

Edito : Inflation, le retour ...

6,5% en France, 9% aux États-Unis et même plus de 20% dans certains pays de la zone euro... L'inflation, apparue assez soudainement, atteint des niveaux plus vus depuis des décennies.

Pendant plus de 30 ans, l'inflation, c'est-à-dire la hausse généralisée et durable des prix des biens et services, est restée basse. En France, elle oscillait entre 0 et 3%, voire 4%. Parfois, comme en 2015-2016 et lors de la récente pandémie, elle a même été nulle, voire légèrement négative. Depuis l'été 2021, l'inflation a brusquement augmenté. Entre juillet 2021 et juillet 2022, elle est passée de 1,5% à 6,8%, avant de légèrement ralentir en août (6,5%). La France reste en dessous du niveau de la zone euro (9,1% en août 2022). Dans certains petits pays européens, l'inflation atteint 10, voire 20%.

Ainsi notre pouvoir d'achat diminue à la vitesse à laquelle l'inflation augmente plus vite que la revalorisation des salaires.

Il est grand temps de défendre notre salaire avec la CGT.



À l'image de ce qui se construit en Europe, faisons du 29 septembre la 1ère journée d'un grand mouvement social interprofessionnel.

Construisons l'unité et débattons d'une multitude d'actions à organiser pour faire grandir le rapport de forces en faveur des travailleurs.

Pour Rappel :

HIS CGT DTSI

le jeudi 28 septembre 2022 à 10h et 14h

ÇA NOUS CONCERNE AUSSI

Les élections CAP / CCP

Du 5 au 8 décembre ont lieu les élections des représentants du personnel à la Commission Administrative Paritaire (CAP) pour les fonctionnaires et à la Commission Consultative Paritaire (CCP) pour les contractuels.

5,2 millions de salariés sont concernés sur toute la France, ce qui montre l'importance et l'enjeu de ces élections. Depuis la loi sur la représentativité, les élections professionnelles ne sont plus un enjeu interne à la seule entreprise. Elles déterminent aussi la représentativité nationale de l'ensemble des organisations syndicales.

Ces élections sont pour la CGT une opportunité pour mettre en place des actions revendicatives, qui consiste à construire le rapport de force pour gagner face aux employeurs peu scrupuleux.

votez CGT !



Nouveau défi pour les cadres... l'impossible équation

Alors que le verdict du second procès en appel des ex-dirigeants de France Télécom doit être prononcé le 30 septembre, la mise en œuvre du nouveau plan d'économie « Scale Up », d'un milliard d'euro, mets à mal, à nouveau les salariés d'Orange.

Rappelons que 50% de ce plan d'économie est consacré à la réduction des effectifs, la moitié étant des cadres et cadres supérieurs. C'est dans ce contexte qu'a été négocié en début d'année un accord TPS qui prévoit près de 10000 départs non remplacés d'ici fin 2028. Quand on regarde les détails de l'accord, on comprend bien que ce sont les cadres qui sont prioritairement visés. Les salariés souffrent depuis des années du manque de reconnaissance.

En 2021, le Comité National de Prévention du Stress (CNPS) a diligenté un nouveau questionnaire, volontairement très proche de celui fait en 2012, en direction des salariés. Les cadres managers ont eu un fort besoin de s'exprimer et représentent 27% des répondants. Du jamais vu ! D'après cette analyse réalisée par Secafi et les derniers rapports des médecins, les managers constituent une population fortement à risque. Leurs conditions de travail ont été fortement impactées par une politique de l'entreprise qui leur échappe de plus en plus, qu'ils cautionnent difficilement voire, la rejettent.

Ainsi la marge de manœuvre des managers a fortement baissé au point qu'ils se considèrent de plus en plus comme de simples exécutants de décisions venant d'en haut, et avec lesquelles ils doivent se débrouiller au quotidien. Le rapport montre très clairement le lien fort entre l'autonomie du manager et son bien-être. 58% des encadrants, considèrent « ne pas être assez nombreux pour le travail à effectuer ».

Les cadres managers sont donc soumis à plusieurs confrontations :

- Devoir organiser le travail pour répartir la charge sur ceux qui restent ;
- Devoir assurer la charge de travail supplémentaire des collègues cadres partis et non remplacés ;
- Devoir gérer des équipes disséminées sur tout le territoire;
- Devoir gérer la perte des collectifs par suite du télétravail généralisé,
- Devoir supprimer massivement des emplois sans



discernement. Nous assistons à une perte totale de sens au travail.

Afin de redonner du sens au travail des managers, la CGT exige :

- L'arrêt immédiat des réorganisations qui suppriment du personnel,
- L'arrêt des injonctions contradictoires et intenables,
- La protection de la santé et de la sécurité des salariés, suites aux nombreuses alertes de la CGT et des médecins du travail,
- La reconnaissance des salariés par des promotions et des augmentations de salaires dignes.

Il faut repenser la finalité de la stratégie d'entreprise. Les managers doivent y être associés et doivent avoir suffisamment d'autonomie dans leurs prises de décisions, et obtenir les moyens humains en adéquation avec l'activité demandée. La santé économique d'une entreprise ne vaut qu'au travers de la santé de ses salariés et de leurs reconnaissances.

Le digital qui fait mal

Depuis quelques mois, les salariés voient arriver sur leur poste de travail de nouveaux outils de bureautique, imposés par l'entreprise et basés, une fois de plus sur la suite Microsoft 365.

Si l'arrivée d'outils à jour est toujours appréciable, le choix de ces logiciels propriétaires (Outlook, Word, Powerpoint, Teams ...) pose plusieurs questions, tant sur la technologie elle-même que sur les impacts sur l'emploi et les conditions de travail.

En effet, la technologie de la suite Office 365 est basée sur l'emploi d'un cloud propriétaire dont les salariés ne connaissent pas les conditions d'usage (lieux de stockage, règles de confidentialité, souveraineté). Les documents de l'entreprise que les salariés stockent sur ce cloud sont-ils soumis à la législation permettant au gouvernement américain d'y accéder (Cloud Act) ? Comment en garantir alors une véritable confidentialité ? Qui en portera la responsabilité le cas échéant ? Quel impact sur le secret industriel ?

Par ailleurs, quel sera l'impact de ce déploiement sur l'emploi à terme dans le groupe ? Sommes-nous face à une nouvelle externalisation de fonctions qui étaient assurées par des salariés du groupe au profit d'une multinationale dont le support pourra se trouver aux quatre coins du monde ? Que vont devenir les développeurs des solutions internes et les acteurs de la chaîne de soutien ? Est-ce encore un de ces projets pilotés exclusivement par l'aspect financier court-termiste dont l'entreprise semble se gargariser pour remplir les poches des actionnaires ?

Enfin, quelles sont les conséquences de l'introduction d'une telle suite logicielle sur les conditions de travail ? Teams propose ainsi des solutions de Visio intégrées, accompagnées des

injonctions du management à les utiliser en toutes circonstances, y compris lors d'appels où le recours à l'image est inutile, sauf à contrôler visuellement ce que font les salariés, par exemple, en télétravail !

Pour rappel, ce genre de changements appelle une consultation des salariés et des Commissions Sécurité, Santé et Conditions de Travail (CSSCT) qui ont encore une fois été oubliés.



La direction propose de l'autoformation alors que les salariés veulent des formations approfondies sur ces outils, pour permettre une réelle appropriation de ce nouvel environnement.

Pour la CGT, les logiciels nés de l'informatisation doivent avant tout améliorer les conditions de travail et permettre la réduction du temps de travail des femmes et des hommes, en commençant par la semaine de 32h défendue par la CGT !

Revaloriser les astreintes est une URGENCE

La direction d'Orange France Interpellée par les Organisations Syndicales sur la revalorisation des astreintes lors des NAO, annonce vouloir ouvrir des négociations sur ce sujet. Il semblerait que la direction de la DTSI soit mandatée pour ces négociations, car une majorité de salariés effectue des astreintes à la DTSI.

La CGT a déjà demandé l'ouverture de négociations sur des mesures de sortie d'astreinte à la direction DTSI qui temporise vers des négociations nationales.

Pour la CGT, il y a urgence, puisqu'aujourd'hui aucune compensation n'est prévue lorsque la direction décide la suppression ou l'externalisation d'astreinte comme prévu dans l'équipe de VISA Lyon à la DTR. Le paradoxe de la direction de vouloir supprimer les astreintes sans compensation pour des raisons de bien-être pour le salarié n'est pas entendable, car d'un autre côté elle souhaite ouvrir et imposer une astreinte dans le service VOIP à la DTR.

Également la compensation de 378€ brut du temps d'attente pour une semaine d'astreinte n'a pas été revalorisée depuis 2008. La CGT estime que cette compensation doit s'élever à minima 600€ brut afin de s'aligner sur la plupart des entreprises du CAC 40 comme chez Thalès.

Bien entendu, la CGT négociera pour gagner ou aligner vers le haut les conditions concernant l'astreinte.

Signer la pétition en ligne sur les revendications suivantes :

- la revalorisation du forfait à 600 euros brut pour une semaine d'astreinte.

- l'ouverture de négociations sur des mesures de sortie d'astreintes.
- le paiement ou le rendu dès le premier appel pour une sortie d'astreinte.
- la prise en compte du temps de travail effectif entre 17h00 et 18h00 pour se rendre à son domicile afin d'assurer l'astreinte sereinement.
- la prise en compte des frais de déplacement (remboursement des frais kilométriques ou des frais des transports en commun) lorsque l'entreprise ne propose pas de véhicule, pendant la période de l'astreinte.
- le remboursement systématique des forfaits internet.(même les mois où le salarié n'assure pas l'astreinte).

SIGNER LA PETITION

Cliquez sur ce [lien](#)

Ou en flashez ce QR Code



Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom : Prénom :
Adresse :
.....
Code Postal : Ville :
(facultatif) Téléphone perso : pro :
Grade/ Classification : Métier :
Service/Bureau (nom et adresse) :
.....

