

- « Rapport 2019 des médecins » « Covid-19 »
- « Bilan Formation 2019 » « Alternance 2019 »
- « Immobilier Marseille »
- « Réorganisation CA UI AuRA et Pilotage FFTO »
- « Activités Sociales et Culturelles »

Vos représentants CGT

Olivier Michaud	(42)
Franck Inglese	(83)
Muriel Franc	(42)
Virginie Reze	(83)
Christelle Ronget	(03)
Philippe Mudry	(73)
Patrick Duret	(69)
Jessica Nguyen	(13)
Philippe Maillaut	(06)
David Bonnet	(42)
Christine Faure	(63)

« Quelles sont les contreparties face aux aides publiques ? »

La CGT exige que les aides publiques du plan de relance soient versées aux entreprises sous conditions du développement de l'emploi, d'augmentation des salaires, de meilleures conditions de travail et de la mise en place d'actions concrètes pour la protection de l'environnement.

La CGT en tient compte.

En termes de développement durable, la fibre optique est beaucoup moins énergivore que la 5G.

D'autres technologies sont disponibles, **le déploiement de la fibre optique partout doit être accéléré**, cette technologie ne nécessite pas la mise en place de pylônes supplémentaires.

Fabienne Dulac vient d'ailleurs de rappeler que l'appétence des clients pour la Fibre validait la stratégie d'investissement d'Orange.

La 5G reste donc une affaire de gros sous.

Son déploiement va de pair avec l'attribution de nouvelles fréquences radio aux opérateurs télécoms dont les enchères démarrent le 29 septembre.

Cela devrait rapporter au minimum 2 milliards d'€ à l'état.

Le Président Macron ne l'oublie pas, la boucle est bouclée !



Le personnel d'Orange a montré qu'il était en 1ère ligne, et démontre encore son utilité sociale.

Le plan de relance doit donc se décliner aussi par la **revalorisation des rémunérations et des carrières**.

Orange doit aussi bonifier les millions annoncés dans des investissements attendus pour La Fibre et combler le retard sur son déploiement sur tout le territoire.

La 5G mise en avant par le Président Macron, avec un vocabulaire imprudent, est une option qui entre fantasmes et réalités pose question parmi les scientifiques, parmi les citoyens, parmi les salariés.

« Rapport des médecins : ils tirent une nouvelle fois la sonnette d'alarme »

« ...si la vie est adaptation permanente, les organisations et les individus ont aussi **besoin de périodes de stabilité et de permanence pour bien fonctionner...** »

Cette **remarque des médecins** peut résumer la situation compliquée, avec des perspectives spatio-temporelles demeurant anxiogènes, que vivent de très nombreux salariés de la DOGSE.

« ...modification profonde de la gestion des secteurs, réflexions sur les effectifs du SST, consultations médicales de plus en plus difficiles à coordonner, présence des médecins moins fréquente, disponibilité en balance,... »

Ce n'est pas la CGT qui le dit, ce sont les médecins.

La charge mentale du personnel du Service Santé au Travail mise à rude épreuve est liée à **l'altération des conditions et organisation de travail des salariés de la DO** et a un impact important sur la mission du SST.

De plus en plus de salariés sollicitent des visites médicales suite à des refus d'aménagements de poste de travail si le salarié n'a pas de certificat médical.

L'organisation du travail basé sur **« l'agilité collective »** est **remise en cause** par les médecins.

Même **« le travail à distance et le télétravail, apporte son lot de problèmes supplémentaires sur le mode Agile »**.

Si le télétravail peut être est une solution d'amélioration des conditions de travail, pour la CGT, il est nécessaire de l'encadrer différemment qu'il l'est aujourd'hui.

La CGT vient d'ailleurs obtenir l'ouverture de négociations avec le patronat sur ce sujet.



« ... des **difficultés de reclassement** en raison du nombre limité de postes adaptés... »

Cette remarque déjà entendue les années passées **découle de la politique de suppressions d'emplois** et des disparitions de certains métiers.

Pour la DO, il reste encore des activités sur lesquelles des salariés peuvent être reclassés, mais convient que la difficulté réside dans le manque d'opportunités sur les petits sites.

Comme sur l'ensemble des services, la CGT sera aux côtés des salariés qui revendiqueront les emplois nécessaires et suffisants, que ce soit pour le SST ou dans les unités.

La Direction affirme faire son possible pour obtenir des recrutements, mais a indiqué un refus d'Orange France...
Invérifiable...

« Covid, Travail et Santé : comment résoudre l'équation ? »

La DOGSE a étendu la possibilité de télétravail 3 jours à domicile pour le département du Rhône, comme cela avait été fait dans les Bouches du Rhône.

Pour la CGT, les mots bienveillants, devenus à la mode depuis cet été, doivent vraiment avoir un sens !

La bienveillance consisterait à **donner des suites favorables aux salariés qui souhaiteraient travailler à domicile** toute la semaine sans avoir à justifier quoique ce soit, **ce qu'a demandé la CGT !**

De plus, la CGT a demandé un déblocage de fonds exceptionnels pour que ces télétravailleurs occasionnels bénéficient de **Ticket-Restaurant** comme les télétravailleurs réguliers depuis la fin du confinement.



Open-space et flex-desk, outre leur pénibilité avérée dans le temps, sont aussi synonymes de partage de microbes et virus.

La DO s'abrite derrière les gestes barrières tout en stigmatisant celles et ceux qui ne les respectent pas...

Selon la DO, de nombreux m² sont disponibles pour les futurs aménagements pour lesquels les conséquences de cette crise sanitaire seront prises en compte...

Pour la CGT, l'organisation du travail, notamment en boutique, doit prendre en compte les contraintes.

Comme la CGT, les médecins préconisent des temps de pauses fréquents et réguliers.

La CGT a demandé que challenges commerciaux et objectifs soient largement minimisés pour permettre aux salariés d'agir de manière responsable et lucide quant aux risques sanitaires potentiels et existants, a fortiori à l'approche des périodes de fin d'année, et sans pression quelconque.

Tout isolement Covid de salariés ne devra avoir aucune incidence sur le versement de primes et/ou parts variables, et cela devra faire l'objet d'une communication explicite des unités.



« Bilan Formation : sans luttes, ils seront toujours comme ça ! »

Pas de bilan économique, ARCQ substitut de la formation, baisse certaine du nombre d'heures de formation par salarié, diminution de leur durée, transformation du présentiel en digital ne permettant pas vraiment l'interactivité, conditions matérielles déplorables en boutique et sur certains plateaux, formation décalée dans le temps pour être efficace, managers en manque, et ce sont les RH qui suivent le plus de formation...**cette politique « formation » ne peut pas être efficace !**

Après le bilan GPEC, c'est encore un bilan qui démontre la perte de Force Au Travail, organisée par Orange !

Comme pour le reste, sans revendications, sans luttes, sans collectifs, la DO continuera à présenter de tels bilans !

« Alternance 2019 : bilan mitigé »

Les entreprises d'au moins 250 salariés sont soumises à un quota fixé à 5% de l'effectif, la DOGSE étant à 5,3% (429 salariés, dont 310 apprentis et 119 contrats de professionnalisation).

Seulement 44 apprentis ont été embauchés en CDI à la suite de leur alternance, et 45 pour les contrats pro...en **bande C alors qu'ils sont tous en études supérieures !**

90 managers sont tuteurs mais beaucoup d'entre eux

n'assurent pas ce rôle et le délèguent !

La CGT a pointé un déséquilibre de la parité (bien plus d'hommes que de femmes), ce qu'a reconnu la direction en affichant sa déception.

« Vie de CSE »

Le CSE emploie 14 salariés et ces salariés bénéficient d'un 13ème mois.

Les élus CFDT et FO ont décidé de proratiser ce mois de salaire en fonction du taux d'absence !

Avec une telle politique réactionnaire, mieux vaut être riche et bien portant que pauvre et malade !



« Activités Sociales et Culturelles »

La crise sanitaire diminuant fortement les ASC, la proposition CGT d'augmenter de 20 € l'enveloppe « Noël » pour les enfants a finalement été acceptée.



Pour 2021, la CGT proposera de mettre en place des arbres de Noël comme cela a pu se faire auparavant.

Pour les salariés, un choix supplémentaire d'un avoir dans les Coop (partenaire de l'économie sociale) a aussi été accepté suite à la demande CGT.

Ces prestations sont cependant minorées par rapport à l'an passé, du fait de la politique

budgétaire ASC 2020 ayant été voté par FO et CFDT.

Pour les accompagnants de personnes handicapées, les élus ont validé la proposition CGT d'une prise en charge partielle des frais occasionnés pour les vacances, ainsi qu'une aide financière de 50 € pour les Ouvrants-Droits et Ayants-Droits porteur d'handicap souhaitant faire du sport.

« Immobilier Marseille 2024 : rien n'est ficelé ? Mon œil ! »

Une libération progressive de sites marseillais débutera pour 2 sites en 2020 (St-Antoine et Docks) pour aller vers un regroupement des salariés jusqu'en 2024 vers 2 sites cibles Newdelec et St-Mauront.

Pour la CGT, qu'on soit cadre ou exécutant, **les salariés ont besoin d'espaces pour travailler**, pour bien travailler et travailler bien, ainsi qu'une **accessibilité facilitée et une restauration de qualité**.

Or, avec la chasse au m² comme cela est envisagé avec Marseille 2024, comme cela a été le cas avec Lyon 2020, et toute proportion gardée avec la réduction d'un hectare de surface pour relocaliser le magasin principal des Pays de Savoie, **ce sont encore exclusivement des gains financiers qui sont recherchés**.

La direction mettra en place des groupes de travail, des réunions de concertation avec une partie

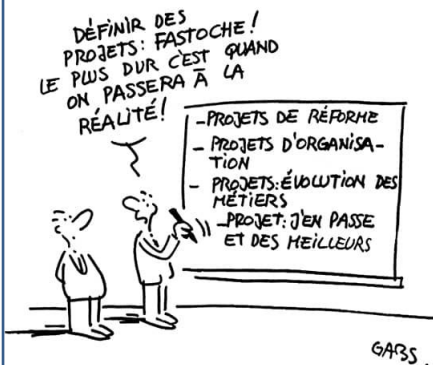
du personnel concerné...pour le choix de la couleur du mobilier ou des papiers peints !

Mais pour les fondations, que ce soit dans les dossiers fonctionnels ou immobiliers, **la CGT sera aux côtés de celles et ceux qui revendiqueront des garanties pour ne pas s'abîmer au travail !**



« Réorganisation de la CA en UI AuRA : déconnectée ! »

La CGT a alerté la direction sur le risque d'altération de la santé des salariés avec cette réorganisation.



En effet, les contraintes sanitaires limitent fortement les formations envisagées et le télétravail éloigne la nécessaire cohésion dans ce type de projet.

Ce projet ne s'inscrivant pas dans la politique de la Direction de l'Intervention, la CGT s'interroge sur la pérennité de ce projet...qui pourrait en cacher un autre !

D'autant qu'aucune projection des effectifs nécessaires d'ici 3 ans n'est réalisée...

Ce projet fait apparaître des suppressions de postes de managers, des changements

d'activités voire de sites géographiques pour les pilotes et les conducteurs d'activité, des plages horaires élargies au samedi, et par ricochet de probables impacts sur le quotidien des techniciens.

Quand on y ajoute un SI non commun aux 3 zones Alpes, Lyon et Auvergne, pas sûr que la performance soit au RdV !

La CGT organise des Heures d'Informations Syndicales dans les services: venez donner votre avis pour les suites à donner !

« THD FTTH FTTE : double débrayage pour les pilotes »

Ce projet de transfert d'activités et de pilotes s'inscrit encore dans une réorganisation UPR UI à marche forcée, avec comme corolaire une sous-traitance accrue.

Les actions mises en œuvre (groupes de travail, sondages, etc...) restent insuffisantes.

La charge de travail est de plus en plus soutenue avec paradoxalement une baisse des effectifs régulière.

Se profile donc à l'horizon l'ombre des conséquences délétères de la politique de l'entreprise sur la santé des salariés et leurs conditions de travail.

La CGT invite le personnel à mesurer la bonne adéquation Force au Travail Charge au Travail avec ce jeu de chaises musicales.

Dans les services, débattons de la manière dont nous voulons faire notre travail, construisons ensemble nos revendications sur l'organisation, les conditions, la finalité et la reconnaissance du travail !

Débattons de :

- salaires et pouvoir d'achat
- statut du Travail Salarié
- égalité de traitement pour un même travail et à qualification égale
- réduction du temps de travail à 32 heures qui permet la création d'emplois
- égalité de traitement entre tous les salariés que l'on soit femme, homme, issu de l'immigration, sous-traitant
- droit et liberté d'expression

Un autre avenir est possible à celui que tente de nous imposer le patronat, à condition de s'y mettre tous ensemble !

Jé souhaite: prendre contact

me syndiquer

Bulletin à remettre à un syndiqué CGT de votre département ou de votre service

Nom _____ Prénom _____

Adresse _____

Code Postal _____ Ville _____

Age _____ Groupe/ gade _____

Ne dites plus...
MAIS QUE FAIT
cgt?
FAITES-LA!