



UI de la DO Normandie Centre

Création des DIR en Normandie Centre : quelles conséquences ?

Juin 2014 - DL

Au 1er juin, la nouvelle organisation des UI version 2014 est officiellement mise en place sur tout le territoire de la DO. L'UI Normandie a basculé à cette date, l'UI Centre l'ayant déjà fait en février. On nous promet une évolution douce sans bruit et sans changement profond au niveau des intervenants, hormis quelques rattachements hiérarchiques. Mais dans les faits, que va-t-il se passer dans ce contexte de départs massifs et de fuite des compétences sans précédent ?

Un projet AGIL (ou DIR...) mal ficelé au départ en Normandie

Si le projet AGIL de l'UI Centre ne règle pas le problème de fond qui reste la baisse globale des effectifs due aux départs naturels entre 2014 et 2016, nous pouvons néanmoins reconnaître une certaine logique d'organisation en termes de géographie, de répartition des compétences. L'animation métier paraissait également être prise en compte, et la polyvalence des intervenants (autrement appelée l'entraide) devait être reconnue et récompensée.

Il n'en était pas du tout de même lors des premières présentations du projet de l'UI Normandie. La CFE CGC a dû exercer une certaine pression pour que les sujets suivants soient reconnus comme primordiaux :

- Une géographie des DIR cohérente afin de simplifier l'entraide entre les groupes (et entre DIRS), cette cohérence géographique devant prendre en compte le réseau routier Normand pour réduire le risque routier
- Intégrer l'animation métiers dans la réflexion afin que l'intervenant final puisse avoir toutes les informations lui permettant d'exercer son métier et d'en connaître dès que possible les évolutions
- Une volonté affichée de reconnaître les personnels volontaires pour acquérir des compétences additionnelles.

Reconnaissons à la direction de l'UI Normandie le mérite d'avoir fait évoluer le projet et de nous avoir un peu écoutés.

Une reconnaissance financière de la polyvalence des intervenants, mais sans promotion !

Comment les directions de nos deux UI envisagent-elles de reconnaître la polyvalence (ou l'entraide ...) : le nouvel outil s'appelle l'AI GPEC, une reconnaissance salariale sans promotion, appliquée seulement sur le complément FT tel que prévu dans l'accord salarial FTSA 2013.

L'UI Centre l'a déjà utilisée au mois de décembre 2013 pour 20 salariés. L'UI Normandie l'utilisera en 2014.

Le risque de l'utilisation de cet outil, est le manque de transparence par rapport au système classique de promotion : en effet, il n'y a eu aucune publication de la liste de lauréats de l'AI GPEC 2013 à l'UI Centre, contrairement à ce qui est pratiqué pour les promotions classiques. Une bonne promotion est une promotion qui ne prête pas à

controverse auprès de l'ensemble des équipes. Pourquoi ne pas publier la liste des lauréats ?

A noter que l'AI GPEC n'améliorera pas la retraite des collègues fonctionnaires, car cette reconnaissance n'est appliquée que sur le complément FT et n'apporte aucun gain indiciaire.

Quel avenir pour les fonctions transverses et les conduites d'activité de nos 2 UI :

Un mot revient en permanence : mutualisation

Les conduites d'activité (CA) : on nous affirme que les 3 sites principaux de conduite d'activité des deux UI sont pérennes et ne sont pas remis en cause : il s'agit de Rouen St Clément, de Fleury les Aubray et de Châteauroux.

Comment faire face à la baisse des effectifs des conduites d'activité et le peu de recrutement prévisible : la direction nous donne plusieurs voies :

- Automatiser tout ce qui peut l'être (OPTIM et U GPC)
- Créer des postes de coordinateur dans chaque département géographique de chaque DIR et ainsi polariser la CA sur l'analyse. Le coordinateur sera chargé de traiter en concertation avec les effecteurs de la CA tous les dossiers « épineux » du jour.
- Proposer un modèle d'exploitation commun aux conduites d'activité des 2 UI, afin d'aller vers une convergence des méthodes de travail.
- Par contre pas de regroupement des conduites d'activité E, RS, GP et BL en regard de chaque DIR, car l'échelle de temps est très différente et les techniques sont trop éloignées.

Relation Qualité Fournisseur : Notre pronostic est un regroupement des deux départements RQF des deux unités au deuxième semestre 2014 sous un seul directeur de département.

Et maintenant la suite des événements : Notre pronostic sur ce qui pourrait se passer dans les 18 mois :

Les mutualisations possibles sinon probables :

L'animation métier : avec 4 DIR sur la zone de la DO NC et 4 type d'animations métiers (BL, GP, RS E et CAF), il est fort plausible que

nous ayons en cible une DIR leader par métier chargée de piloter globalement l'animation métier sur la DO.

Le contrôle de gestion : Possible mutualisation entre les 2 unités, sachant que pour avoir toute l'efficacité dans cette mutualisation, la fusion des bases des deux unités est impérative. Les départs naturels s'accroissent et les recrutements sont difficiles sur ce métier pointu.

Le Pilotage Logistique Réseau : l'affaire de la mutualisation du PLR n'avait pas abouti en 2011. Nous pensons que ce sera relancé dès cette année



Le Gestion Technique Client : beaucoup de départs naturels prévus. La solution « magique » de la mutualisation entre les deux unités sera ressortie.

Le Pilotage Production Cuivre : Là aussi la mutualisation devrait aboutir, sachant que le PPC de Rouen gère déjà les dossiers Numéris de l'UI Centre

Les Chargés d'affaire : Les deux UI pourraient s'engager vers la mixité cuivre-Fibre Optique du métier de chargé d'affaire

La sous-traitance :

La Direction de l'Intervention souhaite limiter fortement le nombre de sous-traitants, elle tente d'orienter le choix vers des sous-traitants nationaux. Ce sera néanmoins difficile à réaliser, car les compétences sont actuellement, en particulier sur le territoire de la DO NC, dans des PME locales.

Des tests devraient rapidement être réalisés sur des zones blanches (plutôt rurales) intégralement sous-traitées avec des partenaires rémunérés au forfait global (plus de rémunération à l'intervention) et un contrôle réalisé uniquement par le suivi des indicateurs de qualité. Cette rémunération serait suspendue en cas de crise avérée (radial, etc ...). La maintenance préventive devrait également être intégrée dans ce contrat.

Malgré les pistes envisagées, nous voyons bien que la question centrale des effectifs n'est pas réglée, et nous pensons que la Direction se trompe de stratégie en sous-traitant dans les prochaines années une plus grande part de l'activité terrain. Le risque est la perte progressive des compétences d'intervention et d'ingénierie du réseau qui font la spécificité d'Orange sur tout le territoire national. Si l'entreprise persiste dans cette voie, nous risquons alors de perdre un vrai avantage concurrentiel. A la fin, c'est le personnel qui en subira les conséquences.

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, avec des recrutements dans les unités d'intervention et une véritable réflexion sur l'adéquation des effectifs à la charge de travail sur chaque site géographique.

Vos correspondants CFE-CGC en UI DO NC

Jean Claude Annaert, DS UIN – 06 86 07 72 03
Florence Bachelet DS adjointe UIN – 02 35 35 49 79
Georges Giraud DS CO, UIN – 06 08 23 26 23
Jean Jacques Jouet DS UIC – 06 87 60 18 85

24h/24 et 7J/7 ligne SOS salariés



Activités Sociales et Culturelles des CE
www.lemeilleurdesce.com

Cadres et non cadres, plus d'infos sur :

www.cfecgc-orange.org

Retrouvez la version électronique de ce tract avec les liens cliquables sur le site web de la CFE-CGC :

www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications

nos lettres :

- Comprendre & Agir
- Épargne & actionnariat salariés

pour vous abonner : info@cfecgc-orange.org

nos blogs :

- www.telecoms-media-pouvoir.net
- www.adeas.org

 <https://www.facebook.com/cfecgc.orange>

 <https://twitter.com/CFECGCOrange>