

Actualités de l'UI OC

Deuxième trimestre 2022

AVRIL 2022 IL

La crise Covid semble temporairement derrière nous et permet un retour sur sites. C'est la règle aujourd'hui pour que chacun reprenne progressivement une vie professionnelle normale.

Ce deuxième trimestre va faire apparaître les premiers effets de la mise en place des nouveaux contrats RC Centrix et l'inquiétude est grande face aux nombreuses tensions palpables dans plusieurs services de notre unité.

Le projet immobilier de Reynerie a été présenté en CSE et beaucoup de questions restent sans réponse, laissant craindre une dégradation des conditions de travail pour tous les salariés concernés.

Le lancement du nouveau TPS confirme le départ rapide d'un certains nombres de salariés et les conséquences dans l'organisation du travail se font déjà sentir.

▶ RC Centrix : inquiétudes et difficultés à tous les étages !

La phase opérationnelle des nouveaux contrats a débuté le 1er avril et leur attribution laisse apparaître des difficultés :

- Défaillance de Scopelec en amont du 31 mars qui génère une mise en difficulté de l'activité terrain dans les zones concernées ;
- Retard de traitement de dossiers sur l'activité des chargés d'affaires partenaires qui entraîne le transfert de l'activité dans nos corbeilles ;
- La bascule de l'activité des magasins et stocks vers nos nouveaux partenaires impose un surcroît d'activité temporaire sur le département PLR ;
- Pour faciliter la gestion de l'activité Boucle Locale, la réorganisation par CA BL des activités par Partenaires et non plus par zone pour faciliter la gestion de l'activité de la boucle locale ;

- Augmentation de la charge de travail du Département DIST ;
- Charge des interventions difficile à absorber par nos nouveaux partenaires dans certaines zones.

Analyse de la CFE-CGC

Dès le lancement du projet, nous en avons demandé le suivi par la CSSCT de l'UI OC afin de mesurer les impacts sur l'ensemble des salariés de l'UI OC.

La Direction n'a pas donné suite, prétextant que le projet est national et les impacts minimes. Force est de constater aujourd'hui que nos craintes étaient légitimes et les conséquences multiples.

Avec un taux de sous-traitance trop élevé et une trop grande autonomie ajoutée à un manque de contrôle, nous sommes aujourd'hui piégés par nos partenaires.

▶ Application du nouveau TPS : un choix pour ceux qui partent et des difficultés pour ceux qui restent !

Depuis le 1er janvier, un certain nombre de salariés quittent l'Entreprise dans le cadre du nouveau TPS et les premiers effets se font sentir dans des équipes, déjà en effectif réduit.

Au niveau managérial, nous avons également des départs et le remplacement de 1 pour 1 ne semble pas être la règle. (Optimisation managériale ?).

La Direction ne veut pas recruter pour compenser les départs ; il lui reste les seuls choix de la sous-traitance et/ou le transfert de l'activité sur le personnel restant.

Analyse de la CFE-CGC

La mise en place de ce nouveau TPS a pour seul but la baisse de la masse salariale promise dans « Engage 2025 ».

L'accélération de la baisse des effectifs dans les petits sites fait craindre aux salariés restants la perte de certaines activités et à terme la survie de leurs emplois.

► Déménagement Reynerie et Tarbes : Bienvenue dans le flex !

La DO GSO a présenté deux projets immobiliers en CSE qui vont impacter des salariés de l'UI OC en 2022 : Tarbes et Reynerie.

Tarbes :

- Contexte : Les salariés du bassin de Tarbes sont répartis dans deux bâtiments : Tarbes Echez (tertiaire) et Alaric Aureilhan (technique).
- Objectif : regrouper l'ensemble des salariés sur le site d'Aureilhan.
- Principaux écueils du projet :
 - ✓ Des salariés qui seront concentrés au RDC et au 1^{er} étage. Un 2^e étage inutilisé ;
 - ✓ Un accès au 1^{er} étage difficile pour les personnes à mobilité réduite car pas d'ascenseur ;
 - ✓ Des zones trop denses avec un risque important de nuisances sonores et de mauvaises conditions de travail ;
 - ✓ Un sens unique avec une zone de retournement très étroite qui rend très difficile l'accès au magasin.

Reynerie :

- Contexte : Initialement, le site de Reynerie devait faire partie du projet « campus Tolosa », mais faute de place, on l'en a exclu. La Direction y avait annoncé un déménagement sur le campus à horizon 2023 / 2024.
- Objectif : le Campus n'est pas assez occupé, le déménagement des salariés de Reynerie a été avancé. Il en est de même pour les salariés de Bonnefoy et de Portet (ce dernier avait toujours été considéré « hors projet campus »).
- Principaux écueils du projet :
 - ✓ Le magasin reste à Reynerie jusqu'en 2027 et pas de proximité techniciens/magasin, ce qui supposera un risque d'allers/retours fréquents ;
 - ✓ Les formations Cuivre se feront à Montpellier ou à Bordeaux car il n'y a pas de salle de formation dédiée à Toulouse ;

- ✓ L'aménagement des espaces ouverts et dynamiques (moins de postes de travail que de salariés) du campus n'est pas compatibles avec certaines activités de Reynerie ;
- ✓ Le bâtiment A du Campus va accueillir 115 salariés en plus mais aucun poste de travail supplémentaire n'a été prévu, induisant un risque de nuisances sonores, et de dégradation des conditions de travail et de « tensions interpersonnelles ».

Analyse de la CFE-CGC

Les projets immobiliers se suivent et se ressemblent sous couvert d'améliorer la QVT (Qualité de Vie au Travail). ORANGE diminue ses charges immobilières en entassant ses salariés, alors que la Direction affiche son souhait de construire ces projets avec eux.

Elle crée des ateliers (**où les représentants du personnel sont exclus**) mais elle ne tient pas compte des avis et des propositions formulées.

L'exemple de Tarbes en est l'illustration avec des réponses à un questionnaire montrant que plus de 70 % des salariés ont un ressenti négatif sur plusieurs thématiques (relations, organisation et conditions de travail). La Direction refuse cependant de faire évoluer son projet.

Enfin, le dogme du tout flex est contre-productif. La Direction se prive d'identifier les besoins réels des salariés. Le projet de Reynerie démontre bien cette incohérence.

- Comment penser que des services comme la cellule business ou le PIOC peuvent travailler en flex, sans espace dédié et sécurisé.
- Comment penser que l'ajout de 115 collaborateurs puisse fonctionner sans la création de nouvelles positions de travail

Si la Direction ne prend pas en considération les bonnes conditions de travail dans ces projets immobiliers, les salariés n'auront que le **télétravail** comme alternative.

Vos correspondants

Olivier Berger – 06 48 07 97 83
Adrien Graciannette – 06 74 82 48 74
Lambert Chazal – 06 45 42 48 67



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

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

