



Orange France

# Comité d'Entreprise

## Lettre des élus n°1

Montreuil, le 10 avril 2009

### Démocratie : pourvu qu'ça dure !

La CGT porte à tous les niveaux une exigence forte de démocratie sociale.

Dans les Comités d'Entreprises, cela se traduit par la volonté de respecter les choix exprimés par les salariés lors des élections professionnelles.

Ils positionnent de par leur vote les différentes organisations syndicales et chacune se doit de prendre ses responsabilités au niveau de la confiance que lui porte le personnel.

Ainsi au CE d'Orange, les responsabilités au bureau du CE sont clairement définies par le personnel lui-même.

**Il aura pourtant fallu 2 réunions pour que chacun accepte de prendre ses responsabilités.**

Entre autre le refus de la CFDT de prendre le poste de trésorier en tant que 2<sup>ème</sup> organisation syndicale retardait l'élection des commissions dont celle des ASC.

La démocratie est essentielle à la crédibilité et l'efficacité de l'action syndicale. La CGT déplore ainsi que le vote des représentants au CCUES pourtant issu d'un accord unanime des organisations syndicales, n'ait été que partiellement respecté, notamment par la CFDT.

Les choses rentrent désormais dans l'ordre et le CE doit pouvoir fonctionner selon des règles claires.

**La CGT aura toujours comme seul objectif la défense de l'intérêt des salariés.**

### Activités Sociales et Culturelles :

#### Signons massivement la pétition pour l'augmentation du budget !

Suite à la création de l'UES entre FT SA et Orange France, la direction a refusé de revoir à la hausse la contribution patronale d'Orange France pour le budget des ASC (1.8%) pour l'aligner sur celui des autres CE de FT SA (2.25%).

Après l'intégration dans l'UES des filiales Orange Distribution et Orange Réunion, des négociations se sont tenues, et la démarche de la CGT a permis d'amener l'unité syndicale pour gagner l'augmentation du budget ASC à hauteur de ce qui existe à FTSA: exactement ce qui a été refusé il y a un an pour le personnel d'Orange France !

Rien ne justifie que le personnel d'Orange France soit traité différemment de l'ensemble du personnel des entreprises constituant l'UES.

La CGT appelle l'ensemble des organisations syndicales à porter cette revendication.

#### Prestations CE : Arrêtons l'hémorragie !!!

**Avec la chute de la masse salariale (- 500.000€) , les prestations du CE ont dû être revues à la baisse.**

**Evolution non prévisible, inéluctable ? Pour la CGT, la réponse est clairement NON !!!**

**C'est avant tout la politique de l'emploi et des salaires menée par l'entreprise qui est en cause !**

Suppression de postes, transferts d'activité, augmentation salariale au rabais, pèsent directement sur le budget du CE et donc sur les prestations, alors même que les moyens financiers permettraient largement une autre politique, par ailleurs nécessaire au développement économique.

**L'augmentation du budget et l'alignement sur celui du reste de l'UES (2.25% contre 1.8% à Orange actuellement) doit être une bataille unitaire des organisations syndicales avec la mobilisation des salariés autour de la signature de la pétition CGT !**

Il ne faut pas non plus ignorer la mauvaise gestion du budget en 2008. **Les prestations dites « exceptionnelles » de Noël** ont vidé les caisses, alors que l'on pouvait anticiper que le budget définitif serait revu à la baisse suite aux nombreux départs de salariés. **Aujourd'hui la direction réclame un trop perçu de plus de 100.000€ et ne respecte pas les montants des allocations pour le CE donnés en 2008 !**

Face à cette situation pourtant prévisible, les plus fervents opposants à la mutualisation avec le CE ont tout tenté pour la mettre en œuvre dès 2009, alors que cela est techniquement impossible.

**La CGT rappelle que la mutualisation a été votée majoritairement par le CE depuis fin 2007 et qu'elle aurait donc pu être mise en œuvre si d'autres n'avaient pas fait reculer les affaires sous tous prétextes !**

**La CGT porte une autre vision des ASC, plus solidaires, plus proches, plus efficaces et plus démocratiques.**

**Il faut maintenant que toutes les organisations syndicales mènent le combat là où il doit se situer c'est à dire face à la direction !**

**Les moyens existent, battons-nous pour les gagner !**

INTERVENIR DANS LA GESTION

## Mutualisation Centre Nord : Histoire d'un passage en force

INTERVENIR DANS LA VIE DE  
L'ENTREPRISE ?! VOUS N'Y PENSEZ PAS!

AVEC LES RÉGIMES DE TRAVAIL  
IMPOSÉS, VOUS INTERVENEZ  
BIEN DANS NOTRE VIE PRIVÉE.



### Congés payés

La CGT dénonce une fois de plus le non respect du Code du travail. Il précise que « lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins douze jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ». De plus la CCNT (annexe 3 art 7) prévoit elle 15 jours de congés consécutifs sur la même période.

Un simple calcul permet d'affirmer qu'un salarié travaillant sur un cycle de 5 jours par semaine doit pouvoir bénéficier non pas de 2 semaines de congés mais de 3 semaines consécutives (soit 3 fois 5 jours ouvrables) entre le 1er mai et le 31 octobre.

Ces 2 obligations sont régulièrement et volontairement non respectées par notre Direction."

A l'occasion de la réunion du 05 mars 2009, le comité d'entreprise était appelé à se prononcer sur le projet de mutualisation des activités RH et pilotage du Centre Nord (OF) et du CCO&R (FT).

Au cours de la présentation qui a été faite, les élus ont pu constater la volonté manifeste de la direction de ne pas les éclairer quant aux possibles conséquences ultérieures de ce projet. En effet, celle-ci a refusé de répondre, ou a répondu de manière évasive, à des questions telles que le devenir des services de Niveau 2 (réclamations, recouvrement, gestion, VAD, PNM) ou l'impact de la mutualisation sur les effectifs du Centre Nord. Devant ce manque d'information, vos élus ont décidé à la majorité qu'ils ne pouvaient valablement rendre un vote sur ce sujet.

**A la majorité mais non à l'unanimité, car malgré toutes les incertitudes qui entourent ce projet, la CFDT a décidé de se prononcer en faveur de la mutualisation.** La direction, quant à elle, a choisi d'ignorer les voix des élus qui ne souhaitent pas prendre part à la consultation (soit 9 personnes) pour ne tenir compte que de celles qui approuvaient la mutualisation (soit 2 personnes). Bel exemple de démocratie « made in Orange » ! En raison du vote d'une seule organisation syndicale, le CE est donc considéré comme ayant rendu un avis positif sur la question.

La CFDT légitime aujourd'hui sa décision par le fait que ce projet représente un pas vers l'intégration dans le groupe France Télécom. Or il n'en n'est rien car la mutualisation des activités RH et pilotage dans le Nord n'entraînera pas la transformation des contrats Orange en contrats FT. Nous invitons donc les salariés qui, comme nous, estiment qu'il aurait été préférable d'exiger de la direction toutes les réponses concernant les finalités de ce projet avant qu'un avis ne soit rendu, à se rapprocher des élus CFDT au CE afin d'obtenir des explications quant aux raisons ayant véritablement motivées leur vote le 05 mars dernier...

**La CGT considère pour sa part que trop d'éléments ont été laissés dans le flou concernant l'avenir des salariés du CCON, et appelle le CHSCT local à diligenter une expertise concernant l'impact de ce projet sur les conditions de travail.**

### Stratégie du groupe et impact sur Orange : inquiétude sur l'emploi

La stratégie d'opérateur intégré voulue par la direction du Groupe nous interpelle sur les conséquences sur l'emploi.

Après la vague de transfert d'activité d'Orange France vers la maison mère FT SA (métiers réseaux et techniques), la direction continue de nous présenter des projets similaires mais sous forme de « mutualisation des activités ». La sémantique prend alors une importance capitale. En effet, dans le premier cas, les personnels d'Orange France sont devenus salariés de France Télécom alors que dans le second bien que concrètement la mise en œuvre est là-même, ils gardent leurs contrats Orange France.

Après les rattachements CCOR Grand Est (Belfort), CCOR Centre Est (Lyon), les plateaux convergences à Bordeaux et à Rennes, la DME... Le dernier CE a été marqué par la mutualisation CCOR Nord de France (Centre Nord) et la réorganisation de la Datafactory (Siège).

**Les situations s'amplifient où personnels Orange et FT font la même activité, occupent les mêmes fonctions, et de plus en plus sur le même lieu de travail et sur le même « plateau » avec le même manager, mais des contrats de travail différents et donc des droits et garanties différents !**

Ces projets visent à optimiser les coûts, le personnel servant de variable d'ajustement (suppressions de postes dit « doublons » chez les cadres, rémunérations, conditions de travail, congés... inférieurs pour certains salariés)

Au-delà des « gains » immédiats pour l'entreprise, ces méthodes nous interrogent sur les risques à moyen terme sur l'emploi, en particulier du personnel sous contrat Orange.

**Pour l'emploi, les salaires et les conditions de travail, la CGT continue de revendiquer l'intégration de la filiale Orange et l'harmonisation des droits et garanties vers le haut !**

**Pour peser sur les choix, pour faire valoir mes droits et gagner sur mes revendications, je me syndique à la CGT !**