



Déclaration Préalable Unitaire à la réunion du CE DTNOC du 27 janvier

France-Télécom et Orange vivent-elles dans deux mondes parallèles ?

Le 1er qui serait animé par des positions, des discours, des dires des dirigeants qui s'expriment du haut de leurs directions. Le second plus bas dans la hiérarchie, dans les établissements, les services. A entendre Stéphane Richard, se confiant à un journaliste dans l'intranet, le climat social doit changer dans cette entreprise. Stéphane Richard dit : « *qu'il faut dans les négociations en cours quelque chose de concret, ce n'est pas simplement un acte managérial* ».

Plus loin dans cet entretien il est dit : « *quand on fait le bilan pour l'entreprise entre les économies et tous les problèmes que ça pose, on se rend compte que parfois la meilleure décision aurait été de ne pas fermer les petits sites* ». Et encore : « *Un salarié malheureux ne crée pas de valeur, il faudrait se demander ce que coûte le stress, la souffrance. Moi je pense que ce coût est considérable. Une remise en cause est nécessaire, on ne peut pas ne pas tenir compte du questionnaire de Technologia où 80.000 salariés ont répondu. Ne pas en tenir compte serait une erreur pire une faute* ».

Voilà cette situation prometteuse et angélique annoncée par l'un des plus hauts dirigeants de notre entreprise, c'est le 1er monde. Le second monde se trouve dans les services qui attendent que quelque chose de concret allant dans le sens de l'amélioration des conditions de vie et de travail arrivent sur le terrain. Et là les différences sont énormes.

Pour ne vous donner que deux exemples, regardons ce qui se passe à l'AVSC. Est-ce que l'implantation de téléviseurs un peu partout sur les plateaux va arranger l'ambiance qui règne ? Assurément non. Pensez-vous qu'avec un casque téléphonique et un écran devant les yeux, les salariés auront le temps et l'envie de regarder ces écrans ? Pensez-vous que les conseillers n'auront rien d'autre à faire pendant leurs pauses que de s'imprégner d'informations qui ressemblent à du bourrage de crâne ? Enfin que dire du respect des IRP ? Aucune n'a été avisée de cette décision avant que le CHSCT de l'AVSC ne se réunisse jeudi dernier. La résolution votée à l'unanimité à cet égard est claire : L'installation

d'écrans tv sur le site du Grenier à Sel d'Orléans est un déni des négociations nationales sur le stress, en cours depuis l'automne 2009. Ce projet n'a pas été présenté au CNHSCT ni au CCUES, ni au CE DT NOC. Nous vous rappelons qu'en qualité d'employeur, vous avez les obligations suivantes : Vous devez prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé mentale de vos salariés par le biais d'actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (article L 4121-1 du Code du Travail). Nous considérons qu'avec ce projet vous ne respectez ni vos obligations, ni vos engagements. Nous considérons que vous mettez en danger la santé mentale de vos salariés, l'intervention en séance du médecin le confirme. Le service santé au travail n'a pas été consulté pour ce projet. Cette résolution est une ALERTE Monsieur le Président : nous exigeons le retrait de ce projet et la consultation des instances concernées.

Deuxième exemple : A Evreux, certains salariés auront perdu brusquement leur activité et leur accès au SI correspondant sans en être informé au préalable, ni les IRP CE, DS, CHSCT une fois de plus !!!

Alors, où se trouve le juste milieu ? Les Directions Métiers vont-elles continuer à faire comme si rien ne s'était passé ? Au vu de la résolution du CHSCT de l'AVSC, les élu-es du CE DTNOC exigent l'annulation pure et simple du projet d'installation de Téléviseurs sur les plateaux de l'AVSC.



Déclaration SUD

L'immobilisme de la Direction pour les questions d'organisation et de conditions de travail, la relance insidieuse des restructurations et des mobilités forcées, dans nos services vont impliquer nécessairement de nouvelles souffrances. La période des intempéries a démontré que le souci des objectifs et des taux de relève de dérangements est prioritaire par rapport à l'analyse des conditions de travail, l'évaluation des risques et la mise en œuvre de mesures visant à protéger la santé des agents. Il appartient pourtant à l'entreprise, et donc aux membres de la ligne hiérarchique, d'évaluer et de mesurer les risques encourus par ses salariés. Nous déplorons cet état de fait qui confirme le manque d'actions vers la ligne managériale concernant la prévention des risques psycho-sociaux et des situations à risques qui en découlent. Le délestage des appels 712 de nos services vers le Maroc et le Sénégal entraîne des attitudes managériales totalement inadmissibles et qui déstabilisent nos collègues et suscitent de l'incertitude. Dans l'ombre le travail de sape continu. De nombreux collègues de la DT sont toujours en souffrance et soumis à une organisation du travail pathogène. Quelques initiatives dites « de convivialités » ne peuvent cacher les petites phrases perfides, les dérapages verbaux, les objectifs insensés, les pressions sur les horaires et la chasse à ceux qui ne rentrent pas dans le moule défini par l'entreprise. Nous tenons à réaffirmer notre adhésion à la demande commune de réimplanter de l'activité sur le site de Lisieux. De notre point de vue la même démarche vaut pour d'autres sites de notre DT, notamment en raison des délais de transports imposés. **Seul un véritable travail de fond sur l'organisation du travail et les conditions de travail permettra de ramener sérénité et convivialité dans nos services.**

Information sur la mise en place du TPS

Notre délégation a demandé des informations plus précises sur la mise en place du dispositif TPS sur la DT :

- ♦ Etude d'impact par métiers, par unités
- ♦ Eléments de salaires pris en compte dans différentes situations (1/2 traitement, grève, etc.)
- ♦ Capital décès, passage devant les IRP
- ♦ Demande de précision sur le nombre de salariés concernés : 320 personnes éligibles sans décote, jusqu'à 1500 possible mais la DT ignore qui y souscrit
- ♦ Montant de la prime au départ (0 à 24 mois) : elle sera versée à la sortie du dispositif. Aujourd'hui, en l'état, le montant est plus proche de 0€ sauf pour des personnes ayant des petites retraites où des situations particulières (enfant à charge, surendettement etc.), la DT s'engage à harmoniser le montant de la prime sur le territoire de la DT.

Comme l'a fait remarquer la DRH de la DT, passable-

ment agacée par nos questions, SUD n'est pas signataire de l'accord TPS, cela nous « prive » de siéger dans la commission de suivi prévue dans l'accord, mais cela ne nous empêche pas de pointer toutes les imprécisions concernant notamment les créations d'emploi et la mise en œuvre du TPS : les salariés entrant dans le dispositif vont ils rester dans leur unité ? Travailler tous les après-midi ? Les samedi et dimanche pour le personnel des A.D. ? Bref, beaucoup de zones d'ombre dans cet accord. A ce jour, aucun TPS n'est contractualisé car et bien que FT s'en défende, l'accord n'a toujours pas reçu la « validation » de l'état qui doit dire si l'accord est bien en cohérence avec les dispositions de la loi pour l'emploi des seniors. Le Préfet de région (du siège de FT) a 4 mois pour rendre son avis. Si cet avis était négatif, aujourd'hui, la seule conséquence connue est une sanction fiscale de 1% de la masse salariale et rien d'autre n'est automatique. en clair, le TPS pourrait se poursuivre!!!

Pour plus d'informations et de compréhension du TPS, procurez-vous auprès du syndicat SUD, la brochure de décembre 2009 «**Accord sur l'emploi des seniors et les mesures en faveur des 2èmes parties de carrières à FT**»

Marche des affaires

Le D.T. s'est félicité des bons résultats des ventes au 4^{ème} trimestre 2009. Le CCOR de Rouen, se classant n° 1 sur les ventes en décembre. L'occasion pour nous de lui rappeler que l'ensemble des syndicats du CCOR ont interpellé le directeur de cette unité sur la dégradation des conditions de travail au CCOR et qu'un droit d'alerte du CHSCT portant sur le mal être grandissant des salariés dû en grande partie aux objectifs Commerce exponentiels, a été fait dans le même temps. Au CCOR, pour atteindre ces objectifs commerce, nombre de salariés sont à la limite du franchissement de la ligne jaune, générant un nombre élevé de réclamations. Mais le DT considère que tant que la limite n'est pas franchie ça va. C'est sûr qu'avec de tels arguments, nos clients ne seront certainement pas satisfaits mais les actionnaires oui ! Voilà une des faces du nouveau France Télécom 2010. La Q.S. quant à elle n'est pas excellente. A l'U.I. où la maîtrise des stocks n'est visiblement pas « maîtrisée », le Centre Hospitalier Becquerel à Rouen s'est trouvé en panne du 16 décembre 18h jusqu'au 17 décembre matin car aucun lot de maintenance PABX n'était disponible sur la région, il a fallu en acheminer un de Rennes par taxi ! Suite à cet « incident », les lots de maintenance ont été redéfinis entre l'A.E. et l'U.I.

SYNDICATS SUD DT Nord Ouest Centre

<u>Sud BN</u>	02.31.94.26.00	sudptt14@wanadoo.fr
<u>Sud 36-37</u>	02.47.85.11.11	sudptt.36-37@wanadoo.fr
<u>Sud HN</u>	02.35.63.20.20	sudptt.hn@orange.fr
<u>Sud Loiret</u>	02 38 83 72 39	sudloiret@wanadoo.fr