

JUN 2018



**JE TRAVAILLE
DONC
JE SUIS CGT**

JOURNAL DES ELUS ET MANDATES CGT AU CE DONG



Déclaration CGT

Dans ce numéro :

- P 1 Déclaration CGT
- P 2 Fusion des UIs
- P 3 Marché entreprise ?
Production défaillante !
- P 3 Alternance ? Danger !
- P 4 Bilan du Service Social
- P 4 ASC

**SOLDES : TOUT DOIT
DISPARAÎTRE !**



**LES SALAIRES,
ÇA COÛTENT UN
POGNON DE
DINGUE !**

C'est la période des soldes ! Est-ce pour cela que les salariés n'auront que 325 € brut annuel alors que les hauts dirigeants auront 30 000 € d'actions gratuites et que les actionnaires vont se partager 1,8 milliard de dividendes soit une augmentation de 7%. Vous l'avez compris, nous n'aurons pas toutes et tous la même capacité d'achat pour les soldes.

Cette politique ne va toujours pas dans le sens d'une meilleure répartition des richesses et de justice sociale.

Malheureusement quand le seul objectif de la politique d'entreprise Orange s'alimente uniquement de la pingrerie des patrons et de l'accaparement des richesses par les actionnaires :

- ◆ Comment envisager autre chose que de « *chaleureux remerciements* » du PDG pour les salariés en 2018 ?
- ◆ Comment envisager autre chose que moins d'emplois, plus de sous-traitance et des rapports de médecins toujours plus alarmants sur la situation des salariés qui peut-être explosive ? Pour les UIs, la fusion ne règlera rien.
- ◆ Comment envisager autre chose qu'un accord ARCQ sans reconnaissance ni qualification, sans argent ni négociation pour les Négociations Annuelles Obligatoires, qu'une GPEC sans emploi, qu'un accord intergénérationnel en gestation sans intergénérationnel ?
- ◆ Comment envisager autre chose qu'une intensification de la propagande patronale sur l'instant pour valoriser l'agilité, le Flex Office, le collaboratif, les Hackathons, les Sprints, la poly polyvalence, la poly compétence ... bref les outils qui servent à l'exploitation.

Monsieur le Président, comment vous le faire comprendre simplement : « *si on met un pognon de dingue dans les versements des dividendes, les salariés souffrent et on ne s'en sort pas* ».

L'actualité de l'ex PDG de France Télécom, (renvoyé actuellement en correctionnel) ne peut que résonner avec cette réalité, lorsque la logique est poussée à son extrême. Si l'histoire ne se répète jamais, elle bégaie malheureusement souvent.

La Direction va-t-elle enfin écouter les salariés et la CGT qui vous demandent une autre répartition et utilisation de la richesse pour moins de souffrance et plus de justice sociale à Orange ?

Fusion / rapprochement des UI ? = Suppression d'emplois !!!!

La fusion des UIs Normandie et Centre est un outil pour la direction de facilitation pour toutes les réorganisations futures. Il prépare l'organisation de la direction de l'intervention au modèle UI2019.

Ce modèle organisationnel a pour but d'homogénéiser les modes de fonctionnement et d'interactions de 23 UI et autres unités et entités opérationnelles Orange.

Le résultat de cette politique aura un impact désastreux sur les salariés. Dans la cible, 6 domaines impactés : Les métiers de l'intervention ; Les activités pilotage ; Les activités de Back-Office ; Les activités d'appuis à l'intervention ; Les activités d'études et de production réseaux ; Les activités support.

Autant dire, que l'ensemble des salariés des UIs vivront d'importants bouleversements professionnels.

A travers ces objectifs, la direction vise exclusivement l'accroissement de la productivité induisant une augmentation de la charge de travail et la suppression d'emplois massifs. Autant d'éléments néfastes à de bonnes conditions de travail.

La fusion n'est donc qu'une étape de centralisation des décisions et éloignant encore un peu plus les salariés de leurs dirigeants.

Mais de quoi les usagers et salariés ont-ils besoins ?

Au XXI^{ème} siècle, siècle ou tout va plus vite, à la vitesse de la lumière, les usagers ont certes besoin d'un service rapide, efficace et dont le coût ne soit pas une surprise à chaque échange digital. Ce besoin des usagers ne peut se faire sans un profond respect des travailleurs, qui gèrent, administrent, modernisent, construisent et entretiennent le réseau. La fusion des UIs Normandie et Centre ne répondra pas à ce besoin et encore moins UI2019.

Les salariés ont plutôt besoin de vivre dignement avec la reconnaissance, le bien-être, comme éléments essentiels de leur vie au travail qui doit être pris en compte par la direction.

Pour la CGT il faut :

- ◆ Arrêter les restructurations / fermetures de site,
- ◆ Diminuer la charge de travail et embaucher du personnel bien formé et qualifié,
- ◆ Reconnaître les qualifications,
- ◆ Prendre en compte l'évolution des métiers dans les qualifications

Objectifs de la direction :

- ◆ *Faciliter la transmission des bonnes pratiques, mais lesquelles ?*
- ◆ *Simplifier les interfaces entre les UI et leurs fournisseurs, pour mieux externaliser certainement ?*
- ◆ *Rendre nos organisations plus lisibles, Fluidifier les parcours clients et réseaux de « bout-en-bout ». Le serait-ce encore quand il n'y aura plus de salarié Orange ? Les clients auront certainement une meilleure lisibilité quand ils feront l'intégralité du travail !*
- ◆ *Améliorer la qualité et la performance des parcours client. Quand la direction parle de parcours client, parle-t-elle du parcours direct du CASH vers l'actionnaire ?*
- ◆ *Homogénéiser les interfaces entre les UI et les autres Unités et Entités Opérationnelles d'Orange. Pour encore plus de digitalisation et moins d'humain ?*

- ◆ Corriger véritablement les inégalités salariales entre les femmes et les hommes,
- ◆ Ré-internaliser les activités sous-traitées et les emplois qui y sont liés,
- ◆ Arrêter tous système de géolocalisation,
- ◆ Imposer un vrai droit à la déconnexion,
- ◆ Reconnaître, prévenir et réparer les effets de la pénibilité pour l'ensemble des métiers,
- ◆ Dispenser une formation de qualité à tous,
- ◆ Respecter l'équilibre vie privée / vie professionnelle,
- ◆ Respect les données et de la vie privée des salariés,
- ◆ Ouvrir de véritables négociations sur l'organisation du travail.

La CGT alerte, cette fusion, se fait encore une fois sans vraie mesure de prévention. Il faut que la direction intègre certaines conclusions de médecins à l'UIN, telles que les conséquences liées à la méthode « *essais / erreurs* » et la non prise en compte du travail réel ou les effets délétères de l'automatisation pas toujours intelligente sur la santé des salariés. Le médecin remarque des déclarations de techniciens se plaignants de : « *troubles du sommeil, anxiété, agressivité voire démotivation.* »

La CGT, s'oppose à la fusion des deux UIs Normandie et Centre et à toutes les réorganisations du travail qui conduiront aux mêmes résultats désastreux pour les salariés, qu'ils soient Orange ou sous-traitants ainsi qu'à une diminution de la qualité de service.



Marché Entreprise : Une production défaillante !

Des délais qui s'allongent, des productions en échec et des clients en manque d'information, au final, c'est -20 points de satisfaction.

Mais que se passe-t-il ? Les salariés seraient en difficulté. A qui la faute ?

Certainement celle des salariés qui sont les victimes de réorganisations incessantes et mal maîtrisées par la direction. Delivery et l'externalisation des magasins sont des éléments évidents de cet état.

Pour y remédier, la direction déclenche son crash programme, « un pansement sur une jambe de bois. » pense-t-elle être efficace ?



Pour la CGT, c'est non. La vraie solution se trouve à l'opposé de ce que fait la direction. Il faut des moyens en femmes et en hommes pour réaliser l'intégralité des missions qui nous incombent. Il faut aussi revenir à des process et des relations respectueuses de nos clients.

Apprentissage & Alternance ? Attention danger !!!

« L'accord intergénérationnel » du 23 décembre 2015 précise des obligations pour le Groupe en matière d'alternance et d'insertion dans l'emploi. La loi aussi impose des choses en ce domaine pour les entreprises de + de 250 salariés.

Pour l'année 2017, les objectifs et obligations ont été atteints même légèrement dépassés. Même si cela paraît aller dans le bon sens, notamment si l'on remarque que bon nombre des contrats d'alternance ont été consolidés dans un emploi en fin de processus. Pour autant les embauches qui en découlent sont loin de compenser les départs.

Pour 2018, la tendance sera peut-être la même, pour autant, les années à venir devraient être plus sombres. La réunion d'ouverture de négociations pour un nouvel accord intergénérationnel n'augure rien de bon dans ce domaine.

La direction semblant ne pas vouloir y mettre un volet emploi. Donc chez Orange, cela risque de se traduire en matière d'apprentissage et d'alternance, sur le strict minimum prévu par la loi et les embauches qui pourraient en découler, pas faites.



Bilan du service social DONC : Complexe et Dégradé !

Un rapport sans appel : →

Les managers expriment leurs difficultés à maintenir une cohésion et une dynamique d'équipe.

En cause, la gestion des TPS et autres contrats d'apprentissage, l'organisation du travail, la multi-activité, les transformations de l'entreprise...

Après les difficultés du service de santé au travail, voilà celui des assistants sociaux. Mais d'où viennent-elle ? Pas des salariés mais bien de la politique d'entreprise qui a fait le choix de la pressurisation des salariés et d'une bonne partie de leur ligne managériale.

D'autres solutions sont nécessaires et la CGT affirme qu'une politique d'emploi, de hausse des salaires, de reconnaissance et de stabilité au travail est nécessaire au bien de toutes et tous.

Une entraide difficile au vu des effectifs et de la géographie du secteur

perte de visibilité sur les secteurs découverts

Les salariés et nos partenaires en demande d'un service social de proximité

des situations qui se dégradent et se complexifient

Activité Sociale et Culturelle

Les élus au CE ont voté le principe d'une redistribution d'une enveloppe de 500 000 €. 3 choix pour cette enveloppe : Chèques Cadeaux ; Chèques Culture ou Chèques Vacances d'un montant variable selon le quotient familial : 130€ pour les QF de 1 à 5 ; 110€ pour les QF de 6 à 10 et 90€ pour les QF de 11 à 14.

La CGT vous alerte de l'octroi de chèques cadeau ou culture. Il ne doit pas dépasser la somme de 166 € annuel, sauf si le salarié veut s'acquitter des cotisations URSSAF.

Si l'on regarde cette seule dotation, pas de problème, mais si elle se cumule avec les 60 € des chèques de fin d'année. Un certain nombre de salariés pourrait alors dépasser le seuil de 166 €.

Pour éviter cette situation, la Cgt a fait la pro-

position d'un panier mis à la disposition des salariés à prendre sur les différents guichets ou vacances du CE. La proposition CGT n'a pas emporté l'adhésion des autres organisations syndicales.

Alors attention au choix que vous ferez !!!

La proposition de la CGT d'un passeport gourmand a emporté l'adhésion de l'unanimité des élus. Cette prestation est soumise au barème et plafond billetterie et est ouverte sur le site du CE.

Les réservations de vacances Hiver 2018 / 2019 sont ouvertes.



**LA CGT VOUS SOUHAITE
DE BONNES VACANCES**

Je souhaite prendre contact

Je souhaite me syndiquer

BULLETIN DE SYNDICALISATION

Vos élu-e-s Cgt :

Brigitte Baud, Houda David, Gaëlle Durand, Agnès Lignoux, Pierre Longuemare, Martial Ott, Jean Louis Renaud, Gilles Tranier

Représentant syndical Cgt :

Patrice Morin

Rejoignez le site Cgt du CEDONC grâce à ce flash code.

<http://www.cgt-ceftdonc.fr>

Retrouvez les prestations ASC du CE DO NC, votre compte salarié et les prestations CCUES sur :

<http://www.ce-orange.fr>



Nom - Prénom :
Adresse personnelle :
Entreprise - service :
Téléphone : Courriel :

Bulletin à retourner à :

Fédération Nationale des Salariés du Secteur des Activités Postales et de Télécommunications CGT
263, rue de Paris - Case 545 - Montreuil Cedex
Tel : 01 48 18 54 00, fede@cgt-fapt.fr
www.cgt-fapt.fr