



Une mauvaise conjoncture ?

Sud tire la sonnette d'alarme

Dans l' « ancien monde », le rapport de Force, **Instance Représentation Personnel – Direction** était déjà très inégal. Les IRP se conformant à leur rôle consultatif, la défense des droits des salariés et les avancées sociales ont été mises à mal ces dernières décennies.

Avec l'avènement récent du **Comité Social et Economique**, instauré par les ordonnances Macron de 2017, les instances sont devenues plutôt une opportunité pour les élus de faire de la Représentation devant un parterre de directeur-trices que de représenter les revendications légitimes des travailleurs. En effet, cette nouvelle mouture des IRP a eu comme conséquence de professionnaliser encore plus les élus IRP, occupés à participer à des réunions institutionnelles sans fin et sans finalité.

La négociation a toujours été âpre et difficile avec la direction d'Orange. Mais cette fois-ci, elle a l'opportunité de se passer de tout dialogue social et d'avancer ses pions sans complexe. A SUD DTSI, on ne compte plus les réorganisations plus ou moins importantes qui s'opèrent sans information-consultation, les accidents du travail ou de service qui ne sont plus déclarés, des collègues fragilisés qui se sentent harcelés et qui craignent une sanction prochaine.



Vive la crise!

La crise du Covid s'est avérée plutôt positive pour notre direction. Ses résultats financiers ne se sont pourtant pas écroulés mais elle a su tirer profit des Ordonnances Macron du 25 mars dernier pour soutenir aux salariés des JTL.

Avec à son actif déjà 30% de télétravailleur-leuses, elle a augmenté sa productivité et fait de conséquentes économies sur son budget fonctionnement (entretien des sites, électricité etc...) A terme, pourquoi pas une énième baisse de la masse salariale en recourant, pour nous remplacer, à des prestataires à distance, payés à la tâche ?

Elle s'est donnée une bonne image en n'imposant pas le chômage partiel alors que son but inavoué était de protéger les avoirs de ses actionnaires par le versement d'1,4 mds de dividendes. Puis elle a fait payer aux salariés leurs journées de garde d'enfants en leur imposant la prise de leurs congés. Tout bénéf !

La direction d'Orange n'a pas attendu l'alignement des planètes pour imposer sa stratégie délétère. Elle travaille sans discontinuité pour le bon-vouloir des actionnaires. Elle s'est simplement adaptée pour ne pas rejouer une trop couteuse époque Lombard. Elle procède par petites étapes, par de petites restructurations ou disparition de services qui au final vont « désenchanter » la plupart des salariés.

Sud dit non à la fatalité, rejoins nous!





LE JOURNAL *Sud* DISU **RENNES**

QUESTIONS RP

Aout 2020—Numéro 1

**ADHERER A
SUD PTT 35**



02-99-50-51-51



sudptt35@orange.fr

Q1 / La direction de la DISU a convié les RP du périmètre DISU à une réunion « accompagnement d'un projet sur le plateau STGP de Rennes Patton ». Le fait que des RP prennent la décision de ne pas participer à cette réunion, dédouane-t-il la direction d'envoyer à ces RP les documents référents à ce projet ?

Réponse d'Hervé Jégou:

Pour cette réunion du 9 avril, ont été invités des salariés, la DIG, DSG, le médecin du travail, la prévention et le management ainsi que tous les RP afin qu'ils nous désignent des participants. 2 RP nous ont indiqué leur participation, seul 1 RP a pu au final participer.

Aucun document n'avait été transmis aux invités avant la réunion. Le CR a été envoyé à l'ensemble des participants

Les ordonnances Macron qui ont fusionné les Instances Représentatives du Personnel en une instance unique, le Comité Social et Economique, sont une menace permanente pour les droits des salariés.

Le dialogue social est réduit à néant!

Dans le monde d'avant, ce projet de réaménagement serait passé en CHSCT avec une analyse sur les risques psycho sociaux et une consultation des élus.

Dorénavant, Il n'y a plus de contrepoids et notre direction ne s'embarrasse plus! Elle enchaîne les réorganisations sans devoir en informer les élus du personnel!

PAS DE MÉPRISE:
NOUS SOMMES
POUR UN
MONOLOGUE
CONSTRUCTIF
QUI AILLE DANS
LE BON SENS,
LE NÔTRE.



Q 2 / Les salariés du STGP étaient en travail à distance imposé depuis le 16 mars et possiblement jusqu'à 31 août 2020. Dans ces conditions, quelle est l'urgence qui justifie d'avoir maintenu, en plein confinement, à la date du 09 avril, une réunion sur la viabilité du projet « accompagnement d'un projet sur le plateau STGP de Rennes Patton » ?

Réponse d'Hervé Jégou

Bien que les salariés aient été en télétravail, l'activité a continué et de ce fait, les réunions ont continué à se tenir même à distance, aussi, les actions du plan d'action mis en place suite au dispositif d'écoute salarié ont avancé pendant cette période sur la qualité de vie au travail.

La direction est bien pressée d'imposer ses décisions sous couvert du faux alibi des « écoutes salariés »! Nombre de soutiens rejettent ce plan. Et les seules personnes compétentes pour mesurer leur QVT sont les soutiens.

Le télétravail a forcé à l'isolement les salariés, cassé des collectifs de travail, de discussion, de contestation. Et la direction d'en profiter pour avancer ses pions...sans masque et sans considération!



Q 3/ Les salariés du STGP de Rennes se sont exprimés pour dénoncer un manque de communication avec la hiérarchie directe, matérialisé par la porte du bureau des managers trop souvent close. Les remontées récentes des salariés vers leur RP font ressortir que presque l'unanimité des soutiens se positionnent contre le réaménagement du plateau du STGP de Rennes.

Réponse d'Hervé Jégou:

Ce projet est une des actions du plan d'action mis en place suite au dispositif d'écoute salarié pour répondre à leur remontée concernant, comme vous l'indiquez « un manque de communication avec la hiérarchie directe, matérialisé par la porte du bureau des managers trop souvent close » et également pour proposer un espace de travail mieux organisé et plus accueillant.

Quel chambardement ! Alors qu'il suffisait de laisser la porte ouverte! La direction a la mémoire courte: Installer des managers peu enclin au dialogue sur un plateau peut au contraire détériorer la situation. Elle en a fait la malheureuse expérience pendant l'époque Lombard et personne n'a été « enchanté »!



Q 4/ Le respect de la distanciation sociale est nécessaire afin de lutter efficacement contre la propagation du virus Covid 19. Beaucoup d'études scientifiques tentent à démontrer que les aménagements en Open-Space ou Flex-Office ne sont pas adaptés pour assurer la sécurité des salariés. Dans ces conditions, ce réaménagement du plateau est-il toujours d'actualité?

Réponse de la préventrice Hélène Couderc:

Actuellement il n'y a pas de Flex-office sur le plateau du STGP et le projet de réaménagement n'en prévoit pas. Les aménagements en place actuellement au sein du plateau STGP permettent aux salariés de travailler dans le respect des règles sanitaires en vigueur. La réflexion en cours sur le réaménagement du plateau prévoit bien d'améliorer les conditions de travail des salariés (organisation de l'espace, dynamique d'équipe, luminosité).

La suite du feuilleton...

Je complète ma réponse : Actuellement il n'y a pas de Flex-office sur le plateau du STGP et le projet de réaménagement n'en prévoit pas.

Les aménagements en place actuellement au sein du plateau STGP permettent aux salariés de travailler dans le respect des règles sanitaires en vigueur.

L'organisation des positions de travail sur le plateau /open space du STGP permet de respecter la distanciation physique de 1m telle que recommandée par les consignes gouvernementales.

De même, le nettoyage est renforcé : tous les bureaux sont nettoyés chaque jour par les équipes de ménage, ainsi que les espaces communs, les cuisines...

Via le lien suivant , tu retrouveras l'ensemble des informations utiles contenues dans le guide salariés .

<https://portailrh.sso.infra.ftgroup/documents/10493/240237655/guide+salari%C3%A9+retour+sur+site/1f312312-76ea-442c-9ef2-83845ed52f9c>

La réflexion en cours sur le réaménagement du plateau prévoit bien d'améliorer les conditions de travail des salariés (organisation de l'espace, dynamique d'équipe, luminosité).

Notre direction est sourde aux problèmes mentionnés dans le droit d'alerte SUD .Mais aurait-elle aussi des problèmes de vues? Ces études scientifiques concernent certes les aménagements en Flex Office mais surtout et en ce qui concerne les plateaux STGP, les aménagements en Open Space.

La réclamation concerne le flex-office mais également les aménagements de travail en Open Space.

Merci de répondre à la question en entier.



Il faut croire que la prévention de la DISU est une référence médicale en matière d'études épidémiologiques!

Q 5/ Le plan d'action élaboré en réponse au droit d'alerte concernant les conditions de travail des soutiens du STGP de Rennes, impose de « Lister les cas d'appels techniciens à ne pas prendre en charge par les soutiens techniques (dire non) ».

La direction a-t-elle oublié

- que derrière chaque appel, il y a un client Orange en demande?

- qu'historiquement et malgré la nouvelle appellation métier de « Conseiller Soutien Technique » c'est le cœur de métier du STGP d'assurer un soutien technique de bout en bout pour des techniciens en difficulté ?

Réponse :

Cette question n'est pas une réclamation.

C'est surtout une question embarrassante pour notre direction qui n'a pas l'air de connaître le métier de Soutien Technique!

Les associations de consommateurs seront ravies de savoir comment sont traités les « Clients d'Orange » et les soutiens techniques soucieux de la qualité de leur travail!



Q 6/ Ces « cas d'appels à ne pas prendre en charge » sont-ils liés à la stratégie d'entreprise qui consiste à faire appel à une sous-traitance mal formée, mal équipée, surmenée ?

Réponse :

Cette question n'est pas une réclamation.

« Cette question n'est pas une réclamation. »

Mais c'est le nœud du problème!



Q 7/ Le restaurant du foyer des jeunes travailleurs, le restaurant des Gantelles, ferme définitivement. Quelle(s) solution(s) la direction propose-t-elle aux salariés de Rennes Patton pour qu'ils puissent, à terme, se restaurer correctement tous les midis, et actuellement, dans le respect des règles sanitaires imposées par la crise du Covid ?

Réponse d'Audrey Dartois RH Relations sociales

Le restaurant les Gantelles n'était pas sous convention avec Orange, il ne s'agissait donc pas de la solution de restauration proposé aux salariés de Rennes Patton car ceux-ci bénéficient de titres restaurant. La solution de restauration est donc inchangé.

Pour rappel, les salariés du site ont accès à une cuisine au rdc du Bat C d'une capacité de 10/12 personnes (40m2), d'un salon détente STGP contient 7 personnes 30 m2 (avec un évier, un frigo et un micro-onde) et au bâtiment B une cuisine de 5 personnes 18 m2.

Les règles sanitaire sont respecté dans ces espaces de restauration.

Nous allons étudier comment améliorer les conditions de restauration des salariés du site.

La solution de restauration a radicalement changé: elle est devenue problématique car l'accès à une restauration abordable, variée et équilibrée a disparu. Au 21eme siècle, la qualité de vie au travail passe aussi par une restauration de qualité .

Plus de 50% des salariés se restauraient aux Gantelles. Bison Futé prévoit de sacré bouchons devant les cuisines si notre direction ne propose aucune solution sérieuse. Et comment seraient assurer la désinfection, le stockage de la nourriture ?



Vos interlocuteurs Sud à la DISU :

n'hésitez pas à nous solliciter !

Vos Représentants de Proximité (RP) :

Claire POIGNONEC (Rennes)

Viviane ROUXEL (Nantes)

Thierry CHAUZY (Toulouse)

Mourad MAJID (Narbonne)

Cédric MANENC (Ile de France)

Vos Délégués Syndicaux (DS) :

Claire POIGNONEC (Rennes)

Viviane GALDEANO (Lyon)

Viviane ROUXEL (Nantes)

Thierry CHAUZY (Toulouse)

Cédric MANENC (Ile de France)

Christian GARCIA (Montpellier)