

Bulletin des candidat-e-s SUD au CE de la DO Ouest

1er collège, titulaires

Isabelle DANIEL, AVSCOA Rennes, 35
 Michel NICOLAS, AEOA Nantes, 44
 Marie SCHOELINCK, UIPL Nantes, 44
 Thierry LE PAIH, UIB Lorient, 56
 Sylvie ROMPION-GABORY, UIPL Angers, 49
 Dominique BOUTIER, AVSCOA Laval, 53
 Servane PAPART, UIB Brest, 29
 Joël LEBRETON, UIB Saint Malo, 35
 Marie CUSSONNEAU, ADO Nantes, 44

1er collège, suppléant-e-s

Claudie LOZEVIS, UATO Saint Nazaire, 44
 Amédée FOREST, UATO Brest, 29
 Evelyne LEMAITRE, AVSCOA Rennes, 35
 Bertrand CUVELIER, AEOA Saint Brieuc, 22
 Sylvie CAOUS, UIB Saint Brieuc, 22
 Jean-Marie GUYMARD, ADO Vannes, 56
 Jocelyne LANDAIS, UATO Le Mans, 72
 Philippe ROBLIN, UIPL La Roche/Yon, 85
 François PRENEAU, AVSCOA Nantes, 44

2ème collège, titulaires

Frédéric LIEVRE, UIPL Vertou, 44
 André SUROT, ADO Angers, 49
 Marie Claire MORIN, AEOA Nantes, 44
 Catherine DENFERD, AVSCOA La Roche/Yon, 85

2ème collège suppléant-e-s

Nicole PELLETER, UIB Rennes, 35
 Yannick ROUXEL, AVSCOA Rennes, 35
 Marie Odile SOREIL, AEOA Saint Brieuc, 22
 Thierry LELIEVRE, UIB Brest, 29

3ème collège, titulaires

Alain LUCAS, UATO Rennes, 35
 Philippe DENIS, AEOA Nantes, 44
 Gildas AUTRET, AEOA Quimper, 29

3ème collège, suppléant-e-s

Anne THUAL, UIB Vannes, 56
 Pierrick LE BRIGNONEN, UATO Quimper 29
 Bruno PIQUET, AEOA Nantes, 44



Novembre 2011

Cher-e collègue,

Nous voilà de nouveau à la veille d'élections professionnelles. Vous allez choisir celles et ceux qui vont vous représenter et vous défendre pendant les trois années à venir.



Souvenez-vous, il y a deux ans, pendant l'été 2009, éclatait dans notre Groupe une crise sans précédent.

Si le discours de la direction a beaucoup changé, il ne faut pas oublier que c'est sous la contrainte, bien obligée de pondérer ses méthodes pour essayer de sauver une image de marque particulièrement dégradée. Nos dirigeant-e-s, depuis, n'ont eu de cesse de manifester leur bonne volonté, en communiquant à tour de bras et en empilant les différents « nouveau contrat social », « charte du management », « blog », etc. Une série d'accords ont été négociés, certains noyant le poisson, d'autres présentant de réelles avancées. Reste maintenant à les faire appliquer et respecter, et pour ça nous ne sommes pas au bout de nos peines...

Il faut aussi que les fractures que nous avons vues se dessiner entre les différentes catégories de personnel, encadrement et équipes, fonctionnaires et salarié-e-s de droit privé, non seulement ne s'agrandissent pas, mais disparaissent. L'entreprise a voulu couper l'encadrement du reste des salarié-e-s, et elle a, hélas, réussi en grande partie. Elle prétend maintenant restaurer une convivialité qu'elle a empêchée pendant des années. Mais cela ne se décrète pas, ce n'est pas à coup de petits déjeuners ou de formules incantatoires comme « remettre l'humain au centre » que la casse se réparera comme par miracle.

Concrètement, il reste beaucoup à faire pour que nous puissions toutes et tous travailler avec sérénité. Et les premières urgences, ce sont les effectifs, les besoins d'embauches dans la quasi-totalité des unités et services et la reconnaissance des compétences acquises.

Un simple chiffre, en 2009, 7 636 salarié-e-s étaient inscrits sur les listes électorales de la DT Ouest. Deux ans plus tard, nous ne sommes plus que 6210 sur celles de la Direction Orange Ouest. En moins de trois années, c'est une diminution de 1426. Près de 20%.

Les conséquences sont connues : ce sont les sous-effectifs chroniques qui détériorent nos conditions de travail et de vie au travail.

Faire plus, car on nous demande de toujours faire plus, et mieux, avec cette véritable saignée des personnels - et des applis, un réseau qui rament ! - ce n'est, tout simplement, pas possible. La direction d'Orange s'est engagée à recruter. Elle doit en priorité embaucher nos collègues en CDD et contrat d'alternance. Aujourd'hui nous sommes loin du compte, loin des besoins. Et nombre de réorganisations et de restructuration pointent à nouveau leur nez.

En élisant des collègues de SUD,

- Nous nous donnerons le maximum d'atouts pour que les mauvaises habitudes ne resurgissent pas en permettant au CE de jouer pleinement son rôle de contre-pouvoir face à tout nouveau projet de réorganisation comme en matière de promotion, d'égalité professionnelle et de formation adaptée.
- Nous nous prononcerons pour la poursuite de la gestion pluraliste et transparente des activités sociales et culturelles du CE, objectif que nous pourrons atteindre grâce à une meilleure écoute des attentes et aspirations de chacun-e.