT	300 000,00
CULTURES	320 000,00
PRESTATIONS SOCIALES	160 000,00
CADEAUX ADULTES	475 000,00
ÉVÉNEMENTIEL	180 000,00
<b>TOTAL</b>	<b>7 335 000,00</b>
<b>SOLDE</b>	<b>750,00</b>

### Information Consultation sur les périmètres des CHSCT pour la nouvelle mandature

Les périmètres des Comités Hygiène Sécurité et Conditions de travail ont fait l'objet d'un accord unanime entre les organisations syndicales représentatives sur la DO IDF. La législation impose cependant que le CE valide cet accord.

La CGT regrette de ne pas avoir eu les résultats électoraux des périmètres DP. Les explications de la direction seraient que le prestataire DOCAPOST ne l'aurait pas prévu dans son cahier des charges. A la CGT on pensait que c'est le donneur d'ordre qui décide du cahier des charges... Nous sommes dans un vote électronique dont la transparence doit être totale. Ce qui complique particulièrement la tâche des organisations syndicales.

Concernant le choix pour définir le nombre d'élus CHSCT, la CGT estime qu'il faut prendre les périmètres DP qui est au plus près du terrain comme les CHSCT d'ailleurs.

**Vote : à l'unanimité avec 19 voix pour (4 CGT-4 SUD-4 CFTD-5 FO-2 CGC)**

# RÉUNION EXTRAORDINAIRE

## Information Consultation sur le projet de licenciement d'une salariée protégée

Rappel des faits : La direction lance une procédure de licenciement envers une salariée protégée (élue CGT). Avant de lancer la procédure, elle doit demander l'avis des élus du CE.

La direction reproche à la concernée d'avoir écrit des commentaires déloyaux envers la direction sur le chat d'expression des salariés et dans un espace privé (non public) concernant le baromètre social.

Or il s'avère que le dossier s'appuie sur un seul commentaire (sur une dizaine) qui a été de plus immédiatement retiré (par le modérateur). Pour la direction ce commentaire (expression imagée non diffusée du fait de la procédure en cours) serait un appel à la violence envers les managers incompetents. Or la direction n'a aucun autre fait de ce type à nous présenter (autres commentaires ou attitudes en 3 ans de présence).

Les organisations syndicales, à l'unanimité, reconnaissent que la sanction semble disproportionnée. Il existe d'autres sanctions plus adaptées pour ce cas. La direction place cette phrase, certes maladroite, au même niveau qu'une sanction portant un vrai préjudice à l'entreprise (vol, violence...).

Pouvoir être licencié pour s'être exprimé sur une phrase maladroite (reconnue par la salariée) sur un chat interne, cela cachera-t-il autre chose ? Surtout quand depuis plus d'un an la salariée dit vivre une injustice de la part de sa direction (mutation sur plusieurs postes sous qualifiés vécue comme des humiliations, 8 convocations chez le médecin du travail en 1 an..).

Ce serait très grave d'utiliser une des formes du dialogue sociale (l'expression salariée) pour arriver à ses fins.

Quelles expressions sont considérées comme déloyales ? Que penser maintenant lorsqu'un salarié s'exprime par



écrit et traite la direction de dictateur ou d'incompétent ou même de voleur ?

La CGT sera particulièrement attentive à la suite que donnera la direction à ce dossier. Elle fera son rôle de conseiller en alertant les salariés du danger de la soi-disant liberté d'expression (tchat, piazza et autres outils digitaux) qui pourrait se retourner contre eux. Il ne faudra qu'encenser l'entreprise mais surtout pas exprimer sa frustration ou sa colère.

Au vu des éléments présentés ; les élus ont voté contre le projet de licenciement de la salariée estimant que la sanction demandée par l'entreprise est disproportionnée.

**Vote à bulletins secrets :**

- **contre le licenciement 15 voix,**
- **abstentions 3 voix,**
- **1 vote blanc.**

Pour recevoir par mail les infos de la CGT  
adressez vous au syndicat départemental  
de votre lieu de travail ou à :  
[urif.cgt.fapt@orange.fr](mailto:urif.cgt.fapt@orange.fr)

CR réalisé le  
22 décembre 2017