

La CGT, trouvant que le climat commence à devenir pesant dans les CSRH, a obtenu, non sans mal, une audience, en février dernier, avec M. L.GOLDMAN, étaient également présents Mme F. LEBRUN et M. F. VOSELS.

### **Etude Générale de Carrières (EGS)**

La Direction, par le biais d'un joli tableau, nous démontre que pour les EGS, tout n'est pas catastrophique.

La CGT a demandé si la Direction avait pris en compte, le fait qu'il risquait d'y avoir un pic de demandes, si par malheur, la réforme des retraites voyait le jour.

Par ailleurs, la CGT a expliqué qu'il est très difficile pour le salarié qui veut faire une demande d'EGS, d'accéder au lien, pour savoir quelles pièces obligatoires doivent être fournies. Du coup, cela génère beaucoup de rejets de demandes incomplètes, et beaucoup de mails, avant de pouvoir traiter le dossier.

La Direction en a pris bonne note, et un chantier est en cours pour avoir un accès direct et plus efficace pour aller voir la liste des documents à fournir.

La CGT rappelle que c'est important pour les salariés, car s'ils n'ont pas leur EGS, ils ne peuvent pas se rendre à Orange Avenir, et cela retarde leur demande de TPS ou de retraite.

*- Affaire à suivre...*

### **Les dettes consécutives à des arrêts maladie !**

Même procédé que pour les EGS, la Direction, par le biais d'un autre tableau, a l'outrecuidance de nous expliquer qu'il y a moins de dettes !

La CGT s'insurge, en disant qu'il n'est pas normal qu'une entreprise comme Orange, accepte que ses salariés, du fait d'une maladie, puissent avoir des dettes ! Quelle belle image pour l'entreprise !

Surtout quand celles-ci sont le résultat d'une mauvaise gestion des Congés Ordinaires de Maladie pour les salariés de droit privé (COM ACO) de la part de la Direction. Ces salariés n'ont rien demandé, ils ont juste eu le tort d'être en maladie, c'est tout !

La Direction nous donne quelques raisons fumeuses, du genre, c'est le fait du séminaire à Beauval, où cet aspect n'a pas été traité.

C'est trop facile de dire que ce sont les assistantes RH qui seraient responsables de cet état de fait.

*- En attendant, les personnes qui subissent ces dettes sont dans des situations difficiles et cela pourrait bien se retourner contre l'entreprise -*

### **Suppression de l'équipe Gestion des Salarié.e.s (GPS) de Montpellier.**

La Direction, du fait du départ de la responsable d'équipe, a tout bonnement supprimé l'équipe GPS sur Montpellier. Ce qui fait qu'il n'y a plus de service GPS dans les 2 CSRH du Sud.

La Direction dit avoir essayé de trouver des solutions pour pallier le manque de manager, mais pour elle, cela a été beaucoup plus facile de supprimer le service que d'essayer de le garder.

Des recrutements vont être faits, notamment sur Cergy.

### **Sur 10 CDD, seulement 4 seront renouvelés.**

La Direction nous a ressorti une chanson que l'on commence à connaître, à savoir, que les salariées ne changent pas de métier, ni de site, elles changent seulement d'activité.

*- Comme si un changement d'activité se faisait facilement ! -*

La Direction préfère se passer de personnes aguerries dans leur travail, que de chercher des solutions. Pour arriver à leur niveau de connaissance, il faudra, aux nouveaux recrutés, quelques années d'ancienneté au sein de GPS, afin d'arriver au niveau d'expertise des collègues du sud de la France.

Quelle ironie ! La Direction demande que les salariés de Montpellier fassent de l'entraide GPS. Où est le gain ?

*- Une fois encore, ce sont les salariés qui trinquent ! -*

## **Avenir des CSRH en général dans le cadre engage 2025.**

La Direction assure qu'il n'y aura pas de grands changements, excepté la fermeture du site de Lannion, et la reprise de leur activité par le PAFC de Grenoble.

Mais il n'y a toujours pas de candidats suite à l'offre d'emploi pour le service PAFC.

La Direction explique qu'il faudra voir comment organiser le service reprenneur.

### **Pour le reste :**

- n Une possibilité de prendre des activités RH des filiales, en faisant comme une sorte d'intérim. L'idée semblerait avoir les faveurs de la direction.
- n Peut-être voir pour externaliser certaines activités ou les automatiser. La Direction demandera conseil auprès d'autres entreprises éventuellement...
- n Revoir certains processus.
- n Côté SI, garder Contact RH encore un moment, mais changer le moteur de recherche de l'outil.
- n Demander aux salariés de changer d'activité lorsque cela sera nécessaire.
- n Tenter d'obtenir une offre pour changer le logiciel de paie dans les filiales, et en profiter pour revoir le nôtre.

*- La CGT sera vigilante sur tous ces points -*

## **Problèmes au TPS de Grenoble.**

La CGT avait alerté sur ce sujet et demandé une audience, dès le 13 décembre 2019.

### **Des solutions ont été apportées, à savoir :**

- n Un accompagnement pour le manager.
- n Des mobilités pour 2 salariées.

*- Si, la CGT se félicite de ces évolutions, néanmoins, elle restera attentive aux conditions de travail sur ce site -*

## **Les déménagements.**

**Grenoble :** L'UPR a besoin de place ainsi que TOTEM.

Le CSRH doit céder l'espace dédié à l'équipe PAFC.

La Direction mentionne que le CSRH a des surfaces, il faut voir comment répartir les salariés à l'intérieur de ces surfaces. Un groupe de projet est en cours.

La CGT craint que les salariés n'aient pas la place nécessaire pour travailler dans de bonnes conditions. Comment cela va-t-il se passer ? Y aura-t-il des recrutements, comme cela est prévu dans l'équipe PAFC ? Que dire de la consultation des salariés ?

*- La CGT est inquiète pour les équipes de Grenoble -*

**Montpellier :** La Direction rappelle que les locaux doivent convenir au CSRH.

### **La CGT dénonce :**

- n L'emplacement du site.
- n Le manque de transports pour s'y rendre.
- n La pollution des sols.
- n Le manque de place de parking.

Ce sont les points noirs de ce dossier, mais la CGT a rappelé qu'il y en avait d'autres, notamment, qu'il y avait deux discours, un pour les managers et un pour les IRP.

Comment, dans ce cas, les salariés peuvent-ils s'y retrouver ?

*- Une expertise est en cours -*

**Orléans :** Déménagement prévu au 1<sup>er</sup> semestre 2021.

Le macro-zoning est terminé et les espaces pour le CSRH sont dédiés.

Le micro-zoning est commencé.

Quant au FLEX ou pas FLEX, concernant tous ces projets immobiliers, la Direction ne sait pas. Les télétravailleurs devront partager leurs bureaux.

Pour la CGT, cela ressemble tout de même fortement à du FLEX !

Quant à la stigmatisation des travailleurs handicapés par rapport au FLEX, La Direction n'y croit pas !

*- Pourtant, elle se fera fatalement -*

### **Activités des soutiens vers les ARH.**

La Direction invoque une montée en compétence des salariés de l'équipe TPS pour justifier ces activités supplémentaires et que cette activité complexe a toujours été traitée par les conseillers RH alors que c'est faux !

*- La CGT pense qu'en vérité, les soutiens sont surchargés de travail et que ce trop-plein se répercute sur les conseillers RH -*

### **Formation pendant les vacances scolaires.**

La formation a été faite à l'initiative des responsables d'équipes.

La Direction reconnaît que les dates choisies (23 et 24 décembre 2019) n'étaient pas très judicieuses.

La CGT déclare que les salariés ne comprennent pas pourquoi, ils n'ont pas le même outil que les collègues d'Orange Avenir.

Il faudrait un délai de prévention pour les salariés, car ce n'est pas la première fois que cela se produit.

La Direction dit essayer de faire des plans de formation à 3 mois, voire sur 1 an.

*- La CGT demande une amélioration de l'outil -*

*La CGT est sortie de l'audience avec l'impression que la Direction se moquait des personnels !*

**Pendant la crise sanitaire, les assistantes ont démontré par des actes quotidiens, s'il en était besoin, l'importance pour les salarié.e.s d'une continuité des services RH.**

**Ce n'est pas de mépris mais de reconnaissance dont tous les personnels des CSRH ont besoin !**

**Mobilisons-nous toutes et tous pour la grève le 16 juin !**

## **Bulletin de contact et de syndicalisation CGT**

|   |              |
|---|--------------|
| Nom .....                               | Prénom ..... |
| Adresse .....                           |              |
| Code Postal .....                       | Ville .....  |
| (Facultatif) Téléphones → (perso) ..... | → pro .....  |
| Grade/Classification .....              | Métier ..... |
| Service/Bureau (nom et adresse) .....   |              |