

danger sur les solidarités !



Les activités sociales et culturelles sont actuellement l'objet de contentieux juridiques, initiés par le CE SCE, à majorité CGC, et par le CE OFS à majorité CGC-CFTC. Un arrêt récent de la Cour de cassation pourrait remettre en cause les principes de solidarité et d'égalité de l'accord ASC de 2005.

La Cour de cassation revient sur ce point et indique qu'un CE ne peut percevoir une contribution patronale moins élevée que celle calculée selon sa masse salariale. Ainsi, les CE de Division Nationale, ayant une masse salariale plus élevée car comportant plus de cadres, pourraient demander à l'entreprise de leur verser une contribution plus élevée d'environ 20 %.

Sans pour autant déshabiller les CE de Direction Opérationnelle, car ces derniers continueraient de percevoir leur contribution actuelle. En bref, les juges disent que chaque CE pourrait choisir le calcul qui lui est favorable.

Alors, qui serait le dindon de la farce ? L'entreprise, obligée de verser le même montant qu'aujourd'hui aux CE de DO et de verser 20 % de plus aux CE de DN ! Il reste quand même à la cour d'appel le soin de confirmer cet arrêt, d'ici l'été 2016, sans doute.



Une nouvelle boîte de Pandore ?

Les avis des juges de la Cour d'appel et de la Cour de cassation étaient demandés sur la gestion de la restauration. Mais ceux-ci ont également statué sur un sujet plus vaste, celui de la contribution patronale versée par l'employeur.

Cette contribution, à hauteur de 2,25% de la masse salariale (part CE) et 2,26% (part restauration), est répartie selon les effectifs et non selon leur masse salariale. Ainsi, l'entreprise verse une somme identique par salarié-e, quel que soit son CE de rattachement. C'était le souhait des organisations syndicales, qui ont signé unanimement en 2005 l'accord ASC, de mettre en place une égalité de traitement entre les salarié-es et une solidarité entre CE («pas de CE riche, pas de CE pauvre»).

Demain, des CE plus riches que d'autres ?

Si cet arrêt est confirmé, chaque CE fera son calcul et demandera à l'entreprise la contribution patronale la plus élevée. Logique.

Mais à effectif égal, cela conduira à des CE qui toucheront plus (ceux de DN) que d'autres (ceux de DO). Autrement dit, plus un CE aura des salarié-es bien payé-es, plus son budget ASC sera élevé !

En termes de justice sociale, c'est tout le contraire de ce que SUD défend ! C'est pourquoi nous avons fortement contribué à inscrire dans les accords de 2004 et 2005 le principe d'égalité pour tous-tes les salarié-es, quel que soit leur CE.

La restauration en question

Le point de départ de ce feuillet juridique est la demande du CE SCE, soutenu par la CGC, de gérer lui-même la restauration à la place de l'entreprise. Rappelons que c'est Orange qui gère toute la restauration, ainsi que l'ont choisi les OS en 2005, y compris la CGC !

A l'époque, nous avons estimé que c'était la meilleure garantie pour des pratiques harmonieuses sur tout le territoire. C'est en effet important pour les salarié-es de pouvoir se restaurer en tous lieux, avec des qualités et coûts équivalents.

Pour ces raisons, à SUD, nous pensons que c'est l'employeur qui doit garder cette responsabilité. A nous de surveiller en CE et commissions la qualité et le coût pour les convives.



Car si demain les CE devaient gérer la restauration, cela leur coûterait beaucoup de temps et d'énergie. Or, selon nous, les élu-es des CE devraient plutôt prioriser les questions économiques et professionnelles.

De plus, si chaque CE gérait sa propre restauration, les risques seraient grands de voir apparaître des différences : des titres restaurant par ici, des menus alléchants par là, des restaurants accessibles à tous-tes les salarié-es et d'autres seulement aux salarié-es appartenant au CE...

Le Quotient Familial

Aujourd'hui le QF est calculé par les CSRH pour le compte des CE et du CCUES. Orange nous a informé que si l'arrêt de la Cour de cassation était confirmé, elle pourrait dénoncer cet « avantage ». Si c'était le cas, les CE devraient soit calculer un Quotient Social eux-mêmes, soit payer un prestataire de services.

A SUD, nous pensons que ce n'est pas à l'entreprise faire ce calcul car elle connaît ainsi les revenus de tous les membres du foyer. Néanmoins, cette prestation étant jusque là réalisée gratuitement par l'entreprise, si cela changeait, il y aurait un surcoût pour les CE...

Le lien social

Des associations PTT militent depuis des dizaines d'années sur l'alcoolisme, le handicap, le don du sang, les orphelins... Si tous-tes les salarié-es ne sont pas concerné-es, leur utilité sociale est cependant indéniable.

Ces associations bénéficient d'un budget géré par l'entreprise, selon l'accord ASC de 2005. La CGC demande que leur gestion soit transférée aux CE. Cette demande comporte un risque de traitement différencié selon les CE, et à terme des difficultés financières pour ces associations, voire leur disparition.

Pour SUD, certaines de ces activités pourraient être reprises par le CCUES et les autres sauvegardées dans la Fondation Orange.

Les prestations enfance

Les gardes et les vacances des enfants sont gérées par le CCUES. Les CE peuvent les proposer à leurs salarié-es en signant un accord avec le CCUES. C'est ce que font tous les CE, sauf les CE SCE et OFS...

Pour SUD, la solidarité et l'égalité sont essentielles, aussi ces deux CE qui font « cavalier seul » pourraient mettre en danger les prestations sociales du CCUES.

Alors, que faire ?

Pour SUD, l'égalité de traitement entre les salarié-es et la solidarité entre les CE sont essentielles pour la cohésion sociale. Au cas où les juges confirmeraient l'arrêt de la Cour de cassation, nous proposons :

- que les CE de DN répartissent leur surplus de contribution patronale entre tous les CE (DN et DO) selon les effectifs;
- qu'Orange continue de gérer la restauration;
- que les activités du lien social soient reprises par le CCUES et la Fondation Orange;
- que les prestations enfance et retraités continuent d'être mutualisées par le CCUES, pour le compte des CE.