



Avril 2019



Orange à l'heure du CSE

Fini les CHSCT, DP et CE. **Place** au Comité Social et Economique.

Les élections pour désigner les membres du CSE chez Orange auront lieu du **19 au 21 novembre 2019**.

Le Protocole d'Accord Préélectoral (les modalités du vote : vote électronique, dates des élections, etc...) sont en cours de négociation.

Si vous souhaitez figurer sur les listes CFDT, merci de vous rapprocher de vos délégués syndicaux qui vous remettront un bulletin de candidature.

Les listes devront respecter la mixité proportionnelle du périmètre.

Pour pouvoir voter, il faut 3 mois d'ancienneté au jour du vote.

Pour être candidat, il faut 12 mois d'ancienneté au jour du vote.

Les élus titulaires du CSE assistent aux réunions avec l'employeur (*les suppléants peuvent remplacer les titulaires*).

Le CSE a une mission économique : résultats de l'entreprise, entrées et sorties du personnel mais aussi gestion des activités sociales et culturelles.

Chaque membre du CSE bénéficiera d'une formation au début du mandat.

<https://www.monsyndicatcfdt.fr>

Jean ROTA et Eric LECHAT



CFDT Télécoms Prestataires Ile de France
7-9 rue Euryale Dehaynin
75019 Paris
Tél : 01 42 03 89 45
contact@monsyndicatcfdt.fr
www.monsyndicatcfdt.fr



Le syndicat a créé son Compte twitter :
@TLcomsPrestalDF,
abonnez-vous pour suivre notre activité.



GETRONICS

Belle victoire de l'Equipe CFDT de GETRONICS France quand l'International tente de rimer avec déloyal !

Il était une fois une entreprise, dénommée GETRONICS N.V (Siège social à Amsterdam), qui prit le temps d'écrire à l'ensemble de ses salariés de la filiale Française, en leur annonçant que les résultats étaient bons dans un premier temps.

Les salariés de Getronics France se prennent à saliver de la belle rémunération variable qu'ils devraient obtenir.

Rebondissement, fin novembre 2018 ... douche froide !

L'ensemble du personnel reçoit un courrier-missive du siège, lui précisant que désormais, le seul espoir de percevoir la rémunération variable au titre de 2018, c'est de signer pour les nouvelles conditions qui s'imposent rétroactivement au 1er janvier 2018. Par ailleurs on assiste à un durcissement des critères d'obtention pour les seniors. La Direction modifie les règles une fois le jeu joué. C'est une totale déloyauté !

L'équipe CFDT réagit au quart de tour en saisissant le Syndicat Télécoms Prestataires IDF de la situation le 11 février dernier.

Rapidement la riposte s'organise : le 19 février 2019, la CFDT de Getronics France rappelle à la Direction d'Amsterdam que le bonus variable ne s'estompe pas d'un claquement de doigt.

La direction est tenue de respecter le terme contractuel si elle souhaite la paix sociale, sans quoi ce sera la GREVE ! Il est donné à la Direction d'Amsterdam la fin de la semaine pour réfléchir à sa posture.

Le 25 février, la Direction Hollandaise fait marche arrière et décide suite à la pression de la CFDT de Getronics France de régler 100% du bonus 2018 aux salariés de Getronics France sans rien changer aux critères initiaux.



Gageons que cette victoire CFDT se retrouvera en termes d'adhésions. Nous espérons une victoire CFDT méritée pour la future élection du CSE.

Jacques CRUVEILLIER



FLEX

Ne pas avoir de bureau attribué et changer de place tous les jours : dans certaines entreprises, la tendance est au « **flex office** », un mode d'organisation censé fluidifier les relations de travail mais qui peut dérouter bien des salariés.

L'aménagement de l'espace de travail n'échappe pas à la mode, encore moins aux considérations économiques. Le prix au mètre carré s'est envolé dans les grandes villes. Et le constat est fait qu'en moyenne « **un poste de travail est occupé la moitié du temps** », explique Frédéric Miquel, directeur général de Khardam, qui fait du conseil et de l'aménagement d'espace. Venu des Etats-Unis, le phénomène du « **flex office** » est parisien, francilien, mais pas seulement. Contrairement à l'« **open space** », le salarié n'a pas de place réservée et s'assoit là où un siège est libre, sur un grand plateau ou dans un espace dédié avec une répartition « **en quartiers** ». Il change de vue, d'ordinateur et de voisins chaque jour.

Après avoir travaillé des années dans une entreprise d'aménagement de bureaux, l'oeil aiguisé par ses diplômes d'anthropologie sociale et culturelle, Laurent Assouly est très critique sur ce type d'organisation. Il déplore un « **double langage** » dans la « **soi-disant volonté d'assurer un bien-être des salariés** », discours accompagnant souvent de tels projets, alors qu'il s'agit seulement de faire des économies. « **On essaie d'habiller tout ça en disant : "c'est super les espaces ouverts, les gens sont ensemble, ils communiquent"** », explique-t-il. Lui cite une étude toute récente de Harvard sur une entreprise passée à un espace ouvert. Résultat : « **moins de communication** », « **de plus mauvaise qualité** », avec une « **inflation de mails** ».

« **La symbolique est violente** », ajoute-t-il : « **J'ai la précarité du travail et j'ai la précarité du lieu** ». Selon les organisations, les salariés mettent leurs effets dans un casier et peuvent s'isoler, pour téléphoner par exemple, dans des salles de réunion ou des « **bulles** » prévues à cet effet. De surcroît, « **en tant que salarié, socialement, vous ne pouvez pas dire "je préférerais mon bureau traditionnel", vous passez pour un ringard !** », ajoute-t-il, pointant l'insécurité psychologique que génère ce système.

La philosophie est aussi de mélanger la hiérarchie et les salariés lambda. « **Le 'flex office' est un magnifique instrument de "story telling" : cela donne à voir la jeunesse éternelle des start up californiennes et leur créativité, des relations managériales apaisées, un sentiment de liberté pour les collaborateurs** », avec baby-foot à la clé et « **du mobilier hybride entre l'habitat et le bureau** », décrypte Frédéric Miquel. En parallèle de la mise en place du « **flex office** » est souvent proposé du télétravail. L'entreprise de conseil Accenture est pionnière en la matière. « **Pendant des années, j'ai demandé le télétravail. Le jour où cela a été accepté, dans la foulée, on a rendu un étage complet** », raconte Jérôme Chemin, élu CFTD.

« **On voit courir les gens dans les couloirs avec leur téléphone pour trouver un endroit pour s'isoler, comme dans des escaliers, c'est un stress supplémentaire** », poursuit-il. « **Mettre en place le 'flex' pour ne faire que des économies de coût, c'est un très mauvais calcul** », explique-t-il. Pour lui, « **c'est plus intéressant quand il y a un questionnement sur l'organisation du travail** » car les besoins des métiers ne sont pas les mêmes.

Mais Jérôme Chemin met aussi en garde contre « **l'angélisation du paradis perdu du bureau fermé** », où l'on se retrouve à deux ou trois, obligé de supporter un collègue imbuvable... Pour Nicolas Spire, sociologue du travail au cabinet d'expertise Aptéis, « **le 'flex office' produit en général des conditions objectives de dégradation des conditions de travail** ».

« **Les espaces sont réduits, on passe souvent en deçà de 4 mètres carrés par personne** », a-t-il pu observer sur le terrain. « **Par elle-même, c'est une organisation qui produit du manque de reconnaissance** » et envoie le message que les salariés sont « **interchangeables** ». Et puis, en matière de « **collaboration** », contrairement à l'idée de fluidité fréquemment mise en avant, « **le 'flex office' est une catastrophe** ». Les collaborations sont soit « **contraintes** » soit « **frustrées** », estime-t-il. « **C'est pensé comme si les organisations étaient plates et éteintes alors qu'une organisation de travail, c'est quelque chose de complexe et de vivant** ».

Référence l'UNION



BOUYGUES TELECOM



La Journée Internationale des Droits des Femmes chez Bouygues Telecom

Vendredi 8 mars 2019, la section CFDT de Bouygues Telecom a accueilli les salariés du Technopôle afin d'offrir une rose à chaque salariée arrivant le matin en gage de soutien à l'égalité femmes-hommes au travail. Nous en avons profité pour distribuer un tract réclamant la publication de « l'Index égalité professionnelle » que l'entreprise n'avait toujours pas diffusé depuis le 1er mars.

La CFDT a été rapidement entendue car ce fut chose faite à la mi-journée. L'initiative de la CFDT a été unanimement saluée et des contacts ont été pris en vue d'adhésions futures.

Nicolas GATINEAU
RS-CSE Bouygues Telecom



Aide Juridique Profession-

Vous avez peut être vu sur notre site www.monsyndicatcfdt.fr

une mise en avant de notre accompagnement juridique vis à vis des salariés de notre secteur.

Il nous est apparu en effet important d'apporter un soutien juridique à nos adhérents **mais pas seulement**.

N'hésitez pas en effet, à partager cette information avec vos collègues, si notre syndicat sera évidemment capable d'aller plus loin avec nos adhérents, nous accueillerons sans problème pour une première visite un de vos collègues qui n'aurait pas déjà adhéré.

Bien syndicalement

Alain OBERTELLI

Parlons de vos droits

Cfdt:

Permanence Juridique gratuite.

En ces périodes troubles, la CFDT a décidé d'apporter son soutien aux salariés isolés qui se retrouvent en difficultés ou qui ont des interrogations sur leurs droits.

N'hésitez pas à en parler autour de vous.

Merci de nous contacter via contact@monsyndicatcfdt.fr et de nous présenter en quelques lignes le sujet qui vous préoccupe en n'omettant pas de nous mentionner votre nom, prénom, numéro de téléphone et le nom de votre entreprise.

Nous prendrons Rendez-Vous et vous rencontrerez au sein du Syndicat CFDT des militants à votre écoute qui vous donneront une première analyse avec des premières pistes de solutions.

A très bientôt

