

CFDT NEWS

Un autre regard sur l'actualité de l'entreprise

EDITO

Nous avons tous reçu il y a quelques jours le message de notre PDG Stéphane Richard nous informant de nos prochains enjeux dont celui de la transformation numérique. Si notre PDG semble avoir conscience de l'impact que cela aura sur l'ensemble du personnel qu'en est-il pour l'ensemble de nos Directions ? Le message est-il aussi bien compris et entendu ?

Nous constatons, et les différentes enquêtes (SECAFI par exemple) nous le prouvent, que le stress et mal être au travail sont en forte augmentation pour atteindre un seuil dépassant celui de 2014.

Le dernier rapport annuel des psychologues du travail présenté au CNSHCT est plus qu'inquiétant. En effet il relève une forte dégradation depuis 2017 principalement sur les AE, AG Pro/Pme, AD et UI. Dégradations en lien avec de fortes restructurations structurelles sur lesquelles la ligne managériale directe n'a aucune marge de manœuvre étant, d'ailleurs bien souvent, elle-même malmenée. Les retours laissent apparaître une intensité et complexité du travail, une accélération et multiplications des transformations le tout ayant pour conséquence une qualité de travail empêchée.

La santé n'est pas seulement l'absence de stress ou de maladie c'est « *un état de complet bien-être physique, mental et social qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité* » selon la définition donnée par l'organisation mondiale de la santé.

Pour la CFDT la qualité de vie au travail reste la 1^{ère} préoccupation. Si les Hommes constituent la ressource stratégique majeure il est primordial que nos Directions s'en préoccupent au même titre que les enjeux économiques :

- Ce sont les salariés qui font la performance de l'entreprise,
- L'évaluation de la performance se doit d'intégrer le facteur humain et donc la santé de ses salariés. Le dialogue social dans et hors de l'entreprise doit être une priorité,
- Tout projet de réorganisation ou restructuration a le devoir de mesurer l'impact et la faisabilité humaine du changement
- Il est nécessaire de mettre en place tous les moyens pour accompagner les salariés en difficulté.

La CFDT sera là pour faire entendre ces messages aux Directions et permettre à l'ensemble des salariés de retrouver la qualité de vie au travail à laquelle ils ont droit.

#Partout Pour Tous

PRO/PME Panoramix et ambiance : dossiers chauds !

Déjà 2 ans que le projet Panoramix a vu le jour et après plusieurs pseudo pilotes, on arrive à la phase de mise en œuvre. Mais pour cela, un passage par la méthode Coué est devenu indispensable pour la direction : « Je vais bien, tout va bien..... ». Or, Les bugs persistent et le travail est toujours ralenti. On n'a jamais été aussi proche d'un Come 2 ! Dans un contexte de décroissance du chiffre d'affaire Pro/Pme, il n'est pas envisageable de généraliser cette application.

La CFDT avait demandé un vrai pilote sur Nantes : nous n'avons jamais été entendus tellement l'autosatisfaction de la gestion de ce dossier était élevée ! Pourtant, il était aisé de constater qu'aucun vendeur de Nantes n'était capable de travailler en full Panoramix. Mieux, la très grande majorité maintenant ne l'utilise plus du tout !

La réalité terrain nous donne raison : au 3901 de Marseille, où ils n'ont plus accès à Mercure mais seulement à Panoramix, un droit d'alerte a déjà été lancé tant les conseillers souffrent et se sentent mal !

A cela, s'ajoutent des objectifs toujours de plus en plus ambitieux (+25% en un an), la reprise prochaine de l'activité Fidélisation et l'absence de perspective de l'activité 3901 !

Enfin, la CFDT dénonce l'attitude de l'entreprise qui ne prend plus de gants pour essayer de faire partir les conseillers les moins performants en chiffre d'affaire. L'histoire s'oublie vite !

L'été a été chaud. L'hiver et/ou le printemps prochains pourraient l'être aussi !



DIRECTIONS ORANGE QUEST

Ancrage Territorial, Acte 1 :

Au terme de six mois d'existence, l'Ancrage Territorial a déjà profondément modifié les conditions de travail des salariés :

- L'équilibre vie professionnelle/vie privée est perturbé, avec les déplacements imposés par l'extension des territoires. La fatigue accumulée augmente le risque routier.
- Le mode de management se réinvente lentement, avec la mise à distance physique des managers vis-à-vis de leurs collaborateurs.
- Le collectif de travail des équipes éclatées sur plusieurs pôles est encore à créer. La digitalisation ne répond pas pleinement à l'isolement des salariés.
- La gestion des personnes déclassées – voire exclues – après la redistribution des postes est encore en cours,
- L'effectif cible une fois la fusion stabilisée est encore à définir, avec certains postes qualifiés de 'doublet'.
- La définition des compétences exercées sur le terrain est en cours, avec ses enjeux de reconnaissance.
- des organisations différentes entre Ouest et Normandie-Centre à rééquilibrer.
- La recomposition de fonctions est toujours en cours, avec un budget reconnaissance des compétences et qualifications notoirement insuffisant.

Si les bénéfices attendus du projet sont communiqués, ce n'est pas encore le cas de ses réalisations.

Nos performances commerciales sont-elles améliorées, les RIP mieux négociés ? Nos engagements sont-ils plus sécurisés, en particulier sur le Réseau ?

Quelles avancées sont à mettre au crédit des nouvelles relations entre les directions métiers et notre nouvelle direction recomposée ?

Quel impact en termes d'emplois et de compétences sur les salariés des mailles, nouvelle unité d'œuvre ?

Comme lors de toute fusion, le sentiment d'appartenance à la nouvelle entité DOGO mettra du temps à se construire. Nous gageons que la reconnaissance du travail et la mise en perspective d'emplois à la hauteur des ambitions pourraient y contribuer.

La CFDT exige une communication transparente et en temps réel des politiques et actions menées. Cela participerait à une meilleure adhésion des salariés.

Projets immobiliers SDIT : Déni, Déni, Déni !

Voilà plus d'un an et demi que nous sommes en réunion sur les SDIT dans les différentes Directions et nous en sommes toujours au même constat : si peu d'écoute, si peu de prise en compte des différentes remontées de l'ensemble des élus, notamment sur le concept FLEX.

Un grand nombre de salariés refusent ce principe (retour de notre enquête CFDT), l'expérience des autres sites (tel que Bridge sur Issy Les Moulineaux) ou même sur d'autres entreprises, montrent et prouvent que ce n'est pas viable ; et malgré tout, certaines directions dont la DOGO insistent !!

Les élus déplorent le manque de respect :

- Des normes et recommandations de l'INRS
- De l'application des accords d'entreprise
- Des avis des instances des représentants du personnel et des rapports d'expertise.

Les élus dénoncent également le manque de transparence des ateliers dits de co-construction par la direction. Ils alertent sur les risques psycho-sociaux encourus par les salariés qui travailleront dans ce type d'environnements : tensions, stress, TMS, fatigue, arrêts maladie, conflits, burnout, bruit, promiscuité, défaut d'hygiène ; et sur bien d'autres risques tels que la démotivation, perte de confiance.... Les instances rappellent l'obligation de résultat et la responsabilité de l'employeur sur la santé physique et psychique de ses salariés.

Un plan de prévention sur la base de ces signalements a été soumis au dernier ICCHSCT de New Nantes en Juillet. La mise en œuvre de ce plan de prévention sera-t-elle suivie ? Nous avons de forts doutes à la vue des avancements de chacun des différents SDIT en cours : Les directions avançant comme elles le décident !

La CFDT revendique une meilleure prise en charge de l'Humain, une qualité de vie au travail permettant à chacun de s'épanouir. La CFDT reste plus que jamais mobilisée sur ces sujets.

