

Langue de bois, et absence de réponse à OLN

Les élus ont eu la chance d'avoir une présentation d'OLN... Selon cette dernière, il ne s'agit pas d'une réorganisation mais d'une « transformation » qui serait initiée et définie par les salariés eux-mêmes et sans effet sur le travail réel. Comment la Direction peut-elle l'affirmer, alors que le dossier parle de modifier les modes de fonctionnement ? **Le directeur d'OLN semble ignorer que ce qui justifie la consultation des IRP, c'est l'impact sur le travail réel des salariés...**

En outre, sur l'évolution des périmètres OLN et OLS, il n'y aurait aucun problème puisque les 2 Directeurs sont d'accord. Donc tout va bien si les Directeurs sont d'accord, n'est-ce pas ?

... Pourtant, on nous explique que les technologies informatiques font irruption au cœur même des réseaux. Sur les choix pour l'orchestration de la virtualisation, aucune réponse ! Pas même des pistes de réflexion ou le simple rappel des enjeux. **Une certitude, les décisions stratégiques qui seront prises devront avant tout s'adapter au contexte de réduction drastique des emplois à OLN, sans réelle gestion prévisionnelle du nombre d'emplois nécessaires pour maintenir un bon niveau de prestation pour nos réseaux.**

Rejoignez la CGT pour mettre fin à cette politique qui tourne le dos au personnel !

Tout va pour le mieux à IC (International Carriers)

Lors du CE IMTW, le bilan social d'IC 2018 a été présenté.

- **5% de promus** soit une promotion tous les 20 ans et la Direction d'IC surenchérit « Il y aura moins de promotions en lien avec l'ARCQ » : **le personnel appréciera...**
- **Egalité Homme/Femme, aucune communication chiffrée concernant les écarts des rémunérations, malgré les situations relevées par la commission égalité pro . Pour la CGT nous revendiquons l'égalité dès maintenant !**

La **CGT** exige que la direction respecte l'intégrité mentale et physique des salariés (cf les nombreuses alertes CHSCT et DP ces dernières années à IC (SCA, DM, GCP et récemment au marketing SI).

Pour la CGT nous ne lâcherons rien !

La Direction d'IC envisage une croissance de 30 à 50 emplois d'ici 2020, mais cela sera-t-il suffisant avec 35% du personnel qui a entre 50 et 60 ans et 11% du personnel qui a plus de 60 ans, sachant que l'activité passerait de 700 à 1400 clients (opérateurs et fournisseurs), affaire à suivre...

Bonne Nouvelle ! « Un nouveau Médecin du Travail à Paris Bonne Nouvelle »

La **CGT** souhaite la bienvenue à la nouvelle Médecin du Travail à Paris Bonne Nouvelle où vos représentants **CGT** ont dû intervenir à plusieurs reprises (alertes DP ou CHSCT) sur les périmètres OWF et IC afin que ces Directions respectent ses obligations de respecter la santé mentale et physique du personnel conformément à l'article L4121-1 du code du travail.

La CGT invite le personnel à se rapprocher de la médecine du travail et des militants CGT afin de faire cesser cette politique antisociale : surcharge de travail, sous-effectif, pressions...

Vous pouvez solliciter sans hésiter les représentants CGT au CE :

Isabelle MURATORI (MEC), Willy ARPHEXAD, Daniel MARTIN (OWF), Anne LEVY,

Isabelle PETTIER, Jean-Christophe PAOLETTI, Salim MOUNIR ALAOUI (OLS),

Gisela PIETRI-VICINANZA (IC), Jean-Pierre SEBILLE (OLN).

Projet C3 :

La sécurité n'est pas au RDV à Rennes

La sécurité des biens et des personnes étant une priorité pour la **CGT**, nous avons donc revendiqué que :

1. La consultation ne puisse avoir lieu qu'après un passage du dossier en CHSCT et le recueil des avis ;
2. Une expérimentation d'une solution « Badger Mobile », avec les caractéristiques, motivations et impacts, soit conduite avant sa mise sa place ;
3. Un dossier soit présenté sur les installations radioélectriques, les bornes WIFI, les relais 4G localisés dans les couloirs, et l'installation du relai téléphonique localisé sur le toit du 5ème étage, pouvant avoir un impact sur la santé et la sécurité au travail des salariés situés à proximité.

En outre en cas d'alerte incendie, la **CGT** a attiré l'attention sur le seul point de ralliement pour 850 salariés avec un parcours « sinusoïdal » au sein du site ainsi qu'une zone coupe-feu problématique pour le personnel à mobilité réduite (PMR) où nos collègues pourraient attendre jusqu'à 1 heure leur évacuation !
Affaire à suivre...

Entassement du personnel et dangerosité à Nancy

Les élus ont pris connaissance du dossier immobilier « Nouveau-Nancy » et du projet de répartition des effectifs en 2023 sur les 2 futurs sites nancéens. Il apparait que les salariés d'IMTW concernés devront aller sur le site de Saint-Max qui aura vocation à héberger les activités commerciales et non pas sur celui du « Nouveau Nancy » qui sera destiné aux activités techniques.

Les salariés d'IMTW seraient alors sur un site distinct de ceux de DTSI alors qu'ils ont les mêmes métiers et des relations de travail fortes.

En outre, la Direction affirme que, sur le site « Nouveau Nancy », **le sol pollué sera neutralisé** par l'intermédiaire d'une bâche géo-textile et d'un vide sanitaire. **Pour la CGT, nous déplorons ce choix qui ne donne aucune garantie dans l'avenir.**

Le site « Nouveau Nancy » proposera 250 positions de travail pour 239 salariés, et **le site de Saint-Max seulement 150 positions pour 175 salariés. Pour la CGT nous revendiquons à chaque agent une position attirée !**

Orange France « Iorgnerait » sur le Marketing Produits de TGI

Cette réflexion estivale sur une « articulation » pose question sur l'avenir de TGI dans la stratégie Groupe. Ce nouveau mercato continuant à démanteler, petits bouts par petits bouts, notre Innovation Corporate

De quoi déstabiliser aussi nos 32 collègues, tout juste réorganisés au 1er juillet avec Vanille.
A suivre avec attention...

Pour défendre vos droits et vos conditions de travail, vous pouvez nous rejoindre :



Bulletin de syndicalisation CGT

Nom	Prénom
Adresse	
Code Postal	Ville
(Facultatif) Téléphones → perso	→ pro
Grade/Classification	Métier
Service/Bureau (nom et adresse)	
Date de naissance	

La CGT ne se contente pas d'informer mais revendique :

- Aucune suppression d'emploi, à chaque départ une embauche ;
- Maintien et développements des sites ;
- Arrêt des réorganisations perpétuelles.



Une force
à vos côtés