

## Des IRP aux CSE à Orange

### En finir avec les privilèges et les discriminations des élu-es

**Fin 2019 à Orange, les Conseils Sociaux et Economiques (CSE) fusionneront les instances du personnel actuelles. Une négociation en cours vise ainsi à adapter à ce nouveau cadre la gestion des parcours professionnels des salarié-es porteurs de mandats de représentant-es du personnel, qui relevait jusque-là d'un accord d'entreprise de 2011.**

Depuis toujours, SUD défend la position que « **représentant du personnel** » n'est pas un métier en soi. Un-e salarié-e porteur d'un mandat possède un métier codifié dans la nomenclature RH de l'entreprise sur lequel il/elle peut être reconnu-e. **Il/elle ne saurait être promu-e sur ses activités de représentant-e du personnel.** Les directions d'Orange n'ont pas à évaluer la façon dont les salarié-es exercent leurs mandats ou développent ou pas des « compétences », fussent-elles transverses, sur ces mandats.

Pour SUD, les représentant-es du personnel n'ont de comptes à rendre qu'à leurs électeurs et à leur organisation syndicale, c'est un **gage d'indépendance** vis-à-vis de l'employeur.

#### Actuellement à Orange

C'est qui, le toutou à son patron ?  
Su-sucre !



Un dispositif dit de « **promotion du domaine syndical** » existe depuis l'accord de 2011. Orange distribue annuellement, pour solde de tout compte de son incapacité à appliquer une politique de reconnaissance juste envers les porteurs de mandats, **des quotas de promotions** aux fédérations syndicales calculés en fonction de leurs scores nationaux aux élections. Selon nous, il s'agit d'un dispositif d'avancement **inéquitable** parce que les modalités de sélection et d'évaluation sont bien plus souples que pour les salarié-es sans mandat. Surtout, un système d'avancement **propre aux porteurs de mandats** est illégal d'après une jurisprudence de la Cour de Cassation.

En 2018, 37 « promotions syndicales » ont bénéficié aux organisations syndicales : **13 CFDT, 10 CFE-CGC, 6 CGT, 6 FO et 2 CFTC. 84% de ces promotions ont permis l'accès à des niveaux cadres Dbis et E !** En 2017, 33 promotions avaient été attribuées, dont...2 bandes F (CFE-CGC) !

**SUD est le seul syndicat qui refuse ces promotions avantageuses !**

**Nous considérons qu'il y a une certaine indécence à progresser plus facilement ou plus vite parce qu'on est porteur de mandats quand des milliers de salarié-es sont bloqué-es depuis des années dans leur carrière, sur leur métier ou leur bassin d'emploi !**

## Ce que SUD revendique



**Sud** revendique la **fin des promotions syndicales, l'égalité de traitement et de chances** entre porteurs de mandats et salarié-es sans mandat, mais aussi entre syndicats, dans l'application de la politique de reconnaissance, de promotion et de rétribution de l'entreprise. Il faut en finir avec un certain clientélisme syndical qui fait miroiter à des salarié-es des promotions sur des mandats, qu'ils ne peuvent avoir sur leur métier.

**Sud** considère que les porteurs de mandats qui continuent d'exercer suffisamment leur métier pour être évalués, doivent être **reconnu-es sur ce métier dans les mêmes conditions que leurs collègues**.

**Sud** défend de longue date la **méthode des panels de salarié-es** de même métier pour les porteurs de mandats qui n'exercent plus (ou très peu) leur métier, l'appréciation professionnelle devenant alors impossible. Le mécanisme est simple dans son principe : lorsqu'un certain % de salarié-es d'un métier ont bénéficié d'une mesure de reconnaissance sur leur métier, cette mesure s'applique également aux porteurs de « mandats lourds » rattachés à ce métier. **Cette méthode est la plus juste**, ce n'est sans doute pas un hasard si **les tribunaux l'appliquent dans les dossiers de discrimination !**

**Sud** demande l'application de la Loi sur la **garantie salariale** qui impose la moyenne d'augmentation à partir du seuil de 30% de détachement. A partir de ce seuil, les porteurs de mandats soumis à **PVM ou PVC** doivent bénéficier du calcul **le plus favorable entre la moyenne de l'entité et l'historique personnel** du salarié sur une période donnée. Ce sera la garantie qu'aucun-e salarié-e ne perdra en rémunération en prenant des mandats.

**Sud** attache de l'importance au **maintien du lien avec le métier** pendant les mandats, mais aussi à **l'accompagnement au retour** sur un poste à la fin des mandats, parce qu'il faut faciliter les allers-retours entre les métiers et les mandats. C'est en fin de mandat qu'une valorisation des compétences hors métiers développées pendant les mandats peut s'envisager, si c'est bien le souhait du salarié.

**Avec l'ensemble de ces propositions, SUD considère que les salarié-es qui prendront des mandats fin 2019 ne seraient ni privilégié-es ni discriminé-es dans leur déroulement de carrière, qu'ils soient dociles avec l'entreprise...ou pugnaces comme les représentant-es SUD !**

**Alors, représentant-e du personnel à Orange, pourquoi pas vous, avec SUD ?!**

**Sud**

Fédération des activités postales et de télécommunications  
25/27 rue des Envierges 75020 Paris  
Tél : 01 44 62 12 00 - Fax : 01 44 62 12 34  
Courriel : sudpt@sudpt.fr  
Site : www.sudpt.fr

Union syndicale  
**Solidaires**