



DECLARATION PREALABLE CE DOSE JEUDI 25 JUILLET 2019

Madame la Présidente,
Monsieur le Secrétaire
Mesdames et Messieurs

Le procès des responsables de la crise sociale de France Télécom s'est achevé le 11 juillet avec les derniers actes de la défense. Le verdict sera rendu le 20 décembre.

Les plaidoiries de la défense, comme les interventions des prévenus tout au long du procès, n'ont été qu'une suite de dénis. Les parties civiles, dont FOCOM, sont fondées à se demander si les prévenus ont la moindre idée de ce que les personnels ont subi pendant cette sombre période.

Pourtant, il est ressorti de manière éclatante de ce procès quels furent les mécanismes d'une déstabilisation planifiée des personnels. FOCOM attend maintenant que le délit de harcèlement moral soit qualifié comme tel et que les responsables, l'entreprise France Télécom et ses dirigeants de l'époque, soient sanctionnés. Les salariés de toutes les entreprises, comme d'Orange, et leurs représentants doivent pouvoir s'appuyer sur ce jugement pour empêcher que de telles méthodes de management ne se reproduisent. Plus jamais cela !

FOCOM prend note avec satisfaction le fait que l'entreprise va engager des discussions avec les syndicats pour établir un plan d'indemnisation des victimes, quelle que soit l'issue du procès qui interviendra le 20 décembre prochain.

Lors de l'information annuelle des élus du CCUES en juillet, sur la participation et l'intéressement, FOCom n'a pu que constater que 36% des montants de participation sont perçus. L'abondement était-il aussi peu attractif ou le pouvoir d'achat des salariés est-il aussi désolant.

Lors de ce même CCUES de juillet, la Direction a présenté les orientations stratégiques du groupe : une croissance durable et responsable, une transformation vers le multi-services, un leadership vers les réseaux du futur, une philosophie « human inside », et ce dans un environnement qui connaîtra un niveau de rupture inédit : 5G, cybersécurité...etc tout cela dans le cadre de la transformation de l'entreprise- adapter les compétences des salariés – Si nous pouvons nous satisfaire de la volonté de l'entreprise de se positionner en leader, nous nous interrogeons sur le devenir des salariés. Quelles sont les conséquences en matière d'emploi, d'activité ? Notre inquiétude est plus que grandissante en constatant dans le bilan GPEC une désertification de bassins de vie, trop peu de recrutements face à trop de départs....

Alors en cette période chaude, et estivale où les chants des cigales invitent à la quiétude, nous nous retrouvons pour 2 bilans 2018, l'alternance et la GPEC et encore une fermeture de boutique.

Si nous pouvons nous satisfaire de l'atteinte du quota d'alternance, nous ne pouvons que regretter le faible taux d'embauches en CDI pour ces jeunes formés et prêts pour la sous – traitance et nos concurrents.

La GPEC un dossier très étoffé, 50 pages, qui a le mérite de confirmer le vécu quotidien des salariés, et de valider la décroissance continue des effectifs, comme la perte des compétences.

C'est avec effroi et inquiétude que FOCom fait le triste constat de l'érosion perpétuelle de nos effectifs accentuée avec une répartition alarmante : la population des femmes en CDI représente seulement 38,8% (38,6%, en 2017)

La DOSE continue à s'entêter et recruter plus d'H que de F ! la lecture de la pyramide des âges, nous confirme que la situation de la féminisation va se dégrader dans le temps

Notre DO compense la baisse des effectifs par une utilisation excessive de la sous-traitance

Autre inquiétude, un fait récurrent les petits sites sont condamnés à terme. Et que dire de Marseille où nous constatons tristement l'aberration suivante : pas de métiers d'avenir et innovants à Marseille quand même la 2eme ville de France cherchez l'erreur où déjà Lyon prédomine.

Nous regrettons aussi que notre entreprise ne renouvelle pas son effectif avec ces jeunes ce qui éviterait la fracture avec les départs en retraite en masse annoncés pour cette année et les années suivantes.

141 apprentis 105 contrats pros soyons fous Madame la Présidente un minimum de 250 embauches externes rien que pour eux en 2019 ?

Venons-en àl'acte 35 de l'ADSE !

35 fermetures en 10 ans

Où donc est la proximité promise ?

Nous avons des boutiques éphémères ! interrogeons-nous sur le premium de ces boutiques quand par exemple le pop-up mis en place pour délester la boutique de Gassin pardon boutique du golfe de saint Tropez ! des conditions de travail très compliquées pour les salariés avec plus de 35 degrés ; les concepteurs ont omis que ces boutiques allaient être installées dans les zones touristiques .. et qui plus est avec la canicule que nous connaissons, ces personnes bien intentionnées ont remède à tout sauf que leur pansement (une bêche à poser sur le toit noir) n'est à ce jour toujours pas posée ! Presque 2 mois pour réagir !

Alors nos clients continuent à s'entasser sur la pitchoun boutique dont la porte ne ferme plus et permet de partager la température extérieure le tout avec un plancher qui se soulève depuis des lustres

Premium vous dites ?

En juin on nous a annoncé 50 recrutements supplémentaires en boutiques

Combien sur Grand Sud Est ? et en particulier sur notre AD Sud Est ? 2 semble t il ?

Pas ainsi que les conditions de travail des équipes vont s'améliorer !

Et le paquebot Canebière qui peine avec un effectif de misère et 5 emplois à combler !

Et comment débattre de la charge de travail et des conditions de travail du personnel de l'adse quand le service de santé au travail est absent lors du CHSCT de l'adse avec à l'ordre

du jour les rapports d'activité des médecins ? point reporté ! Espérons qu'il sera traité avant la fin de la mandature !

Nous tenons aussi à vous faire part du désappointement des salariés de l' ACET (Assistance Clients Entreprises Toulon) plus connus sous la dénomination COA de la Garde, et cette décision de la direction qui nous atterre.

Les salariés de la Garde (COA /ACET) vivent très mal ce nouveau découpage géographique, ils se sentent lésés à tout niveau et aussi au niveau des Activités Sociales, eux qui étaient très friands des journées ou w-ends découvertes, demain ils ne pourront plus y participer de la même manière... pour les jeunes parents (il en existe pas mal) dans l'équipe, « l'arbre de Noel » si cher à nos petits bambins, n'aura plus la même magie pour eux.

Les Salariés de l'ACET se sentent punis par ce nouveau découpage, et ils ne comprennent pas ne plus être rattachés à la DO GSE, au plus près de leur site de travail. Ils le vivent comme une injustice. Depuis des années, un climat de confiance s'était installé entre les salariés du CE et eux, aujourd'hui tout est à reconstruire.

Les salariés de LA GARDE (ville près de TOULON) se sentent isolés et laissés pour compte par cet éloignement hiérarchique. Quelle sera la prochaine étape ?

Les partenaires sociaux allument les clignotants, proposent des solutions alternatives et préviennent des sorties de route dans l'intérêt bien compris de l'entreprise et de ses salariés. En ce sens, le sommet de l'édifice devrait imposer plus fermement une obligation d'écoute et de concertation à toutes les strates de son management afin de considérer la dimension humaine de ses décisions, et surtout que les décideurs eux-mêmes gardent toujours portes ouvertes.

Nous terminerons par la signature par FOCOM et 2 autres Organisations syndicales, avec Orange d'un accord inédit et exemplaire pour un groupe mondial, visant à progresser vers l'égalité entre les femmes et les hommes, à favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et lutter contre toutes les discriminations et contre les violences au travail.

Cet accord est particulièrement novateur dans la mesure où il s'applique dans de très nombreux pays où l'égalité et la lutte contre les violences et les discriminations ne vont pas de soi. Il cible explicitement les discriminations selon les critères pris en compte au niveau international, à savoir : l'âge, le sexe, l'origine, l'appartenance ou non-appartenance à une ethnie, une nation ou une prétendue race, la grossesse, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, l'orientation sexuelle, les opinions politiques, les activités syndicales, les opinions philosophiques, les croyances ou l'appartenance ou non-appartenance à une religion déterminée. Cet accord garantit une action du Groupe qui dépasse largement les déclarations d'intention et concerne également, dans le cadre de la RSE, les relations avec les sous-traitants et les fournisseurs. Dans le cadre de la négociation FOCOM a obtenu qu'Orange s'engage, au-delà de l'entreprise, dans le domaine sociétal, en particulier pour favoriser l'accès des femmes à l'éducation et à la formation, ce qui, là aussi, ne va pas de soi dans tous les pays où le Groupe est présent. FOCOM se félicite du succès de cette ambitieuse négociation, menée le cadre de l'Alliance syndicale mondiale UNI-Orange.

Merci de votre écoute