

# UAT IDF Ouest Raspail/Montigny

## Compte-rendu de mandat CGT

### Pourquoi voter CGT ?

Dès nos prises de mandat fin 2017, ayant constaté qu'il restait encore 3 salariés fonctionnaires AEX-SG, nous les avons accompagnés afin qu'ils gagnent une promotion en 2.3 (D), ou, pour une collègue proche de la retraite, d'obtenir une compensation financière parce que restée plus de 10 ans sans promotion.

En octobre 2018, nous avons veillé à ce que le recensement des collègues sans promotion depuis plus de 10 ans soit bien fait par la direction, afin de n'oublier personne.

Pour les volontaires ATD, nous avons rappelé que ARCQ devait tenir compte de leur évolution, mais, en septembre-octobre 2018, nous avons pu voir que les premières évaluations ARCQ menaient dans 90% des cas sur le niveau « opérationnel », donc sur aucune reconnaissance des efforts fournis... Et, pour cette année, certains salariés ayant repassé leur entretien d'évaluation se retrouvent rabaissés par rapport à l'an dernier (de « avancé » à « opérationnel » par exemple) alors qu'ils avaient pris en charge des tâches supplémentaires au SU (gestion de corbeilles back par exemple) ou au HD (passage en ATD) !

**Pour de vraies promotions  
La CGT n'a pas signé ARCQ**



**Du 19 au 21 novembre, vous allez élire vos représentants au CSE de la DO IDF.**

Ce Comité social et économique remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise. Il regroupe toutes les instances représentatives du personnel : délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Une fois cette élection passée, des représentants de proximité (RP) seront désignés par les organisations syndicales. Le nombre de RP pour la CGT dépendra du score obtenu lors de l'élection.

**Voter CGT est donc crucial pour la défense de vos droits comme de vos intérêts.**

## **AT Demain : Redonner du sens à notre travail !**

Nous avons rédigé plus d'une quarantaine de réclamations DP à ce jour, au sujet d'AT Demain, en « test » depuis juillet 2018, puis en montée en charge progressive depuis septembre 2019. Nous avons dénoncé le « volontariat » forcé, surtout sur Montigny où la formation a été présentée comme obligatoire et faite en une seule fois pour tous, puis nous avons rappelé à trois reprises à Raspail que trois choix existaient jusqu'à septembre 2019 : partir sur ATD, rester sur D1/D2, ou aller au SU. La direction « oubliait » à chaque fois de mentionner la continuité du flux fibre D1/D2 en Cav (centre d'appel virtuel, flux national), nous l'avons rappelé à chaque fois et l'avons remonté jusqu'au CE de la DOIDF, ce qui a permis à plusieurs collègues de rester sur ce flux.

En septembre-octobre 2019, on remarque que le flux ATD présenté au départ comme axé sur le « qualitatif » et le « travail en autonomie » basculait progressivement vers le quantitatif (objectifs de dossiers/MRC à traiter) et la surveillance de près : manager qui impose aux conseillers de prendre des dossiers alors qu'ils sont en cours de traitement sur d'autres tâches, (rappels, réponses aux mails clients, etc...) ou soutiens allant « aider » les collègues qui ne tiennent pas les objectifs de réitérations par exemple.

**On veut répondre à l'attente des clients,  
pas faire machine à cash pour les actionnaires !**

## **Quel devenir pour l'EPAC ?**

Depuis septembre dernier, on assiste à une recomposition de l'EPAC de Raspail et PHA : un « groupe de travail national », piloté par l'UAT NE, est lancé depuis plusieurs mois et prévoit du changement prochainement pour les EPAC, notamment avec obligation de se former ATD même si officiellement ce serait juste « pour info ».

Comme il ne reste que 2 collègues EPAC sur Raspail, on se doute qu'ils vont devoir partir sur PHA avant la fin de l'année... Nos récentes réclamations restent sans réponses, la direction prétendant être dans l'attente des résultats du « groupe de travail national ».

**Les tentatives d'enfumage ne trompent pas la CGT :**

- une formation complète de 15 jours n'est pas faite que pour de l'info !
- les groupes de travail servent à contourner les IRP pour imposer à toutes et tous les desideratas de la direction.

**Faisons respecter nos droits sans attendre !**

## **Hygiène, sécurité, conditions de travail une obligation de résultat pour l'employeur**

Nous avons alerté à plusieurs reprises sur les épisodes de canicules, de plus en plus fréquents et prononcés ces dernières années. Le « pic » ayant été de 38° à Raspail, où la climatisation du bâtiment, trop vétuste, ayant lâché, fut remplacées par des blocs mobiles prévues pour des petites pièces, donc totalement inefficaces. La venue de l'inspecteur du travail à notre demande, a permis de faire des mesures dans chaque pièce, avec à la clé un rapport avec amendes et astreintes, ce qui a conduit la direction à (enfin) réagir dans le mois suivant, et nous avons des ventilo-convecteurs tout neufs depuis !

Nous avons demandé un bilan sur les visites médicales et le problème de poste de médecin du travail restant vacant, une « priorité » de la nouvelle DO selon la réponse de la direction, et, sur une question complémentaire en mars, nous avons pu constater que seules les visites urgentes ou obligatoires (aptitude reprise d'activité) étaient effectuées.

**La direction doit assumer ses responsabilités,  
la CGT ne lâchera rien !**

## **Orange a signé des accords, Orange doit les respecter !**

Nous avons rappelé que l'accord intergénérationnel supposait de réaliser des embauches pour chaque départ, et que nos effectifs vieillissants nécessitaient de renforcer le personnel aussi bien à Raspail qu'à Montigny. La direction prétend que la baisse de l'activité pour le SU, du fait du passage du cuivre à la fibre, et la « digitalisation » diminuant le nombre d'appels vers le technique pour le HD, compensait le départ des salariés. Ce cynisme n'empêche pas la CGT de continuer à porter la revendication d'une embauche pour chaque départ, d'une utilisation du numérique pour de meilleures conditions de travail, un meilleur service rendu aux clients et non un outil de destruction de l'emploi.

Un collègue nous a saisi en juillet 2019 sur la non-application de l'accord pénibilité HNO de 2011, malgré ses clics RH puis relances téléphoniques, et même un mail au DRH en juin 2019 resté sans réponse, son nombre de mois de départ anticipé est à 16 au lieu de 18. Nous portons son dossier, la CGT reste une force à ses côtés et aux côtés de chaque collègue.

**Gagner le respect des accords c'est possible !  
Soyons plus nombreux et plus forts !**

## Justice dans la répartition des flux

Pour les collègues travaillant sur les flux froids type Team 40, puis ensuite Orange Bar, nous avons posé plusieurs réclamations DP en décembre 2017 puis février 2018 pour faire « tourner » le personnel afin que les volontaires n'y soient pas affectés des semaines entières. Des formations, puis la mutualisation au niveau IDF ont permis à nos collègues de garder une rotation plus conforme à notre « cœur de métier » entre flux chaud et flux froid.

## Justice pour les télétravailleurs

Ayant déjà quelques télétravailleurs sur Raspail, nous nous étions inquiétés de la prise en charge de leur déjeuner lorsqu'ils travaillaient sur une vacation avec pause repas. La direction avait fait remonter notre demande au national, et d'autres entités avaient aussi réalisé cette démarche, menant depuis juillet 2018 à l'octroi de chèques restaurant.

## Justice pour les CDI TP

Nous sommes intervenus aussi pour nos 4 collègues en CDITP sur Raspail, travaillant ainsi depuis 2005, afin de réduire les inégalités de formation et de traitement qu'ils subissaient du fait de leurs contrats spéciaux (vacations de 9h uniquement les samedis).

## Justice pour toutes et tous

En plus de ces points, nous sommes intervenus dans des dossiers individuels à différents niveaux pour une dizaine de collègues (promotions, passages en CAP-CCP, points RH divers, application décision 51, etc...), remplaçant parfois des managers absents ou défaillants...

**Du 19 au 21 novembre prochains,  
votez pour l'efficacité et la proximité !**

**VOTEZ pour une CGT combative et  
déterminée à défendre vos droits et à en  
conquérir de nouveaux.**



Pour que mon travail compte,  
*je vote CGT*

ELECTION CSE ORANGE du 19 au 21 novembre 2019

