

Vos élus CCUES CGT vous informent



Actualité:

Orange doit mettre un terme à sa relation d'affaire avec Partner le plus rapidement possible.

Le CCUES des 9 et 10 juin se déroulait dans une période de déchainement médiatique suite à l'annonce de Stéphane Richard au Caire, de sa volonté de rompre le contrat de marque avec Partner et de récupérer la maîtrise de la marque.

La CGT fidèle à ses valeurs de fraternité, de solidarité de respect des droits de l'homme et des libertés, absolument opposée et étrangère au racisme et à l'antisémitisme à fait la déclaration suivante, extraits :

« La reconnaissance publique par Orange des risques liés à cette relation d'affaire avec Partner, notamment au regard des violations des droits humains et du droit international humanitaire, a été demandée à maintes reprises par différentes organisations. Si un premier pas important a été franchi par le Groupe Orange avec l'annonce faite par Stéphane Richard, il s'agit de traduire cette déclaration en mesure concrète.

Les précautions de langage du PDG d'Orange concernant les risques juridiques et financiers encourus par le groupe laissent à penser que la situation pourrait perdurer. En effet, la durée prévue de l'accord de licence de marque est encore de 10 ans. Compte tenu du rythme de progression de la colonisation et des violations du droit international qu'elle génère, un tel délai est injustifiable ».

Orange doit exiger l'introduction de clauses visant le respect des droits humains et le retrait de Partner des colonies israéliennes.

La CGT à la même position concernant les entreprises et autres opérateurs télécoms implantés dans les territoires occupés.

Sommaire:

Intéressement.....	p2
Apprentissage.....	p2
Bilan Emploi T1 2015.....	p2
Bilan Social 2014	p3
Mise en œuvre Delivery.....	p4
Politique R&D.....	p4

Accord d'intéressement 2015

« un 13^{ème} mois pour tous! »

La CGT a toujours été extrêmement critique à l'égard des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne d'entreprise, du fait de leur concurrence avec les salaires. En effet, ces modes de rémunération font dépendre la rémunération des salariés des profits réalisés par les entreprises. Ce qui en fait une rémunération aléatoire.

En résumé, l'intéressement est un système :

- aléatoire et variable ; lié aux résultats et aux performances de l'entreprise ; exonéré de cotisations patronales ; déductible de l'impôt sur les sociétés ; exonéré de cotisations salariales pour la maladie, la retraite et le chômage, mais soumis à CSG et CRDS ; imposable pour le salarié ; qui n'entre pas dans le calcul des retraites et donc ne bénéficie pas aux retraités ;
- qui fragilise le système de retraite par répartition et le financement de la caisse de prévoyance et de retraite.

La CGT ne signera pas cette accord 2015-2017 compte tenu qu'il induit des objectifs difficilement atteignables et qu'il s'inscrit dans la volonté affirmée de la direction de réduire la masse salariale.

La CGT revendique : de véritables augmentations et un treizième mois pour tous !



Apprentissage

« une formation = un emploi »

L'entreprise répond à ses obligations légales en matière de quota par rapport aux effectifs mais trop souvent, le personnel alternant est considéré comme un salarié à part entière et effectue les mêmes tâches, pour preuve lorsqu'il demande un congé, le responsable lui répond souvent que le tableau de service ne le permet pas. La CGT rappelle que les alternants sont là pour se former avant tout et ne doivent pas pallier au manque d'effectif. Les formations théoriques sont de plus en plus courtes pour les mettre plus vite sur une position de travail.

Pourquoi le choix d'une part proportionnellement plus importante d'apprentis dans le domaine commercial, alors que pour l'entreprise les priorités d'embauches de CDI ne sont pas dans ce domaine (120 dans le domaine réseaux contre 84 pour le commercial en 2014).

Pourquoi aussi parmi ces apprentis avoir recruté plus de CDD que de CDI et en particulier dans le domaine commercial ?

Pourquoi seulement 25,7% de recrutement de femmes en CDI contre 55,4% en CDD chez les ex-apprentis ?

Tous ces chiffres montrent que dans le domaine commercial la DRH considère les apprentis comme une force au travail et en particulier les femmes. C'est aussi la preuve que le taux de féminisation peut être meilleur, c'est une question de volonté.

La CGT reste vigilante en matière de formation des alternants, et veille sur le respect de l'accord concernant leur embauches en CDI, l'entreprise doit faire un gros effort en 2015 pour être à la hauteur de ses ambitions.

Bilan Emploi T1

« Travailler plus avec moins de personnels! »

Malgré une légère augmentation des recrutements au T1, 137 CDI versus 24 AU T1 2014, la CGT s'inquiète toujours autant pour l'emploi dans notre entreprise.

Les départs continuent d'augmenter, et nous avons pour ce trimestre seulement un remplacement pour 9 départs. La CGT ne comprend pas pourquoi la direction refuse de faire plus. Elle en a pourtant les moyens. En effet sur les 3 premiers mois 28 ex alternants ont été embauchés en CDI et 82 en CDD. Pourquoi ne pas les avoir tous embauchés en CDI ? Concernant l'embauche de CDD, comment expliquez-vous que dans certains services il a été annoncé qu'il n'y aurait pas d'embauche de CDD cet été pour le remplacement des salariés en congés ? D'où bien sûr des difficultés pour le personnel de poser les périodes dont il a besoin. Pouvez-vous donc faire un rappel général à toutes les unités que les CDD doivent servir au remplacement de salariés absents et que les congés annuels sont aussi concernés ?

La CGT est convaincu que la stratégie de l'emploi menée actuellement par la direction ne permet pas d'assurer une pérennité pour notre groupe et encore moins pour l'économie de notre pays en général. Une gestion basée uniquement sur la finance est néfaste, nous ne sommes pas une banque ! Une entreprise de production, que ce soit des marchandises ou des services doit tenir compte d'autres paramètres, sa richesse ce n'est pas seulement le pourcentage de rentabilité pour ses actionnaires. Avec cette politique on peut avoir des entreprises très rentables financièrement mais qui ne produisent plus grand-chose, et qui détruisent des milliers d'emplois, et ça ce serait bon pour notre pays ? NON la CGT a la conviction qu'une stratégie uniquement financière est un fléau !

Pour la CGT il y a urgence de recruter dès cette année 5 000 personnes.

**MATERIEL FINANCÉ
PAR LES COTISATIONS
DES SYNDIQUÉS CGT**

Bilan Social 2014

« Dégradation des conditions de travail + Modération salariale + Manque de reconnaissance = Salariés d'Orange »

Tout d'abord nous constatons une baisse des effectifs « actifs » CDI de 3,2%, malgré une augmentation des recrutements externes. Cette augmentation si elle paraît significative elle est surtout liée au fait que l'année 2013 n'a pas été un bon cru (730 recrutements). Par rapport à 2011 (2948 CDI) et 2012 (1523 CDI) cette évolution est à relativiser. Ce qui explique que le nombre de salariés recrutés ne compense pas les départs massifs. Pour rappel le nombre de départ progresse de 2,1%, et sur la période allant de 2011 à 2014 ce ne sont pas moins de 23 547 départs qui ont eu lieu pour seulement 6 174 recrutements soit un taux effectif de remplacement d'à peine 1 sur 4. Ce déséquilibre est inquiétant, qu'en est-il pour les salariés qui restent et dont la charge de travail augmente sans cesse ce qui génère des RPS? Quand cette hémorragie s'arrêtera-telle? En parallèle on assiste à une augmentation du nombre de CDD, du nombre de travailleurs temporaires.

Au niveau du nombre de promotions on constate une légère augmentation mais essentiellement due à l'effet des mesures concernant les salariés entrant en TPS ou en retraite et non à un véritable plan de reconnaissance des compétences nécessaire aux vues des transformations dans l'entreprise (polycompétence, digitalisation....) en complément des mesures en faveur des TPS et retraités. Quand Orange compte-t-elle enfin reconnaître les compétences de tous les salariés?

La rémunération est pour sa part en berne, avec une baisse du budget consacré aux augmentations salariales de 15%, alors que dans le même temps l'entreprise continue de distribuer des dividendes, les patrons du CAC 40 ont vu leurs rémunérations augmenter de 10%. La modération salariale n'est pas pour tout le monde. Pour la CGT une autre répartition des richesses s'impose!

Au niveau des travailleurs en situation de handicap, leur nombre augmente dans l'entreprise mais reste en dessous des 6% réglementaire. Pour la CGT l'augmentation du taux de recrutement des salariés en situation de handicap doit impérativement passer par un plan ambitieux de recrutement.

Pour la CGT il faut que l'entreprise change de cap avec un projet industriel ambitieux. Il est urgent de recruter afin de compenser les départs à la retraite, d'augmenter les salariés et de reconnaître les compétences par la promotion.

Mise en œuvre du programme Delivery

« Ou comment adapter l'activité aux effectifs restant! »



Après la présentation du projet au CCUES en février 2014, le point d'étape sur le programme Delivery Entreprise en octobre 2014 et l'information sur le bilan de la phase de tests Delivery de mai 2015, nous voici aujourd'hui en ouverture d'information-consultation des élus du CCUES sur la mise en œuvre du programme Delivery sur le marché DEF.

Malgré toutes ces présentations, points d'étape, etc. de nombreux points sont loin d'être réglés. Delivery est un projet très vaste, très structurant pour l'organisation future de l'ADV des produits Entreprise qui comme nous l'avons déjà dit devant cette instance, devra permettre + de 30% de gain de productivité sous couvert d'une simplification des processus fruit d'une digne politique de Lean Management basé sur le triptyque :

- ✓ retour sur investissement
- ✓ satisfaction des clients
- ✓ bien-être des salariés

La CGT restera vigilante quant à ce projet qui n'a pour seul but que l'adaptation de l'activité aux effectifs restant, effectifs sans cesse décroissant dans les années à venir nous le rappelons.

La réussite de ce projet, sera fortement liée aux moyens qu'Orange y mettra, tant en terme de finances pour les évolutions du SI qui n'est malheureusement pas à la hauteur des attentes, qu'en terme de recrutements, de promotions, et de formation.

Ce qui inquiète aussi la CGT, c'est que les besoins de reconnaissance ne trouvent pas de réponse pour les salariés déjà sur les niveaux de poste cible. Cela laisse supposer que le personnel devra accepter un élargissement de ses compétences sans reconnaissance en matière de promotion, ceci est inacceptable et la CGT avec les salariés se battra jusqu'au bout pour obtenir satisfaction.

Pour la CGT, ce vaste projet aurait nécessité la mise en place d'une expertise, nous l'avons déjà signifié lors dernier CCUES de mai.

Pour toutes les raisons citées ci-dessus, tant en terme de recrutement, de reconnaissance, de promotions, de formation, la CGT renouvelle son exigence d'ouverture d'une négociation nationale concernant Delivery.

**MATÉRIEL FINANCÉ
PAR LES COTISATIONS
DES SYNDIQUÉS CGT**

R&D Bilan 2014 / Politique 2015

« 10 années de baisses successives des moyens R&D à Orange »

2015 est le triste anniversaire de 10 années de baisses significatives des moyens R&D, passant de 1,11% en 2005 à 0,75% en 2012, année de la mise en œuvre de Nova+. Le symbole de cet anniversaire est la fermeture du site de La Turbie, fleuron national européen de la R&D.

Les chiffres de la baisse des moyens R&D à Orange sont accablants. En 2015 le nombre de chercheurs « amont » en CDI est passé sous la barre des 200, pour rappel ils étaient le double en 2005. Les effectifs (ETP) consacrés à la R&D de l'entreprise sont désormais en dessous de 1000, il y a 10 ans il y en avait plus de 4000.

Selon les chiffres de ce rapport Orange dépenserait 1,9% de son CA en R&D alors que la commission R&D du CCUES l'évalue à 0,33% du CA.

Le concept d'innovation permet de noyer la R&D dans un agrégat relativement constant, mais dans lequel la part de R&D rétrécit comme peau de chagrin. Ce concept d'innovation permet à la direction de masquer la baisse drastique de l'investissement en R&D.

Il y a un domaine où l'innovation se développe, c'est celui du fiscal! Ainsi malgré le laminage de la R&D que nous venons de parler, Orange parvient à maintenir un niveau élevé de subventions publiques (33 millions d'€ de Crédit Impôt Recherche par an).

Pourtant ces 33 millions d'€ pourraient assurément être mieux utilisés: en se limitant au secteur. Ils permettraient d'engager un vaste programme de développement des outils modernes de communication comme le mur de télé présence dans les petites communes. Il s'agirait là non seulement d'innovation mais d'innovation sociale de surcroît.

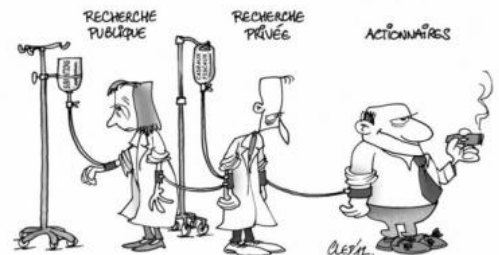
Malheureusement la politique R&D de l'entreprise est cohérente avec la stratégie globale de la direction: « essentiels 2020 » traduisant le désengagement des « relais de croissance » avec comme objectif de limiter l'activité de l'entreprise à la fourniture de connectivité IP. L'évolution de la R&D est cohérente avec « essentiels 2020 » elle tend le niveau nécessaire à terme: ZERO.

La CGT fait des propositions:

Dès maintenant il faut cesser de supprimer les emplois à IMT. Remplacer tous les départs, sans exception, et pas uniquement en ce qui concerne les chercheurs, mais aussi dans leur « éco système » pour reprendre les termes de la direction. En particulier il faut ré embaucher dans les services logistique: les chercheurs et ingénieurs ne peuvent pas travailler seuls et en plus assurer le surtravail de la logistique, or ces services ont été laminés ces dernières années.

Retour d'un budget à hauteur de 2% du CA et autant en innovation avec l'objectif d'avenir d'embaucher 3000 salariés pour la R&D en 5 ans pour revenir au niveau de 2005. 700 millions d'€ et 4000 salariés en R&D en 2020.

La CGT s'est abstenue sur ce point et a fait voter une résolution à la majorité des élus présents puisque l'entreprise n'a pas respecté le cadre légal en présentant la politique de l'innovation et non la R&D.



Entrez dans la dynamique, rejoignez la CGT !

Nom	Prénom
Adresse	
Code Postal	Ville
(Facultatif) Téléphones ... → (perso)	→ pro
Grade/Classification	Métier
Service/Bureau (nom et adresse)	