

Chasse au cours...

Janvier 2023 – IL – DOGO / UI NC & UI O

Avec une stratégie de démantèlement de nos services techniques, Orange est passé d'une place de donneur d'ordre à celui d'exécutant, puisque nos effectifs travaillent pour les sous-traitants. A une époque révolue, l'inverse était vrai, mais cette recherche inaltérable de réduction des coûts a finalement mis à mal un schéma organisationnel qui avait au moins le mérite d'assurer la satisfaction de nos clients et de les fidéliser.

► Meilleurs Vœux 2023

Vos représentants CFE-CGC des UI NC et UI O Grand Ouest tiennent à vous souhaiter le meilleur pour vous et vos proches tant sur le plan personnel que professionnel, en espérant que ce cru 2023 sera un meilleur millésime même si nous savons que nous subissons une météo capricieuse...

► A cor et à cri

La chasse aux métiers de l'opérationnel est ouverte depuis déjà quelques années. Attention aux balles perdues ! La stratégie de la Direction d'Orange semble bien se poursuivre par le démantèlement de cette unité centrale, ô combien importante dans notre fonctionnement.

Cela débute par la réorganisation en fusionnant certains services en fonction supports et en faisant évoluer les métiers de l'intervention vers le pilotage de la sous-traitance et le contrôle qualité (métier Vérification Qualité Sécurité et Environnement).

Certains collègues œuvrant sur le terrain ont décidé de partir pour éviter les balles

Ceux qui restent tenteront d'échapper à la chasse aux dépenses qui devrait s'intensifier dans les prochaines années.

Ces départs non remplacés, destinés à plaire aux actionnaires en diminuant une masse salariale trop chère, accomplissant ainsi les vœux du magicien Scale-up, provoquent de graves difficultés dans nos équipes des UI.

► CAFFkaïen...

Cette vision ne fait qu'aggraver l'impact de la charge de travail sur nos équipes « maison » mais surtout expertes. A l'instar de nos CAFFs qui en font l'amère expérience.

Et ce, malgré les précédentes alertes en UI NC comme en UI O pour signaler une charge de travail en perpétuelle augmentation qui met à mal le quotidien de nos collègues depuis des années.

Résultat : des salariés épuisés, désireux pour certains de quitter le navire. L'impact est visible avec 10 % d'effectif en moins sur l'UI NC et 12 % à l'UI O, qui nous laisse entrevoir la brèche dans la coque du bateau.



Mais la Direction détient la solution miracle : la restructuration ou la réorganisation du service, appelez-la comme vous le souhaitez ! La recette est assez simple, un seul ingrédient : celui de l'économie à réaliser.

Cette situation génératrice de stress et d'anxiété accentue la charge mentale que doivent supporter les CAFF, les adjoints et leurs managers. Aucun n'échappe à l'intensification des risques psychosociaux de ce service.

Ajoutons la complexité du SI, le temps passé en soutien des collègues moins expérimentés, la fuite des

compétences de celles et ceux qui n'en peuvent plus de devoir travailler pour deux, sans aucune reconnaissance des efforts accomplis.

Le résultat de cette maltraitance, ce sont des arrêts maladie qui se multiplient et impactent un peu plus le quotidien des collègues psychologiquement plus endurents. Mais jusqu'à quand ?



La Direction reste dans le déni, privilégiant des solutions élaborées au niveau national, faisant fi des remontées des équipes. Le fonctionnement centralisé et vertical nuit à la réactivité avec pour exemple, l'interdiction de recruter pour répondre à des besoins urgents et identifiés localement.

Le bricolage domine, en répondant aux manques d'effectifs par des réorganisations incessantes.

Des solutions existent, si tant est que la Direction veuille bien entendre celles et ceux qui détiennent la vérité du terrain.

Les représentants du personnel de l'UI NC réclameront à la Direction de diligenter une expertise par un cabinet externe, qu'il sera bon d'étendre au territoire de l'Ouest.

Cette commission d'expertise devra analyser l'organisation de ce service, la charge de travail et mentale des équipes

CAFF, les conditions de travail, les processus de reconnaissance, ainsi que le pilotage des activités sous-traitées.

Vos représentants CFE-CGC Orange rajouteront à la liste des réclamations, le recrutement en local quand l'urgence et la nécessité se font sentir, de réinternaliser certaines activités et une formation digne de ce nom.

► 2022, une bonne purge !

Nous constatons que la majorité de nos unités se vident comme un étang dont on aurait ouvert la bonde. Le responsable de cette fuite à gros débit est tout désigné ! Le dispositif qui a rencontré le plus beau succès de l'année passée, est bien celui du Temps Partiel Senior 2022 !

78 % d'entrées en plus dans le dispositif en 2022 comparé à 2021, cela confirme nos prédictions de l'époque dont plusieurs en prédisaient l'échec... Mais sur notre DO, à ces 536 entrées, il faut ajouter les 239 entrées supplémentaires en additionnant le mois de janvier 2023.

Au 1^{er} janvier 2023, c'est quasiment 1 200 salariés en TPS sur le territoire Grand Ouest. Soit 1 CDI actif sur 5.

Surprenant ? Pas vraiment, au vu de la dégradation de nos conditions de travail, d'une inflation et d'une crise annonciatrice d'un futur peu rassurant... Alors quitte à prendre un peu de bon temps, autant le faire le plus tôt possible et loin de l'entreprise dans laquelle l'air devient, pour certains, irrespirable...

Malgré un dialogue social malmené, vos représentants CFE-CGC Orange des deux UI de la DO Grand Ouest, continueront à rendre la confiance que vous leur avez accordée, en défendant vos conditions de travail tout au long de cette nouvelle année.



Vos correspondants locaux

Jean-Marie Naveau – 06 70 30 77 69
Damien Goanac'h – 06 38 73 70 72
Wilfried Henkart – 06 44 29 73 98
Arnaud Saint Saens – 06 43 65 93 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

