

Septembre 2022



La CGT présente ... DISUrama

L'enquête « conditions de travail et stress 2021 » conforte nos alertes !

Les 4 points de vigilance relevés par la CGT dans l'enquête triennale sur le stress et sur les conditions de travail de 2016 à 2018, **Situation du manager, Rémunération et reconnaissance, Réduction des « effectifs » et Déménagements et réorganisations permanentes**, se retrouvent sur l'enquête 2019-2021, même si certains résultats s'améliorent légèrement.

Cependant, le faible taux de réponses à l'enquête (211 sur 1033 salariés DISU) relativise les chiffres obtenus. Mais la réalité du terrain est incontournable.

Avec le **manque d'effectifs**, lié au projet « scalup » les salariés disent qu'ils ont trop de travail, et qu'ils ne sont pas assez pour travailler correctement, dans de bonnes conditions. Et le télétravail ne constitue pas un palliatif, ne faisant que déplacer le problème avec des contraintes nouvelles telles que l'espace disponible et le droit à la déconnexion.

L'intensification, la complexification, les mutualisations rejaillissent sur le **niveau du stress face à la clientèle**. Ce constat est reconnu par la direction mais n'est que partiellement traité.

Les formations ne ressemblent plus à des formations. Il n'y a plus de **formations en présentiel** avec un formateur. La direction développe les formations à distance sans tenir compte de la qualité pédagogique.

Pour 71% des salariés, les promotions sont considérées comme trop faibles. Les augmentations collectives et individuelles sont réduites. **L'ARCQ, les rémunérations et la reconnaissance** ne sont pas au rendez-vous.

Pour rappel la CGT n'a pas signé cet accord ARCQ

La direction reconnaît que **les managers** sont mal à l'aise pour relayer les informations, et pour certains organiser des réunions. Mais ils sont aussi en surcharges de travail et en situation de RPS (Risques Psycho Sociaux), comme de nombreux salariés actuellement.



Les salariés sont 97% à penser que **les réorganisations internes** du groupe vont s'accélérer. Ces réorganisations avec des déménagements et des mouvements de personnel sont déjà réalisés sur un rythme soutenu. Et ce n'est pas l'accompagnement annoncé par la direction qui atténue réellement les effets nocifs sur les salariés. Dans le même temps des métiers disparaissent.

Comme les rapports de la médecine du travail depuis plusieurs années, les enquêtes triennales montrent les inquiétudes et les difficultés des salariés. Et le constat n'est pas rassurant quand en 2022, nous voyons à quel point la situation se dégrade avec le retour des suicides. La CGT ne cesse d'alermer la direction devant sa politique et ses conséquences

Négociation ? Quelle déception !

Accompagnement Bobillot-Montsouris vers Orange-Village

Après celles de juillet et août, la quatrième réunion dite de négociation a eu lieu le 7 septembre 2022. Et vos remontées n'ont pas été prises en compte.

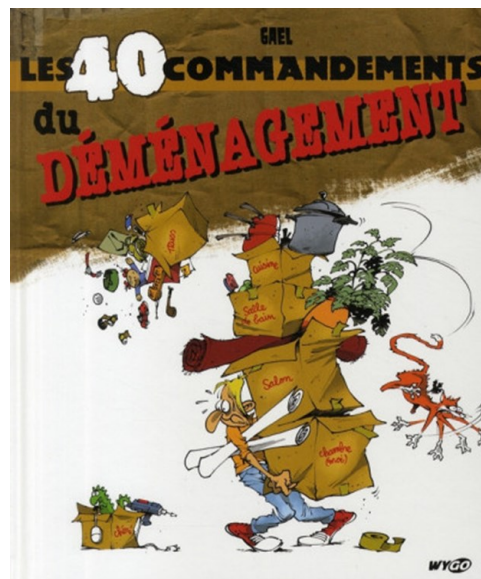
Comme sur tous les échanges du « dialogue social » dans l'entreprise, cette négociation-concertation est un dialogue de sourd où, pour la direction tout (ou presque) est déjà prévu d'avance, et où pratiquement rien ne doit changer par rapport au projet initial présenté.

Tout est décidé d'avance, oui ! Mais dans la précipitation et l'improvisation: par exemple il n'y a pas de places de parking réservées au co-voiturage alors que ce point apparaît dans l'accord. Et la question sur le budget affecté à cet accord, élément clé, reste sans réponse.

La direction refuse la prime exceptionnelle pourtant donnée systématiquement dans le passé, et encore récemment à Villejuif, Lyon et Marseille-Saint-Mauront. Et de nombreux éléments justifient cette prime : contraintes du déménagement, dépaysement, travaux antérieurs à Bobillot et Montsouris, questionnement sur la restauration, changement de bâtiment à venir avec le passage en espace dynamique prévisible. Car « le poste fixe » n'est hélas que temporaire.

Un des rares points positifs est l'acceptation de la prise en compte de l'avis du salarié pour l'établissement du temps de trajet, avec le mieux disant entre le trajet aller et le trajet retour. Mais il faudra que chacun mette bien en avant la réalité des transports.

Par contre, la condition d'une heure quinze de tra-



jet pour obtenir l'aide au déménagement est moins disante par rapport à la DG14. Cet accompagnement doit pouvoir concerner tous les salariés.

La prise en charge totale du « Pass Navigo » pour la totalité des salariés qui utilisent les transports en commun est refusée par la direction.

Concernant l'aménagement des horaires, la souplesse demandée aux managers par la CGT n'est pas garantie : l'expérience le montre.

La CGT est intervenue sur les retours du terrain en faisant remonter votre surprise et votre mécontentement quant au refus de la direction de prendre en compte vos remontées.

La CGT ne signe donc pas cet accord local.

La grève générale est attendue jeudi 29 septembre, par la CGT et d'autres syndicats

L'heure est à la mobilisation, pas à la résignation

«Augmenter les salaires, pas l'âge de la retraite» : la CGT, FSU, Solidaires et les organisations de jeunesse appellent ce jeudi à une journée de grève et de manifestation, une «première étape» en attendant d'autres mobilisations.



Vos représentants CGT de la DISU (Elus CSE, Délégués Syndicaux, RP, CSSCT)



Paris : Joël Conte (CSE, CSSCT,DS), Rafik Boukhalfa (DS,RP), Max Midelton (DS), Annie Bois-dron (RP) **Nantes** : Sylvie Amissse (CSE, CSSCT,DS), Simon Cayuela (CSSCT,RP), Alain Breuille (RP) **Toulouse** : Philippe Picou (DS, CSSCT, RP), **Balma** : Guy Mezger (RP) **Limoges** : Alain Galtié (DS) **Strasbourg** : Frédéric Karas (DS, RP)