

MALAISE PROFOND

« Si vous prenez soin de vos employés, ils prendront soin de votre entreprise »

La CFE CGC a souhaité interpeller la Direction sur 2 points essentiels.

Il faut que la Direction prenne ses responsabilités et plutôt que de se complaire dans l'autosatisfaction, soit à l'initiative d'une vraie réflexion sur le recrutement au sein de la DOAG.

Il en va de la santé et du bien-être au travail des salariés soumis à ces tensions très fortes, génératrice de stress et de pressions.

Ça serait là une belle preuve de reconnaissance pour les équipes qui s'engagent tous les jours sans faiblir. **Entendre les maux des autres, c'est être sensible à leur souffrance.**

■ Mail destiné à la Directrice des Ressources Humaines DTAG le 27 juillet 2022

Bonjour,

Suite à plusieurs échanges avec les salariés de l'équipe « Radio Access Network, la CFE CGC souhaite vous faire part d'un malaise profond au sein de cette équipe qui concerne plus particulièrement l'équipe d'optimisation Radio.

Il y a un salarié de l'équipe Radio qui part sur d'autres activités. L'essentiel de son activité concerne le design radio, mais il semble que la direction ait pris la **décision de supprimer le poste**, et de répartir les tâches sur l'équipe d'optimisation.

Lors de la présentation du projet SDR (projet de renforcement d'un pôle d'ingénieurs radio en Guyane), La CFE CGC avait alerté la Direction qu'en déshabillant l'équipe actuelle, on risquait de perturber la **charge de travail** de l'équipe Radio basé aux Antilles.

Ce qui avait été prédit est bien ce qui est d'actualité, car ce sont des personnes de la Martinique qui gèrent l'optimisation Guyane. Cette suppression sans mot dire d'un poste en Guadeloupe perturbe fortement l'activité des collègues et provoque des mécontentements et RPS.

Nous ne pouvons accepter cette pratique, car il semble que tout soit réorganisé **en faisant fi de la charge de travail et des fiches de postes**.

Mme la DRH, la CFE CGC souhaite vous rappeler qu'un accord sur la charge de travail existe, et dans ce cas, à priori celui-ci n'est pas pris en compte.

Concernant l'accord sur la charge de travail, vous indiquez cela dans vos réponses aux réclamations RP de la CFE CGC :

Quelles sont les possibilités d'adaptation de la charge de travail ? Les possibilités d'adaptation en proximité sont les suivantes :

- prioriser les activités,
- développer compétences et soutien,
- faire évoluer organisation et méthodes de travail,
- supprimer certaines activités
- moduler les exigences de coût, qualité, délais.

Le CODIR vient aussi en soutien en encourageant et soutient les propositions de proximité. Les décisions prennent en compte les conséquences globales sur l'activité. De manière globale, les régulations locales sont complétées par d'autres décisions (**embauches** ou recours à la sous-traitance, Introduction de nouveaux outils et SI ...).

Mme la DRH la CFE CGC vous sollicite, afin que vous organisiez une réunion avec tous les salariés et managers de ce service, afin d'écouter vos collaborateurs et surtout, trouver dans les plus brefs délais des solutions pour pallier ce dysfonctionnement.

Inutile de vous rappeler Mme la DRH, que la Direction est garante de la santé des collaborateurs. Nous espérons ne pas obliger de déclencher un DGI (Danger Grave Imminent) relatif à ce service. La CFE CGC compte sur votre action !

Nous souhaitons un éclairage bien précis sur ces points dans les plus brefs délais et de bien vouloir nous apporter svp des précisions sur les mesures qui seront prises par rapport au départ du salarié ?

Dans l'attente de vos réponses.

■ Mail destiné au Directeur des Ressources Humaines de la DOAG le 27 juillet 2022

Bonjour,

Sur la plaque Antilles et plus particulièrement dans la filiale mobile, les embauches sont de plus en plus compliquées, surtout pour les métiers qui demandent de l'expérience et des compétences qu'on ne peut pas dénicher localement.

Il est avéré qu'avec une vie plus chère dans nos régions ultra-marines, les mutations intra – groupe **sont de moins en moins attractives**.

Dans beaucoup de cas, des salariés viennent depuis la métropole, mais ne restent pas en poste vu la perte de leur pouvoir d'achat. Au bout de trois années max, les salariés repartent (et souvent s'ils pouvaient partir avant ils le feraient).

Des mesures existent pour les fonctionnaires, et un alignement des salaires des contractuels en poste a été réalisé au fil du temps, mais à ce jour aucune mesure n'accompagne les nouveaux venus.

Ce déficit des effectifs a du mal à être comblé, et génère à notre sens de graves problèmes pour la bonne gestion des activités, d'autant plus que celles-ci deviennent de plus en plus complexes avec l'avènement du tout IP et les bouleversements apportés par la virtualisation des équipements.

La bonne tenue de l'activité devient binaire et millimétrée, l'approximation n'est plus de mise, **le manque d'effectif ne peut plus être comblé** en ajoutant des tâches sans mot dire aux fiches de poste.

Pour la bonne réalisation des projets, le personnel fait l'impasse sur les congés et les comptes d'épargne temps battent des records. Nous ne pouvons continuer comme cela !

Les problèmes sont de plus en plus criants, on ne peut pas faire du projet et en même temps faire de la supervision temps réels. Quelques exemples sur les derniers problèmes réseau :

- Système d'information paralysé 24h, donc pas de vente....

- Dysfonctionnement occasionnant de la saturation dans la chaîne de collecte, sonnent comme des coups de semonce de problèmes à venir. Étoffer les équipes, prévoir, anticiper, apporter des solutions est du ressort de la direction.

Pour travailler bien il faut travailler sereinement, ce qui est de moins en moins le cas.

Les salariés se disent aujourd'hui qu'après la fusion, les activités les plus pointues partiront vers la métropole. Comment la direction pourra-t-elle convaincre les salariés du contraire ?

M. le DRH, il est temps de réagir rapidement, avant qu'une crise s'installe profondément au sein de la DOAG.

Dans l'attente de vos réponses svp.

Merci encore pour votre confiance ! Nous travaillerons dur pour en être dignes.

N'hésitez pas de contacter vos élus, ainsi que vos représentants locaux pour de plus amples informations.



Ambroise **PLAISANCE** : 06 47 31 01 06
Lucie **JANCZAK** : 06 90 50 70 30
D. **ETIENNE ROUSSEAU** : 06 90 62 05 80
N. **LAURENCIN FELICIA**: 06 96 32 62 61
Olivier **GOURLAY**: 06 96 25 96 25
Gaetan **ABSALON** : 06 96 85 46 26
Jean Marc **DARTAGNAN** : 06 89 10 01 12



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org

abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC

tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

