



RÉUNION du Comité d'Etablissement DO Ile de France

CE N° 13 du 22 Novembre 2018

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 :

- Activités sociales et culturelles : Budgets prévisionnels 2019 et reliquat 2017 ASC CCUES
- Informations sur les projets de déménagements des équipes SCO et UAT IDF du site Raspail vers le site Philippe Auguste
- Information sur le bloc 3 : politique sociale, emploi et conditions de travail 2017
 - ▶ Rapport 2017 sur l'emploi des travailleurs handicapés
 - ▶ Rapport 2017 sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.
 - ▶ Bilan alternance 2017.

Déclaration préalable de la CGT (extraits)

En France, 5^{ème} pays producteur de richesses dans le monde, la principale préoccupation de la population est de boucler les fins de mois. Le chômage, le travail précaire s'accroissent et plongent dans le désarroi de plus en plus de familles.

Le gouvernement joue avec le feu en banalisant les revendications, en ignorant les organisations syndicales, en méprisant les citoyens au travers de «*petites phrases*».

Cette politique lui revient en boomerang en plein visage. La responsabilité du gouvernement est énorme. À force de tirer sur la ficelle, les premiers de cordée seront seuls au sommet.

Il y a urgence à répondre aux attentes sociales légitimes :

- Augmentation du Smic à 1 800€, des pensions et des minima sociaux
- Prise en charge des transports par les employeurs
- TVA à 5,5% pour les produits de 1^{ère} nécessité (*gaz, électricité, ...*)
- Une fiscalité juste, tenant compte des revenus, avec en premier lieu le rétablissement de l'impôt sur la fortune.

La CGT refuse que le gouvernement instrumentalise les enjeux environnementaux pour diviser les Citoyens, sans tenir compte du lien entre le social et l'enjeu écologique.

La CGT refuse l'amalgame entre taxes et cotisations sociales.

La CGT appelle les citoyens à ne pas laisser dévoyer leur colère par des idées xénophobes, racistes, homophobes et à rester uni pour infléchir la politique du président des riches.

Les salariés d'Orange réclament des emplois pour arrêter la dégradation de leurs conditions de travail, des augmentations de salaires et des promotions.

Ils refusent la déqualification par la refonte des métiers, les déménagements à répétitions qui ne font qu'accroître leur temps de trajet et dégrader leurs conditions de travail. Que comptent faire les dirigeants Orange SA, «*entreprise verte*», face à cette colère ?

La direction de la DO doit être responsable en recrutant en urgence les 200 CDI manquants, en internalisant les emplois sous-traités, en arrêtant de restructurer sans cesse au détriment de la santé des salariés : 3 tentatives de suicides récentes sont dues à ces dégradations.

Orange doit immédiatement sortir du déni. il serait fort à propos de revoir le plan de mobilité et le PDM (*ex PDE*). La CGT s'oppose à l'explosion des distances et des temps de trajets domicile-travail imposés par l'employeur. Orange doit prioriser l'équilibre vie privée - vie professionnelle.



ASC DO IDF : Budget prévisionnel 2019

Le budget retenu rogne sur les enfants, la culture, les prestations sociales et les vacances pour de l'événementiel, du chèque cadeau et du compte personnel. FO et Sud ont souhaité une fois de plus attaquer vos vacances : la prestation « camping » est comprise dans leurs 800 000 euros alors que la CGT prévoyait 1 million pour le catalogue + 80 000 euros pour la prestation camping. Pour la CGT le CE doit contribuer activement aux vacances et aux activités sociales et culturelles de toutes et tous, et non se contenter de redistribuer du chèque éventuellement fiscalisable.

BUDGET PRÉVISIONNEL CGT 2019	
RECETTES	
Subvention Orange	9 200 000,00
Reversement Orange aides	75 000,00
TOTAL	9 275 000,00
DÉPENSES	
Rétrocession CCUES	1 702 000,00
Quote-part ASC vers AEP	606 000,00
TOTAL	2 308 000,00
Reste part subvention au CE	6 967 000,00
DÉPENSES	
Catalogue vacances	1 000 000,00
Camping	80 000,00
Compte salariés	4 450 000,00
Cadeaux enfants	300 000,00
Culture	385 000,00
Prestations sociales	160 000,00
Cadeaux adultes	450 000,00
Événementiel	142 000,00
TOTAL	6 967 000,00
SOLDE	0,00

BUDGET PRÉVISIONNEL 2019 RETENU	
RECETTES	
Subvention Orange	9 200 000,00
Reversement Orange aides	75 000,00
TOTAL	9 275 000,00
DÉPENSES	
Rétrocession CCUES	1 702 000,00
Quote-part ASC vers AEP	606 000,00
TOTAL	2 308 000,00
Reste part subvention au CE	6 967 000,00
DÉPENSES	
Vacances	800 000,00
Compte salariés	4 800 000,00
Cadeaux enfants	260 000,00
Culture	320 000,00
Prestations sociales	157 000,00
Cadeaux adultes	450 000,00
Événementiel	180 000,00
TOTAL	6 967 000,00
SOLDE	0,00

CCUES : Reliquat du budget ASC 2017

SCANDALEUX

CCUES : A cause des manoeuvres malsaines de la CFE-CGC sur la restauration, le budget ASC 2017 du CCUES a généré un reliquat de 5 millions d'euros.

Heureusement, grâce à l'initiative de la CGT, cette somme est redistribuée dans les CE : 520 000 euros de gagnés pour le CE de la DO IDF !

MINABLE

CE de la DO IDF : FO, Sud et la CFE-CGC se sont entendus comme larrons en foire pour repousser encore l'utilisation de ce budget à des fins électoralistes : 320 000 euros seront utilisés pour une soirée privative au Parc Disney à la veille des élections CSE de fin 2019.

LA PRESTATION RETENUE : PRIVATISATION ET AUCUNE LIBERTÉ DE CHOIX

Surcroît de budget de 520 000 € utilisé sur 2 prestations de parcs privatisés :

- Soirée parc Astérix : 5 000 places le 25 Mai 2019, soit 200 000€.
 - Soirée parc Disney : 15 000 places le 4 ou 18 Octobre 2019, soit 320 000 €
- La prestation retenue a été voté avec 10 voix (5 FO-4 SUD-1 CGC) sur 19

LA PROPOSITION CGT

- Soirée Parc Astérix :
5 000 places pour un budget de 200 000 €
(geste de la CGT à l'attention de la majorité FO-Sud)
- Parc Disney :
5 000 places en billetterie libre, soit 220 000€
- 100 000 € en billetterie à la liberté de chaque ouvrant-droit (ciné, sport, spectacle, parc, sorties...)

Information sur le projet de déménagement des équipes du SCO et des équipes de l'UAT IDF du site de Raspail et de Saint-Michel vers le site de Philippe Auguste

La CGT dénonce un manque de sérieux de la direction qui fournit régulièrement des dossiers incomplets et/ou avec des chiffres obsolètes. C'est encore le cas sur ces deux projets et cela entrave la tâche des élus qui doivent rendre un avis éclairé. Nous demandons des informations complémentaires sur le nombre de salariés éligibles à la retraite.

Le bail de Saint Michel se termine en Décembre 2022. La direction refuse notre demande de requalifier en fermeture de site au prétexte que la DO n'est pas seule sur Saint-Michel.

Elle repousse ainsi une négociation sur l'accompagnement des salariés, même si elle ne rejette pas notre demande du fait d'un effectif qu'elle reconnaît sensible.

Pour le site d'accueil Philippe Auguste, la CGT interpelle sur :

- La capacité d'accueil du site : 860 salariés au total pour 800 possibles à ce jour. La direction envisage de récupérer des espaces techniques UPR ou le départ des salariés DEF. Elle affirme que cela permettra la création de nouveaux plateaux. La CGT sera vigilante sur les mètres carrés alloués à chaque salarié.
- Une forte nuisance pour les 580 salariés présents à ce jour : 8 mois de gros travaux avec un réaménagement structurel et l'installation d'une climatisation à tous les étages. La CGT propose une fermeture temporaire du site ou le déplacement des services le temps des travaux. La direction dit y être sensible. à suivre...

- Une restauration déjà saturée (300 couverts) avec des files d'attente interminables (la direction le reconnaît) et les ascenseurs qui dysfonctionnent régulièrement.
- La CGT demande une augmentation des temps de pause et de repas pour compenser les dysfonctionnements (ascenseurs et restaurants). La direction ne donne pas suite en s'engageant à régler les problèmes. A suivre !!!!
- La CGT demande une cartographie mesurant l'impact des rallongements de temps de trajet sur ces effectifs sensibles car majoritairement seniors (SCO : **180/245** ; UAT : **50/85**) proche de la retraite et avec une présence significative de salariés handicapés (SCO : **30/245**; UAT : **13/85**).
- Sur le projet SCO, la direction accepte les demandes CGT d'intervenir pour renouer un dialogue social tendu avec la direction SCO et de consulter l'ensemble des salariés. Il est à noter que le cout de déménagement par salarié s'élève à 11 000 €. L'argent existe !!!!

Rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes pour 2017.

Le rapport égalité professionnelle montre une direction qui traîne des pieds.

Emploi : La CGT s'étonnera toujours de voir que la direction arrive à embaucher plus facilement les femmes en CDD (83) qu'en CDI (28). Les bonnes intentions affichées ne se concrétisant pas en moyens, le taux de féminisation en CDI est logiquement en baisse : 38,02%.

Salaires : Rien ne justifie un écart de salaire de 2 000€ sur la bande C, pas même les différences de salaire à l'embauche contrairement à ce qu'exprime la direction. Plus on monte dans la hiérarchie et plus l'écart se creuse...

Promotions : sur 2 326 salariés sans promotion depuis plus de 10 ans, 801 sont des femmes soit 33,4%. Le Dbis deviendrait-il un nouveau plafond de verre sur la DO pour une forte population de salariés en bande en D ?

Domaine réseau : tous les taux de féminisation restent inférieurs à celui de la DO.

Domaine clients : l'AD IDFC a un taux de féminisation de 36,94% (*inférieur à la moyenne DO*), contrairement à l'AD PP qui est largement au-dessus avec un taux de 42%. Interrogée sur un tel écart entre les 2 AD, la direction nous répond que c'est inexplicable. Quel déni!!!

La réalité est que la direction rajoute délibérément des contraintes qui détruisent l'équilibre vie privée-vie professionnelle : rallongement du trajet domicile-travail (*dû aux fermetures de sites*) ; allongement des plages horaires de service et modification de tous les régimes de travail (*dû au refus d'embaucher*) avec un risque accru le soir en termes de sécurité dans les transports en commun.

Bilan alternance 2017

Humour : la direction pense à chiffrer le coût de la taxe d'apprentissage (26 851 371 €) tout en omettant de chiffrer les aides publiques qu'elle perçoit...

Il y a une forte présence d'alternants en centre d'appel, et peu d'embauches à la clé. Nombre d'entre eux sont des travailleurs handicapés. Non seulement la DO cantonne les TH à de l'exécution, mais cela ne lui permet même pas de contribuer à l'atteinte de l'objectif légal de 6% pour l'entreprise (la DO n'emploie que 5,6% de TH).

La DO recrute essentiellement en CDD. Si 210 embauches sont prévues en CDI cette année, ce n'est qu'un léger correctif des destructions massives d'emploi de ces dernières années. Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ou gestion de l'emploi par le niveau de souffrance ?

Contrat d'Apprentissage

66,3% des alternants sont en BTS ou DUT et en bande C. pourquoi pas ne pas plus intégrer les bacs pro ? Seulement 76 personnes ont été recrutées en CDD ou CDI. Peu de cadres (20%).

Contrat de professionnalisation

24 recrutements : 14 en CDD et 10 en CDI. La CGT demande que tous ces contrats soient validés en CDI.

Le taux de féminisation des ex contrats de professionnalisation recrutés en CDI est de 30%, et en CDD de 78,6% (soit 58,3% au global).

Non seulement le taux de 30% de féminisation CDI est inférieur à la moyenne de la DO, mais seulement 22,4% de recrutements en CDI c'est inacceptable.

Tutorat

Il y a 485 tuteurs employés et agents de maîtrise pour 300 tuteurs cadres. La CGT trouve injuste que les cadres tuteurs ne bénéficient pas de la même prime tuteur, à savoir 350€ pour un alternant et 150€ supplémentaires pour un second au prétexte qu'ils ont un part variable managériale.

Pour la CGT l'activité de tutorat (*notion de formation*) doit se différencier de l'activité au quotidien. Les cadres doivent donc percevoir eux aussi une prime, distincte de la PVM.

Le parcours professionnel d'une femme en alternance souhaitant obtenir un CDI s'apparente à un parcours du combattant. En effet, au vu des taux de féminisation en CDI, elle devra en général enchaîner plusieurs CDD pour espérer décrocher un CDI. Et quand elle l'obtient, un nouveau combat s'enchaîne sur l'égalité salariale et les promotions.

Ce sont les domaines Client et Réseau qui disposent du plus grand nombre d'alternants. 1 départ à la retraite sur 4 n'est pas remplacé : il faut embaucher tous les alternants formés par Orange.

Forum de l'alternance ou patronage infantilisant ?

La CGT dénonce une parodie ridicule.

Sur la forme : chercher à obliger les militant-e-s à se déguiser en fruits et légumes pour « vendre » leur organisation syndicale est inadmissible.

Sur le fond : Amener les alternants à voter sur la vente en question est hors de propos et scandaleux.

La CGT a refusé de participer a cette mascarade.



UTILISER LA TRANSFORMATION
NUMÉRIQUE
POUR CHANGER LE TRAVAIL