

Compte rendu de la rencontre DTF du 24 juin 2013

Question 1 - Lors de notre dernière rencontre vous avez présenté un nombre de départ pour 2020 de l'ordre de 30 000. Aujourd'hui il y a 24 000 présents en UI pouvez rentrer dans le détail à la fois en nombre mais aussi en terme de calendrier?

Les prévisions statistiques des départs naturels embarquant le TPS 2 (hors évolution réglementaire) et croisées avec le rapport des DO, montre une tendance dans l'évolution des effectifs :

fin 2012 24 000 salariés présents
fin 2015 20 à 23% de départs naturels soit 4.800 à 5.520 départs
fin 2016 32% de départs naturels soit 7.680 départs
fin 2020 50% de départs naturels soit 12.000 départs

Parallèlement on observe depuis 2012 une évolution dans les activités :

domaine entreprise : -20% ;
réseau structurant : -15% ;
cuivre -25% ;
SAV GP -20% ;
Boucle Locale -20% ;
études cuivre -20% ;

La seule progression d'activités concerne les études fibre FTTH multiplié par 10 (100 000 clients en 2012 et 1 Million en 2016).

L'activité « **Cuivre** » verra une évolution du parc (33 Millions clients en 2012 à 30 Millions en 2016).

Le différentiel entre les 30% de baisse d'effectif et les 20% de baisse d'activité peut être géré si on arrive à bien s'organiser pour les 10% manquants.

Pour compenser ces 10% manquants, une recherche de l'innovation dans la conduite et le détail de chaque activité est nécessaire.

L'amélioration du SI devrait dégager du temps dans la réalisation des activités.

La volonté de coller aux flux de production et de SAV devient incontournable, les cellules de Prévision Planification Production (C3P) devront en garantir la maîtrise et le contrôle.

Cette logique de simplification des tâches doit permettre de laisser du temps aux acteurs pour les tâches à réelle valeur ajoutée : les échanges avec les clients et leurs retours sur les usages.

Si les résultats financiers le permettent, il devrait y avoir 1.000 à 1.100 recrutements sur les métiers terrains à répartir selon les besoins de chaque UI.

Question 2 - Nous souhaiterions avec le même recul aborder les lignes de partage entre la DTF et les DO, celle-ci expérimentent chacune des scénarii d'organisation dans les différents UI, DTF validera-t-elle les scénarii les plus opportuns ?

Depuis le début d'année les UI ont mis en place certaines expériences, (regroupement des équipes par secteur géographique, regroupement GTC ,etc....)

DTF se charge de prendre en compte toutes les expériences en cours. A partir de celles-ci DTF s'oriente vers une nouvelle organisation pour septembre 2013, **mais chaque DO sera maitre chez elle** et adaptera la nouvelle organisation par rapport à son mode de fonctionnement actuel afin d'éviter des changements trop brutaux.

DTF va sur une tendance pour un mode **géographique** (déjà vu dans les années 2000 en URR) pour les métiers face aux clients physique (Adhérents). Pour les métiers non adhérents (sans contact physique client) on peut envisager des mutualisations entre UI de même DO.

Question 3 - Quelles sont les conséquences sur la cartographie des métiers, du développement de la poly compétence y aura-t-il une redéfinition des métiers ?

Le développement de la polyvalence n'a pas de conséquence à court terme sur la cartographie des métiers. Cependant sur une projection à 15 ans, le nombre de 63 métiers évoluera très largement à la baisse.

Il faudra donc bien identifier au sein de chaque équipe qui est compétent, dans quel domaine, sans forcément être l'expert du domaine, et le faire savoir au sein de l'équipe.

Nous irons donc vers une polyvalence collective plutôt qu'une poly compétence individuelle.

Telles sont les lignes directrices à courts terme des changements subis ou souhaités dans le cadre des projets en UI.

Question 4 - Quel niveau de sous traitance permettrait de garder l'autonomie de l'entreprise, a-t-on encore les moyens d'y réussir La DTF le préconise-t-elle, l'entreprise le souhaite-elle ?

L'appel à la sous traitance dépendra essentiellement du croisement de l'intérêt économique et de l'intérêt stratégique de chaque activité. Aucun domaine ne sera abandonné même si l'on confie à la sous-traitance des pans importants d'activité, le pilotage, la vérification et l'expertise resteront toujours dans l'entreprise.

La structure de la sous-traitance devrait évoluer : il y a aujourd'hui plus d'une cinquantaine d'entreprises sous-traitantes, certaines n'ayant pas la taille « suffisante », le modèle économique le plus pertinent tendrait à ramener ce nombre aux alentours de la dizaine.

Question 5 - Enfin force d'adaptations des structures et des organisations assistera-ton a un alignement des DO sur le périmètre des UPR ?

Ce n'est pas d'actualité aujourd'hui.

En conclusion DTF insiste sur la nécessité de la qualité du dialogue social et nous convenons de nous revoir fin octobre.