

## Premier CHSCT du Périmètre Centre et premiers Couacs

Nouvelle mandature, avec de nouveaux élus (les anciens réélus en fait) qui se retrouvent le 16 Janvier dernier pour mettre en place le fonctionnement du Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail. Tout s'est parfaitement déroulé, avec l'élection de la secrétaire de CHSCT et de son secrétaire délégué, le choix de l'enregistrement audio des séances et les dispositions de mises en ligne des procès verbaux.

Notre Directrice (encore) absente ou plutôt concernée par le Business que les conditions de travail, c'est donc le Directeur des ressources humaines qui se retrouve mandaté pour être le Président de cette première séance.

Sur l'ensemble des votes qui concernent le fonctionnement de l'instance, le code du travail prévoit que le Président peut prendre part au vote. Le président de séance n'a pris part à aucune décision qui ont été validées par des résolutions.

JE ME PRÉSENTE :  
BRASSEUR DE VENT,  
SPÉCIALISTE EN GÉNÉRALITÉS,  
ET ENFIN EXPERT  
EN PIPEAUTIQUE APPLIQUÉE



BIENVENUE  
CHEZ NOUS !!!

Mais c'est au moment d'une résolution proposée par les élus CFTD que Mr le Président et accessoirement Directeur des Ressources Humaines se sent pousser une envie de voter ! En même temps la tentation est forte puisqu'elle concernait la présence permanente du DRH au CHSCT ! On dit qu'on ne peut pas être juge et partie ? La preuve que si ! Nous passerons sur la mesquinerie de l'acte et nous interrogeons sur la négociation qui n'a pas manqué de se tenir en amont entre la direction et une partie du CHSCT.

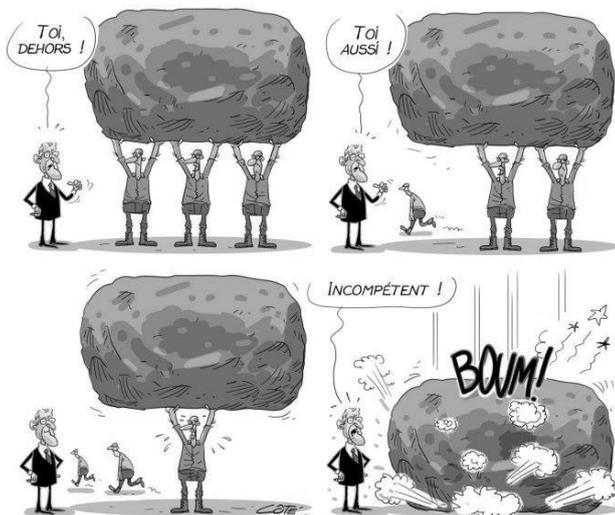
Les élus SUD au CHSCT de l'AD Périmètre Centre le réaffirment encore une fois : Nous ne nous laisserons pas enfermer dans les manœuvres qui visent à museler les prérogatives de cette instance car il est hors de question de minorer l'impact de l'organisation du travail et des réorganisations. La sécurité et la santé ne se marchandent pas !

Si la Direction a besoin de diluer les responsabilités en nous imposant plus de représentant que le droit l'exige, elle fait encore une fois une grave erreur de jugement.

## Chantier « CONGES »

La direction et les Organisations Syndicales se sont lancées dans un chantier de réflexions sur la gestion des congés dans les boutiques de l'AD. Plein d'idées se sont croisées, des bonnes, des mauvaises. Comme c'est un chantier, on peut dire que c'est en travaux et que nous n'avons pas encore d'idées précises de ce qui va en sortir. A SUD on pense que ce que cherche l'entreprise c'est une caution syndicale pour faire ce qu'elle veut.

On dit que nous sommes mauvaises langues mais il suffit d'y regarder d'un peu plus près. Dès la fin d'année dernière les boutiques de Deauville, Gonfreville, Mondeville, Tours Atlantes, Tours Petite Arche et Tours Nationale se sont portées volontaires pour « tester » une démarche. Après visionnage des éléments de la démarche, les élus SUD ont réagi puisque toutes les règles énoncées sont fausses et archi-fausse !! Tout n'est qu'adaptation erronée des règles pour les fonctionnaires et les contractuels ! Bref un savant mélange de n'importe quoi mis en œuvre n'importe comment !



La réduction des coûts c'est pas la réduction des coups !

## P(plan) S(social) D(déguisé) ?

En 2011, La Direction Orange Normandie Centre comptait 114 boutiques Orange (Propriétaires/Mobistoires/GDT). Après un Plan Schéma Directeur mené activement, la DONC ne comptait plus que 109 boutiques en Août 2012. Dans la foulée rebelote : un nouveau plan ! 5 boutiques passent à la trappe et les salariés transféro-mobilisés. Le mois de février arrive et déjà des bruits courts qu'un nouveau plan sortira des cartons. Mais comment s'en étonner alors que la Direction Commerciale de la DO a présenté au réseau des managers son « ambition » d'un nombre de boutiques revu à 85 fin 2015. A SUD on vous invite à vous mobiliser parce que l'on sait que la direction est « objectivée » sur la réduction des effectifs. Il y a des gens qui misent sur nos départs, si si !!!

## BIG BROTHER...

Cela fait un moment que l'entreprise a mis en place des outils informatiques pour rendre plus aisé « son » management. Outre les outils qui permettent de « tracer » les activités, parce qu'on veut savoir à quoi vous passez votre temps des fois que ce serait pour faire autre chose que de la vente. Il y a des outils pour « ficher » les clients, pour « stater » les allées et venues, « bencher » les boutiques etc... La pression monte encore d'un cran ses derniers temps puisqu'il semblerait que les actes/non actes fibres sont suivis de près par la Direction de l'AD. Officiellement pour faire de la montée en compétence **ET** pour sanctionner ! C'est pas beau un vendeur qui fait pas assez son travail. Alors la question qui se pose c'est comment fait la direction pour connaître le contenu de chaque entretien ? Oui, il y a la solution du : « j'fais un fiche pour chaque client » des fois que je n'aurais pas assez de travail. Il y a aussi le « coaching »... Ou bien il pourrait tout simplement s'agir d'un outil qui regarderait ce qui se passe sur chaque position de travail. Science Fiction ? Théorie du Complot ? Quand la pression sera suffisamment forte la question devra trouver une réponse !



## Formation et journée de travail

La question remontée par les délégués du personnel SUD concernant les heures que certains responsables demandent de rattraper sur des journées de formation aura eu le mérite d'éclaircir le sujet ! Donc si on travaille 8h30 et que la journée de formation est de 7h, comme une journée de formation est une journée de travail, la Direction confirme qu'il n'y a pas de rattrapage à effectuer. Ce sujet complexe concerne les formations qui se font sur d'autres sites que celui de son travail habituel. Donc maintenant que ces règles sont rappelées il en sera donc terminé avec la mesquinerie du rattrapage institutionnalisé, voire du refus d'heures supplémentaires passées dans la moulinette du calcul de compensation indexée sur le mouvement de la lune et des ma-

## Code rudimentaire

L'hiver en noir et l'été en blanc... Les fournitures de vêtements de l'entreprise sont un sujet qui peut poser question quand on constate la qualité des articles. Des fois les vêtements blancs fournis à la gente féminine et outrageusement transparents nous feraient dire que c'est fait exprès ! Consolons nous, la Direction réfléchie à une solution plus fonctionnelle (en gros moins chère) et en attendant chacun pourra porter ses vêtements personnels tant qu'ils ne voilent pas le « code ». Rappelez vous que vous avez quand même le droit de faire

## Leurres supp

Toutes les raisons peuvent être valables pour faire des heures supplémentaires tant que cela est « explicitement » et « expressément » demandé par le responsable de boutique. Que celui qui, à chaque fois qu'il a été contraint de faire du temps en plus, a été averti par son chef nous appelle parce que ça doit se compter sur les doigts d'un poisson !

Si pour certains Responsables et certains vendeurs il y a un usage, une entente tacite pour faire du temps supplémentaire et ainsi ne pas dégrader les résultats et le CNPS, il n'y a pas de raisons que ce temps soit rémunéré. On ne parlera pas de choses qui fâchent et qui embête l'entreprise comme par exemple le travail dissimulé et toutes ces choses, non on ne le fera pas. Si on se voit refusé une déclaration de travaux supplémentaires pour une raison aussi absurde que : « la machine sait pas compter en dessous de 15 minutes », faut nous faire passer l'info qu'on demande à Orange d'apprendre à la machine !



### Agir, réagir, saisir, questionner, améliorer !

Si vous avez des questions ou des remarques à remonter pour quelles soient saisies par SUD merci de prendre contact avec les représentants SUD de votre périmètre !! Les questions DP sont un bon moyen d'avoir des réponses (CQFD) et de faire avancer le Schmilblick (et là c'est pas un œuf !). Après vous pouvez adhérer à SUD pour vous inscrire sur les listes et vous-même porter les préoccupations des salariés, et là contactez nous aussi, on vous expliquera tout !

