

Le vent mauvais

Janvier 2023 – IL – DOGO

Le vent mauvais a toujours fait partie du vocabulaire marin, avec ses bourrasques, irrégulier, tournant et rendant, toute navigation difficile Les Bretons, qui le connaissent bien, disent « avel fall ». Une métaphore parfaite pour exprimer toute perte de contrôle. Avis de grand frais émis pour la Direction Orange Grand Ouest qui, la semaine passée, communiquait les très bons chiffres de la campagne Temps Partiel Seniors en 2022 auprès de la communauté managériale.

► Aux sombres héros...

Depuis l'automne 2021, vos élus CFE-CGC Orange alertent sur les dangers du dispositif Temps Partiel Seniors 2022 :

- En octobre 2021, une érosion de 15 % de nos effectifs était estimée, uniquement du fait de ce TPS 2022 ;
- En janvier 2022, dans notre Déclaration Préalable, nous théorisons sur une inéluctable désorganisation du travail.

Nous étions malheureusement dans le vrai, puisque **775 TPS ont été signés par nos collègues de la Direction Orange Grand Ouest en 2022**. Funeste succès en somme !

A cet égard, notre territoire représente 11,6 % des TPS 2022 sur le périmètre Orange France. **Vos représentants CFE-CGC exigent** que ce même ratio soit appliqué aux 8000 recrutements en contrat à durée indéterminée en France sur la période 2022-2024. Un engagement de la Direction Orange en décembre 2021, qui équivaldrait à environ **930 recrutements** pour la Direction Orange Grand Ouest !

Un document précise que les 239 entrées en TPS de janvier 2023 concernent principalement des métiers supports. Souvenons-nous que ceux-ci bénéficient de la plus longue période de temps libéré (48 mois) et qu'elles sont le fruit d'une forte accélération des départs en décembre 2022. **La désorganisation du travail qui en résulte déjà n'a même pas pu être anticipée !**

Par ailleurs, ces dernières entrées représentant près de 45% des entrées en 2022, ne sont pas encore identifiées au sein des Unités Opérationnelles. Que les derniers signataires nombreux ont probablement sagement différé l'officialisation de leur départ dans une volonté de fuir au plus vite, en mode « sauve qui peut ! ».

Quelles unités pâtiront le plus de ces départs imminents ? Certainement les 2 Unités d'Intervention et l'Unité Service Clients Grand Ouest, véritables victimes expiatoires de mouvements à l'œuvre depuis une quinzaine d'années.

Avec 1 200 collègues en TPS au 1er janvier 2023 (soit **1 salarié sur 5**) : nous assistons à l'émergence d'une nouvelle Unité, fantomatique et apathique.



► Singes de la sagesse ?

Et pourtant, à lire et à entendre la Direction, la fuite sera colmatée par ce qu'elle nomme des dispositifs d'accompagnement bien pensés grâce aux points d'attention.

Le premier concerne la transmission des savoirs, essentielle sur les postes dits critiques, sachant que leur déperdition est en marche depuis quelques années déjà. Une inquiétude récurrente sur ce passage de relais signifiée, dans toutes les instances. Comme quoi c'est un vrai sujet.

« Qui chérit son erreur, ne veut la connaître » écrivait Montesquieu.

Pour faire face à cette perte des savoirs, la Direction accorde une autonomie aux managers afin d'identifier les postes dont le contenu nécessite des compétences rares à préserver et leur laisse également la responsabilité d'organiser cette transmission. Savoir déléguer c'est aussi transmettre, surtout lorsque la tâche est difficile...



Le deuxième point d'attention concerne la simplification des organisations et la priorisation des activités. A l'instar d'un bricoleur du dimanche qui prend du scotch en guise de poste à souder.

Vu de la Direction, la solution s'apparente à du bricolage en proposant, à la demande des managers, d'accompagner les équipes via le Lab Grand Ouest ayant probablement deviné qu'ils n'avaient pas d'autres choix et surtout pas d'avoir l'**autonomie de recruter**.

Ces mêmes managers (toujours eux), vont suivre une formation d'une demi-journée « Revisiter les activités de mon périmètre dans un contexte évolutif » ou disons plutôt « comment faire le travail de 4 avec 2 collaborateurs seulement ? ». Cela s'appelle **une formation de survie**... Demandez aux équipes CAFFs, qui s'y entraînent depuis plusieurs années déjà.

Enfin, le troisième point d'attention est la charge de travail. Dans ses différents plans d'action, la Direction n'en est pas à son premier paradoxe ! Comment peut-on gérer une charge de travail identique avec moins de salariés ou avec une telle évasion de compétences et de savoirs ?

La Direction pense-t-elle qu'un programme de développement et d'accompagnement des managers de la DOGO va répondre à cet état de fait !?

En résumé, la tâche la plus ardue incombe aux managers et à leurs équipes qui devront avoir les épaules les plus larges puisque les plans d'action reposent sur eux, faute d'une anticipation efficace et prévisible.

Nos têtes pensantes ont omis d'évoquer la charge de travail et la charge mentale des managers opérationnels, et à quel point la désertification de nos services va nous désorganiser... Des têtes pensantes mais pas toujours bien « pansantes » ...

Le métier de manager se résumera à faire le pompier, puisque la Direction entend par éteindre des feux, la prise de conscience de ce qui peut influencer ma charge de travail. Il est vrai que les managers n'ont pas la même approche intellectuelle que la Direction, lorsqu'il s'agit d'une activité qu'ils exercent en majorité depuis plusieurs années...

Pour poursuivre, la Direction leur propose un atelier sur la gestion des interruptions qui sous-entend de savoir qui allume les bougies quand la lumière est coupée ! Vient ensuite la gestion des priorités, bien différente de **la Direction qui n'en a qu'une : la gestion des coûts !**

Reste encore pour les managers à améliorer la gestion des mails, des réunions et la délégation. Pour laquelle nous leur conseillons juste de regarder en direction des sachants qui arborent un savoir-faire sans précédent.

La Direction abandonne ses salariés au profit du critère économique où le social, ce vilain mot, perd son sens un peu plus chaque jour, se réjouissant des plans de départs anticipés qui s'enchaînent, désorganisant, dégradant les conditions de travail et altérant la qualité d'un travail jadis reconnu avec pour effet de mettre à mal des salariés qui n'ont d'autre choix que de porter la responsabilité de leur irresponsabilité !

Les représentants CFE-CGC Orange de la DOGO ne se sont pas trompés sur le succès de ce dernier dispositif et ils l'ont largement fait savoir... A croire, que la Direction pense détenir une vérité qui la rend sourde et aveugle face à toutes les autres et notamment celle du terrain, bien plus proche de la réalité quotidienne et si éloignée de la leur.

Vos correspondants locaux

Sophie Chaplain – 07 89 98 11 37
Eric Picot – 06 74 90 95 68
Eddy Jegou – 06 31 14 33 85
Martial Lageon – 06 86 13 62 61



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

