

L'écho du CSE DTSI

Le collectif CGT au CSE DTSI

titulaires :

Sylvie Amisse (DISU)
 Géraldine Candida (UPR SE)
 Laïla Chatraoui-Mouchrih (DSI)
 Nathalie Gomes (PFS)
 Rémy Chiménes (DSI)
 Joël Conte (DISU)
 Noël Dreano (UPR IdF)
 Fabrice Lebrun (UPR SO)

suppléants :

Nora Laadri (PFC)
 Elisabeth Guibert (DSI)
 Laurent Bouix (DTR)
 Arsène Schnell (DISU)

représentant syndical :

Thierry ROY (DTR)

Date de parution
 19 décembre 2022

Edito : il faut changer de logique

En fin d'année le CSE se prononce sur le "bloc 3", à savoir la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail.

Cette politique de l'entreprise nous la vivons tous les jours. Nous voyons partir nos collègues en TPS ou en retraite. Mouvement qui s'accélère avec la fin du TPS et la réforme annoncée des retraites. Des départs ... et pas de remplacement.

Les conséquences nous les connaissons. C'est de mauvaises conditions de travail, de la sous-traitance à outrance, des pertes de compétences, la perte de sens de notre travail, les réorganisations sans fin.

Les enquêtes triennales SECAFI, les rapports annuels de la médecine du travail le montrent : les salariés d'Orange ne vont pas bien, et ce à cause de la politique menée par la direction.

Il est ironique que la direction nous présente ce point dans la même séance où elle nous présente les résultats pour DTSI de l'enquête triennale et les plans de prévention. Ce sont les deux faces de sa gestion de l'entreprise. Les perdants sont les salariés, les grands gagnants en sont les actionnaires. Chaque salarié du groupe a, par son travail, généré 17 192 € de dividendes. À mettre en parallèle avec la perte de pouvoir d'achat subie depuis les dernières années ...

Cette logique doit être inversée !



Réorganisation des supervisions à V360 : la vigilance s'impose

La situation dans les supervisions de Vision 360 n'est pas bonne. Les départs ne sont pas remplacés, les équipes tournent de façon bancale. La direction a voulu réorganiser en milieu d'année, cela a conduit à 2 journées de grèves bien suivies.

La direction de V360 nous a présenté les grandes lignes de son nouveau projet. La mutualisation va dans le sens de donner un coup d'arrêt à SPRING, réorganisation des supervisions que la CGT a combattue en 2014. Cela ouvre des perspectives intéressantes.

Mais la direction veut arrêter le HNO à la supervision ETC de Lyon, enlever le HNO pour 4 cinquièmes de la supervision SIPC de Nantes.

Pour la CGT, on ne peut acheter ces suppressions avec quelques promotions. Nous allons rencontrer les salariés et faire des propositions.

Il y a aussi des oublis significatifs : la direction ne précise pas où va aller la supervision du RTC en HNO. Quand on sait qu'il y a près de 700 appels à l'astreinte commutation par an ça pose question.

Stress : prévention en tension

Lors de la réunion du CSE DTSI du 15 décembre 2022, ont été présentés l'enquête SECAFI triennale sur le stress et les conditions de travail et Le PAPRI Pact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail).

Les 4 points de vigilance relevés par la CGT dans l'enquête SECAFI de 2016 à 2018 : situation du manager, rémunération et reconnaissance, réduction des effectifs et Déménagements et réorganisations permanentes, se retrouvent encore sur l'enquête 2019-2021. Ce qui veut dire que la direction ne les a pas résolus.

Comme les rapports de la médecine du travail depuis plusieurs années, les enquêtes triennales montrent les inquiétudes et les difficultés des salariés. En 2022, la situation se dégrade, le retour des suicides le montre. La CGT ne cesse d'alarmer la direction devant sa politique et ses conséquences.

La CGT constate que l'analyse du PAPRI Pact DTSI actuel ne rassure pas plus. Le développement du télétravail, favorisé par Orange, n'est pas maîtrisé quant à l'installation du salarié avec le mobilier adéquat, le droit à la déconnexion, et la situation de travailleur isolé, sans oublier les coûts supportés par les salariés. Cette nouvelle organisation du travail concerne aussi les sites avec une occupation inégale et le développement des espaces dynamiques peu apprécié des salariés.

Le risque psycho-social (RPS) est majeur dans un con-

texte de déménagements forcés et de réorganisations du travail, entraînant la fragilisation de l'équilibre vie privée/vie professionnelle, la perte de collectif, la modification des environnements du travail et l'absence de prévention primaire.

La CGT ne peut se contenter de belles paroles devant le travail qui reste à effectuer pour que l'entreprise garantisse aux salariés des conditions de travail décentes. La CGT demande que les effectifs des préventeurs et des médecins du travail soient augmentés.



Le froid dans les locaux de travail n'est pas acceptable !

Nous avons eu froid lors de ce CSE, surtout la première journée. En cela nous étions comme les salariés sur de nombreux sites. La température censée être à 19° est en réalité souvent en-dessous. Des températures de 18° sont courantes. Il arrive même que des lundi matins elle soit de 14° (Nantes Estuaire par exemple). Qui n'a pas vu des collègues travailler en manteau ? Avec des gants ?

Ce n'est pas acceptable !

La direction en faisant des économies pousse les salariés au télétravail. Et quand on travaille de chez soi, qui paye le chauffage ?

La CGT dit non à ce transfert des coûts.

La CGT a déposé une alerte pour le site de Montigny Native. Et nous rappelons à tous les salariés qu'ils peuvent exercer leur droit de retrait s'ils estiment leur sécurité, leur santé mise en cause. Avec tous les virus liés au froid qui courent, c'est le cas quand on se caille au travail.



Lien vers la déclaration préalable de la CGT au CSE DTSI de décembre 2022

Vous souhaitez nous contacter pour adhérer à la CGT Fapt Orange

Contactez la CGT Fapt Orange

