



Élections des Délégués du Personnel Fonctions Support – Finances Achats et Supply Chain - Isle d'Abeau - Metz

Faites respecter vos droits avec la CFE-CGC !

1^{er} tour – vote électronique du 18 novembre à 14h au 20 novembre à 17h30

■ En quoi le Délégué du Personnel (DP) peut-il améliorer la vie de ses collègues?

Les missions du Délégué du Personnel sont multiples :

- Vous aider au quotidien, à comprendre vos droits, à les faire appliquer, et le cas échéant vous assister lors d'un entretien avec l'employeur.
- Présenter à la Direction les réclamations individuelles ou collectives concernant l'application de la réglementation du travail (Code du travail, droit des fonctionnaires, convention collective, et accords d'entreprise) sur des questions essentielles telles que **les salaires, la durée du travail, les conditions de travail et la santé des personnels**. La Direction de l'entreprise est tenue de répondre par écrit aux réclamations posées par les Délégués du Personnel lors des réunions mensuelles organisées à cet effet.
- Saisir l'Inspecteur du Travail de tout problème d'application du droit du travail. Les délégués sont les interlocuteurs privilégiés de l'Inspecteur du Travail et peuvent l'accompagner lors de ses visites dans l'entreprise.
- Alerter le CHSCT et la Direction de toute mise en danger de la sécurité, physique ou psychique, d'une ou plusieurs personnes de son établissement.

■ Nos engagements

- **Être présent auprès de vous pour répondre aux questions qui concernent votre emploi.**
- Faire respecter systématiquement le droit du travail et le droit des fonctionnaires.
- Faire appliquer l'ensemble des accords aux salariés et aux agents.
- Veiller tout particulièrement au respect de la santé et du bien-être des personnels de l'établissement
- Exiger une vraie politique d'égalité femme / homme, et pas seulement de continues mesures de rattrapage.
- Développer l'emploi des personnes handicapées et faire supprimer les discriminations.
- Vous accompagner dans vos démarches de mobilité.
- Vous aider à défendre vos augmentations et promotions.

**Donnez-nous les moyens de vous défendre :
plus nous aurons d'élus,
mieux nous pourrons faire valoir vos droits !!**

■ Vos candidats CFE-CGC

Collège 1 (I.1 à II.3 - A à D)	
Titulaires	Suppléants
BOOG Christian – Metz CESCOSSE Sylviane – Metz	BACCINI Martine – Isle d'Abeau BOOG Christian – Metz
Collège 2 (III.1 à IV.6 - Dbis à G)	
Titulaires	Suppléants
FUMAGALLI Jacques – Isle d'Abeau	FABRE Paul – Isle d'Abeau

Pourquoi voter CFE-CGC ?

La CFE-CGC Orange défend les droits de tous les personnels, quel que soit leur statut : employés, maîtrises et cadres, fonctionnaires, salariés, contractuels, apprentis, stagiaires, en maison mère et dans les filiales. Dans un esprit d'équité, nous nous attachons à obtenir pour tous les dispositions les plus avantageuses du droit et des accords d'entreprise.

■ Rémunération

Comprendre ce que l'on gagne est devenu de plus en plus complexe. Les éléments clefs de notre décryptage dans le [numéro spécial « Comprendre & Agir » dédié à la rétribution](#) permettent de se repérer.

La CFE-CGC Orange publie aussi un « mode d'emploi » permettant à chacun de défendre au mieux son augmentation annuelle. Retrouvez la lettre [Comprendre & Agir dédiée à la NAO 2014 sur le site web de la CFE-CGC Orange](#).

Les DP CFE-CGC accompagnent tous les collègues qui rencontrent des difficultés à récupérer leur dû dans des situations spécifiques telles que : [indemnité de congés payés](#), [heures supplémentaires](#), [jours fériés](#) et [travail du dimanche](#), [avantage véhicule](#),

■ Egalité professionnelle

En 2014, et pour la première fois depuis 2004, la **CFE-CGC a signé l'accord « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes »**. Le nouvel accord est fortement orienté vers la décentralisation des actions et des budgets de rattrapage des inégalités, et nous pourrions vérifier localement que les budgets dédiés à ces actions sont réellement dépensés (ce qui n'a pas été le cas en 2013).

L'accord fixe les voies de recours en cas de dé-positionnement salarial pour corriger les injustices passées, et propose des pistes d'action pour promouvoir la place des femmes dans les métiers techniques et le management, ainsi que pour lutter contre les stéréotypes.

Retrouvez nos analyses et les principales mesures de l'accord [dans notre tract](#). Vous retrouverez également notre suivi de l'accord en rubrique « [Egalité professionnelle](#) ».

■ Temps Partiel Seniors

Fin 2012, [la CFE-CGC a signé l'accord TPS 2013-2015](#) : les avancées obtenues sur le plan financier permettaient de rendre le dispositif viable pour davantage de seniors souhaitant quitter l'entreprise, et la Direction s'était engagée à tenir compte des départs en TPS dans sa gestion prévisionnelle de l'emploi.

Malheureusement, la Direction se montre incompétente - voire irresponsable - dans la gestion de l'emploi, et déloyale dans l'utilisation qu'elle fait du TPS. En effet, depuis 2013, la baisse des effectifs est redevenue un objectif prioritaire pour la Direction. Or, beaucoup souhaitent partir en TPS. Mais l'intérêt

individuel n'est pas l'intérêt collectif, et les départs massifs sont catastrophiques pour ceux qui restent et qui doivent assumer l'activité avec des ressources réduites. Loin de revoir les embauches à la hausse comme elle devrait le faire pour compenser les départs, plus nombreux que prévu, la Direction les considère comme une aubaine (la baisse de la masse salariale améliore les marges à court terme). Pire, la souffrance de ceux qui restent est instrumentalisée par la Direction pour accélérer les départs : certains/es d'entre nous, qui n'y trouvaient pas leur compte sur le plan financier, préfèrent finalement perdre de l'argent en partant, que leur santé en restant. **La CFE-CGC reste aussi très critique sur les primes de départ**, à la main de la Direction, sans barème préétabli... et qui sont donc très diverses selon les entités, et/ou les aptitudes de chacun à négocier ! Nous ne saurions trop conseiller aux candidats au départ de se faire accompagner par nos militants afin de bénéficier au mieux de leurs droits... et d'éviter de communiquer leur avis d'imposition au CSRH au motif de déterminer leur quotient familial (QF) pour toucher les ASC. Plus d'informations dans la rubrique « [Fin de carrières et retraites](#) ».

■ Télétravail

En 2009 et en 2013, la CFE-CGC a signé l'accord sur le télétravail, après avoir exigé qu'il ne soit pas soumis à l'arbitraire managérial, mais fasse l'objet d'un accord signé entre employé et employeur. Un accord tellement favorable aux personnels... que l'entreprise fait tout pour les dissuader d'en bénéficier.

Si votre emploi est éligible au télétravail et que vous ne parvenez pas à l'obtenir, n'hésitez pas à prendre contact avec vos correspondants CFE-CGC. Cet accord est applicable dans l'ensemble du Groupe en France, filiales incluses. Retrouvez un rappel de vos droits et des modalités d'application de l'accord en vigueur [sur notre site web](#).

■ Logement

La CFE-CGC se bat pour que l'aide au logement subsiste et parvienne jusqu'aux personnels des entreprises qui la financent : en période de crise économique, et pour les jeunes qui rejoignent l'entreprise, elle est de plus en plus nécessaire.

Vous pouvez retrouver [sur notre site web](#) le rappel des aides disponibles pour les personnels d'Orange, et comment en bénéficier.

Chaque vote est essentiel ! Dès le 18 novembre, votez !



**Un syndicat pour qui je compte
et sur lequel je peux compter.**

www.cfecgc-orange.org
www.lemilleurdesce.com

Retrouvez sur notre site :

- notre journal de campagne, bilan des actions menées par la CFE-CGC depuis 3 ans et aide-mémoire de vos droits
- notre profession de foi nationale
- notre profession de foi pour l'élection aux CAP (Commissions administratives paritaires), spécifique aux fonctionnaires