

# Unités d'Intervention

## *L'emploi dans les UI : situation préoccupante !*

Pour maintenir les résultats financiers en France, la baisse des effectifs est une des solutions magiques adoptées par la Direction. La moyenne d'âge élevée des équipes, et le nombre important de départs naturels favorisés par le plan seniors (TPS), constituent donc des opportunités pour la Direction, qui ne prévoit que des embauches peu nombreuses et très ciblées pour compenser les départs. Les solutions pour assurer le service aux clients sont le recours à la sous-traitance et la création des Directions Intervention Régionale pour conduire en utilisant les effectifs actuels, vers une logique d'équipes multi métiers, équipes qui sauraient tout faire. Est-ce compatible avec l'ambition affichée d'offrir à nos clients une « expérience incomparable » ? Et à quel prix pour les équipes ?

### ■ Unités d'intervention : une baisse globale d'effectif sur la période 2014 - 2016

Pour l'ensemble des UI, la baisse globale des effectifs due aux départs naturels, sur la période 2014-2016, est inquiétante. Elle impactera globalement le back office des UI à hauteur de 30%, et l'intervention sur le réseau, à hauteur de 20%. L'évolution des effectifs sur les fonctions transverses va aussi être significative.

Si sur la période 2013-2015 nous notons une réelle progression des embauches, nous partions de très bas : en 2013 nous avons 204 recrutements externes dans les UI, puis 519 pour 2014, et enfin 800 embauches externes sont annoncées pour 2015. Depuis 2013, c'est clairement la baisse globale des effectifs qui est visée, dans le but de maintenir les résultats financiers ... objectif malgré tout non réalisé !

#### Analyse :

Pendant la période 2010-2012, le rythme des flux de départ en retraite annuels a été compensé par les recrutements liés au « nouveau contrat social ». En 2013, cet équilibre est rompu :

- d'une part par une hausse des départs à la retraite de 350 % sur la période 2013-2015 (3400 départs à comparer avec les 750 départs de 2010-2012)

- d'autre part, le nombre de recrutements CDI externes pour les 3 années 2013-2015 est inférieur de moitié à celui de la période 2010-2012 ! Ces 2 phénomènes ont pour résultat une réduction de l'effectif au **rythme annuel de 2.000 CDI pour 2013-2015. De plus, l'objectif affiché par la Direction d'Orange est la perte de près de 10000 emplois d'ici 2020 au sein des UI, soit plus d'1/3 des personnels des UI !**

- Il existe par ailleurs un déséquilibre du ratio, entre le nombre de postes sur le terrain et le back office. Avec la baisse d'effectifs, ce déséquilibre sera tel, que les Conduites d'activités et pilotages pourraient être dévastées. La Direction commence enfin à prendre conscience de ce

déséquilibre et quelques embauches ont été saupoudrées dans les conduites d'activité. Il était temps, mais est-ce suffisant ?



### ■ Un mal-être préoccupant dans les équipes :

Au final, derrière les dossiers de réorganisation des UI, devant conduire, en principe, à renforcer la proximité du management, il y a les hommes et les femmes d'Orange à qui on demande beaucoup d'adaptations, parfois des changements de métiers, et des interrogations sur le devenir des collaborateurs qui suite à la réorganisation des UI se retrouveraient sur des activités dévalorisées.

Il faut donc porter une attention particulière et essentielle au volet prévention des Risques Psycho-sociaux au regard d'une population particulièrement fragilisée. Avec tout le recul nécessaire, il faut malheureusement noter que les UI sont toujours surreprésentées dans les suicides ces derniers temps. La décrue brutale des effectifs dans les années à venir constitue une crainte majeure pour les personnels qui devront assurer la charge de travail.

# La CFE-CGC revendique

- ➔ Une vision stratégique fédérant l'ensemble des personnels et une cartographie des métiers prioritaires
- ➔ Une reconnaissance de l'ensemble des personnels avec des promotions pour ceux qui vont élargir considérablement leurs activités et compétences
- ➔ Un plan spécifique d'accompagnement des départs massifs au sein des Unités d'Intervention, des recrutements dans les UI et une véritable réflexion sur l'adéquation des effectifs à la charge de travail sur chaque site géographique.

## Employés, maîtrises et cadres, toutes vos infos sur [www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)

### Vos correspondants CFE-CGC

David Lefrançois UIN – 06 43 84 31 88  
Jean Jacques Pascarel UAL – 06 08 85 73 00  
Georges Giraud UIN – 06 08 23 26 23

### Tous vos contacts CFE-CGC dans l'annuaire du syndicat

[bit.ly/annuaireCFECCG](http://bit.ly/annuaireCFECCG)

### Version électronique avec liens actifs

[www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/](http://www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/)

### Vous abonner gratuitement à nos publications

[bit.ly/abtCFE-CGC](http://bit.ly/abtCFE-CGC)

### Nous suivre



[facebook.com/cfecgc.orange](https://facebook.com/cfecgc.orange)

[twitter.com/CFECCGOrange](https://twitter.com/CFECCGOrange)



Tout ce que la Direction vous tait  
**est sur le web CFE-CGC !**  
[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)



## ■ Emportez-nous sur votre mobile ou tablette !



application iPhone



application Android



accès via navigateur

## ■ Abonnez-vous gratuitement !

La CFE-CGC vous informe sur l'actualité du Groupe Orange, décryptée par notre organisation. Parmi les thèmes que nous abordons régulièrement : emploi, rémunération, conditions de travail, stratégie d'entreprise, analyse des résultats, actualité sociale. Pour vous abonner en ligne : <http://bit.ly/abtCFE-CGC>