

Sortir de l'état d'urgence sans en conserver les nombreuses dérogations !

Il y a quelque chose d'incroyablement naïf de croire, que ceux, qui pourront résoudre cette crise sont ceux-là même, qui l'ont provoquée. D'autant que certains éléments rendent perplexes sur la sortie de crise : pourquoi avoir choisi la mise en place d'un régime d'état d'urgence, alors que l'article 16 de la constitution permet de faire face à ce type de situation ? On l'a bien vu avec l'état d'urgence contre le terrorisme, et contrairement à l'article 16, on n'en sort jamais vraiment. Plus précisément, on en sort formellement, mais en intégrant dans le droit "normal", la quasi-totalité des dispositions exceptionnelles.

De ce point de vue, pour la **CGT**, le redoutable exercice de contrôle de la population mis en œuvre dans le confinement, n'est pas de nature à rassurer...



Bilan emploi 2019 : Emploi en berne à TGI comme à Orange

En 2019, Orange a versé environ 2 milliards de dividendes, si on rapporte au nombre de salarié.e.s dans le Groupe (150 000 fin 2018), cela fait plus de 13 000€ par salarié. On ne peut donc pas dire que la situation soit mauvaise ! Mais quelle est notre consternation quand on constate dans le même temps que partout les effectifs sont en baisse. Notamment à TGI, l'entreprise ne remplace en 2019 qu'un départ sur 4 (26% pour être précis : 42 recrutements externes pour 148 départs en retraite), soit un taux de recrutement honteusement ridicule de 0,9% pour un effectif global d'environ 4500. Pour TGI, cela se traduit par une diminution de 4,3% de la force au travail en équivalent temps plein, en incluant les CDI, CDD et nos sous-traitants

La **CGT** revendique donc comme elle le fait depuis longtemps le remplacement de tous les départs et l'embauche de tous les prestataires qui le souhaitent à TGI.

Rien de mieux côté égalité professionnelle

La direction se vante d'avoir recruté 34% de femmes, ce qui est supérieur au faible taux de féminisation de 28% à TGI, ainsi que des jeunes de -35 ans dont 9 thésards post-doc, mais sur un nombre si « pouièmesque » de recrutements, cela ne peut améliorer efficacement l'égalité pro F/H.

Enfin, nous constatons que, malgré la bonne santé financière de l'entreprise, les objectifs réitérés de réduction de tous les coûts, les dogmes sur l'agilité et l'amélioration continue à outrance se font au détriment des conditions de travail dans beaucoup d'équipes, et de l'avenir de nos métiers.

Dans une période qui réinterroge sur l'intérêt d'un service public des télécoms, la **CGT** demande à la Direction d'avoir une politique en matière d'emploi plus ambitieuse avec des embauches importantes et pérennes, favorisant l'insertion des jeunes, des chômeurs et des prestataires.

Violences intra familiales en télétravail confiné : quelles mesures de l'entreprise ?

Depuis le début du confinement, les violences conjugales ont considérablement augmenté. En région parisienne par exemple, la gendarmerie a enregistré 36% de signalements supplémentaires. Les élus du CSE ont interpellé la Direction sur ce sujet et demandé des mesures concrètes. Celle-ci s'est engagée à communiquer très rapidement auprès des salarié.e.s sur les procédures d'urgence.

Les élus **CGT** rappellent qu'avec la généralisation du télétravail, la responsabilité de l'employeur est directement mise en cause car il doit garantir la santé et la sécurité de ses salarié.e.s, durant leur temps de travail. Il doit donc prévenir les violences et protéger les victimes, y compris s'il s'agit de violences conjugales.

Crise sanitaire Covid-19 : Plan de Reprise d'Activité (PRA)

Des objectifs qui doivent être neutralisés

Nous rappelons notre revendication **CGT** de mars, face aux conditions de télétravail diverses (continuité scolaire, logement, matériel...) :

« L'adaptation des pratiques managériales implique avant tout une suppression immédiate des objectifs du 1er semestre 2020, suivie d'une information explicite auprès de tou-te-s les salarié-e-s, dès que possible. Elle implique également une attention particulière sur le rythme des réunions professionnelles pour qu'elles n'entravent pas l'organisation de la vie en confinement.

L'entreprise doit faire confiance à la conscience solidaire et professionnelle des salarié-e-s pour donner le meilleur d'eux/elles-mêmes, notamment dans ces circonstances exceptionnelles. »

Ceci est d'autant plus important que la campagne des EI va démarrer en pleine période de « déconfinement ».

A TGI, des activités qui peuvent rester en télétravail

Lors de son discours à l'Assemblée Nationale, le 1er ministre a demandé « avec insistance » aux entreprises de « maintenir le télétravail autant que possible ». A la lecture du document « procédures d'accompagnement du déconfinement » (PRA), la direction semble tout d'abord suivre cette consigne gouvernementale puisqu'elle annonce que « pour 95% des salariés (TGI), le télétravail va se poursuivre ». Or dans la suite du document, nous constatons qu'elle passe outre cette exigence de maintenir le télétravail autant que possible, et préfère s'engouffrer dans la porte de sortie donnée par le gouvernement pour accompagner les entreprises dont le télétravail est difficile à maintenir, à savoir : « au moins pour les 3 prochaines semaines ».

La délégation **CGT** insiste pour que la reprise sur site soit minimale pour au moins les 3 semaines suivant le 11 mai.

Aucune déclinaison géographique du PRA

Une fois encore, et contrairement, aux messages du gouvernement, aucune déclinaison géographique n'est présentée. On déconfinerait partout de la même façon, quel que soit le site, quelle que soit la région.

La délégation **CGT** exige la déclinaison de la mise en œuvre du PRA par site, et qu'elle soit bien présentée devant les différents CSSCT (remplaçants des CHSCT).

Enormément de questions sont sans réponse :

- Quelles solutions de restauration pour les salarié-e-s reprenant en physique sur les sites ?
- Quel plan d'action pour les salarié-e-s en situation de fragilité par rapport au virus ?
- Quelle garantie sanitaire sur les climatisations utilisées sur les différents sites ?
- Comment sera gérée l'utilisation des espaces communs : « cabinets d'aisance », fontaine à eau... ?
- Comment et par qui sera planifiée l'utilisation des espaces de travail ? Quel était le taux d'occupation des Open-Spaces avant la crise sanitaire ?
- Que sous-entend l'injonction « d'exigence de déclaration du moindre symptôme », outre que ça fasse porter la responsabilité de la propagation sur les salarié-e-s et crée une pression permanente, et quelle est la liste de ces symptômes ?
- Jusqu'à quand la reprise se fait-elle sur la base du volontariat ?
- Plusieurs phases d'apprentissage de 2 à 3 semaines pour les reprises d'activités sur sites, à partir de quand, et sur quelle période (en combien de phases) ?

Et juste quelques réponses :

- **Sur les masques** : 10 masques (grand public) lavables seront ainsi remis aux salariés concernés au moment de sa reprise du travail sur site ;
- **Le plan d'action pour les salariés en situations de fragilité par rapport au virus** : la Direction y travaille... affaire à suivre...

Orange se vante d'être particulièrement résiliente par rapport à cette crise.

Pour la CGT, il est temps que l'entreprise mette la santé des salariés en priorité, avant toute reprise d'activité sur site.

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.

Breaking News Activités Sociales et Culturelles (ASC) et Restauration

Le budget prévisionnel ASC pour 2020 a été adopté. Pour un démarrage au plus rapide, les QF 2019 ont été reportés sur 2020. Ce budget prend aussi en compte la continuité pour les ASC locales. **Tout pourrait démarrer côté ASC, mais avec le bémol lié à la crise sanitaire actuelle qui n'aide hélas pas...**

Côté restauration, la commission nationale de restauration (CNR) a décidé **un reversement de 5,5 euros par jour de télétravail pendant la période de confinement**. Les modalités de mise en œuvre sont encore à définir.

Et pendant ce temps-là TGI continue à se transformer...

Le dossier présenté en CSEE TGI ne contient ni données économiques, ni données sociales, ni données humaines.

Des données économiques, il ne reste que des déclarations d'intention. Des données sociales, il n'est fait mention que de titres en globish dont la définition est, pour le moins, imprécise et confuse. Des données humaines enfin, il n'est pas fait mention, tendant à faire croire que **le projet de transformation est en réalité un réassemblage de boîtes dans des cases plus grandes dans un équilibre fragile.**

Par ailleurs, la présentation semble se cacher derrière l'apparition de nouveaux outils tels que Clarity. Or, il semble qu'en fait **de transformation, la Direction demande aux salariés l'adaptation à de nouveaux processus définis par l'outil et non à penser l'outil comme l'émanation finale d'une réflexion commune sur le nécessaire et le pratique.** Et comme les outils n'ont pas été pensés par rapport aux besoins réels, nous voyons fleurir des demandes du management d'utiliser des outils comme ceux de Google, au mépris de la protection industrielle de nos activités.

Le mot « transformation » est utilisé en entreprise pour s'affranchir consultations du CSE liées aux réorganisations. Or, **des réorganisations, il y en a bien et il n'en est fait nulle part mention : Transf'Home en 2019 n'est cité nulle part, et celles sur Data IA et ARSEC n'apparaissent pas.**



La présentation révèle en réalité la préoccupation majeure de la Direction : faire entrer au chausse-pied l'organisation de TGI dans un schéma financier du groupe en multipliant les exigences du haut vers le bas. La direction parle d'intelligence collective. Cette intelligence collective ne se trouve pas qu'en haut de la pyramide de la sujétion. C'est au niveau du terrain que se joue la performance de l'entreprise et cela nécessite la prise en compte de l'humain au cœur de la stratégie.

Pour la CGT, cette présentation ne peut donc avoir qu'un intérêt limité, voire nul, car elle omet la valeur la plus importante de l'entreprise, représentée par les salariés qui créent la valeur.

En souhaitant, que la citation d'*Antonio Gramsci* ne puisse pas s'appliquer à la période à venir...

« Le vieux monde se meurt, le nouveau monde tarde à apparaître et dans ce clair-obscur surgissent les monstres »

Prenez soin de vous.

Vos représentants **CGT** (Elus CSE, RP, CSSCT, DS) à TGI site par site :

Blagnac : François Lavernhe (OLS) ; **Caen** : Christèle Roussel (OLS) ; **Grenoble** : Christelle Le Mezec (OLS)

Chatillon : Anne Lévy, Salim Mounir Alaoui (OLS), Boumediene Mersali, Jean-Pierre Laigle, Jean-Pierre Sébille (OLN), Isabelle Muratori, Jean-François Pédiinielli (Market), Patricia Lagneau, Valerie Barnole (OLR&DT)

Lannion : Aurélie Le Cam, Gaëlle Urvoas, Jean-François Peltier (OLN), Franck Le Bris, Isabelle Pettier, Thierry Foltete (OLS), Olivier Collin (Data&IA) ; **Marseille** : Jean-François Guinot (OLS) ; **Pessac** : Anh Tuan Nguyen (OLS)

Rennes : Dominique Poitevin, Eric Dussin, Frédéric Hugot, Jean-Christophe Paoletti, Jean-Luc Lévêque, Philippe Dupuy (OLS), Réjane Bourgoïn, Xavier Grall (OLN), Sandrine Ville (Market) ; **Sophia** : Jean-Pierre Rossi (OLN).

N'hésitez pas à contacter l'un de nos représentants sur les sites pour toutes questions.