

Actualités de l'UI OC

Deuxième trimestre 2023

AVRIL 2023 – IL

La **crise sociale** liée à la réforme des retraites et une inflation toujours galopante ne ralentissent pas l'entreprise dans son besoin de **transformation**. L'annonce récente de la Direction de **supprimer 700 emplois** chez Orange Business par une rupture conventionnelle collective en est la preuve.

Plus impactant pour notre unité, la **création du projet ARI**. Si à date, son impact est réduit dans notre UI, il semble présager des transformations plus profondes. La diminution de la force au travail et les projets immobiliers vont également impacter notre quotidien.

► Bilan emploi : une arrivée pour 5 sorties, l'hémorragie continue !

Effectifs et force au travail :

Fin décembre 2022, l'UI OC comptait 1353 CDI : une baisse de 118 CDI en un an (8%).

Le changement de rattachement des acteurs de la GSSO contribue largement à cette baisse : 62 CDI ont basculé à la DO MP. En neutralisant cette réorganisation, **les CDI ont diminué de 3,8% (- 56 CDI en un an)**.

Une diminution de la force au travail encore plus grande avec l'effet « TPS ».

112 salariés l'ont signé en 2022 (et 66 en janvier 2023, soit fin janvier 2023, soit **178 en un an et un mois**). Sur les 112 salariés ayant signé un TPS en 2022, 59 sont en temps libéré.

La somme des départs réels et les TPS « hors entreprise » fin 2022 est de 115. **La force au travail à l'UI a donc baissé, à minima, de 7,8% en un an.**

Recrutements externes en 2022 :

En 2022, l'UI OC a recruté 20 CDI (dont 4 femmes, soit un taux de femmes d'à peine 20%).

Fin 2022, il y a 53 alternants à l'UI OC (3,9% des CDI). C'est moins que la moyenne de DO GSO (6,2% des CDI fin 2021).

► Dossier astreintes : des négociations ?

Dès la première présentation du dossier en CSE, la CFE-CGC a demandé l'ouverture d'une négociation pour compenser les pertes financières.

La direction a ouvert une négociation, une première réunion s'est tenue et un calendrier a été fixé.

Mais douche froide, le directeur de l'UI nous annonce (la veille de la deuxième séance de négo.) qu'il n'a pas de mandat pour négocier le volet financier...

L'ensemble des Organisations Syndicales ont donc demandé au directeur de l'UI Oc de suspendre la négociation locale et de

Analyse de la CFE-CGC

Depuis plusieurs années, ORANGE fait le choix de sous-traiter massivement l'intervention. Certainement pour préserver son image, avec une mise en œuvre graduelle de cette stratégie.

Cela oblige les unités opérationnelles, à faire une GPEC à l'envers et à définir un volume d'activité en fonction du nombre de salariés actifs, ce qui génère des pertes de compétences, de la démotivation, une non-qualité dans la durée, une perte de sens...

Mais aujourd'hui, cette GPEC à l'envers ne peut plus masquer ni absorber la diminution de la force au travail, cette dernière est trop importante. La baisse de l'activité sur le cuivre ne suffit pas non plus.

L'UI tente de s'adapter, au coup par coup. Au gré des départs, les services se réorganisent, puis ils se ré-réorganisent, pour mieux se ré-ré-réorganiser... sans projet d'unité clair et dans un contexte de chantier et d'instabilité permanent...

La Direction doit changer de stratégie, ou pour le moins, changer de méthode car elle fragilise ses salariés. Elle n'est plus capable de quantifier leur charge de travail réelle, en les exposant inexorablement aux RPS (Risques Psychosociaux).

suspendre la mise en œuvre du projet de refonte des astreintes.

Analyse de la CFE-CGC

Pour nous, il est impensable que la perte financière ne soit pas compensée.

Comme il est impensable que le projet soit mis en œuvre sans que les salariés disposent d'une information claire sur les compensations financières.

Nous attendons maintenant une réponse de la direction. A suivre.

► Projet ARI (Ancrage Réseau Intervention) : 1^{ère} étape, la structure...

Annoncé depuis quelques mois, le projet ARI a été présenté en CSEC.

L'objectif d'Orange est double :

- ◆ Poursuivre sa structuration autour des trois rôles d'opérateur (Infrastructure, Industriel et Commercial).
- ◆ Améliorer son pilotage et sa production dans le domaine Entreprise (suite d'ELFE).

Les impacts directs sont modérés pour notre unité. Les plus importants sont :

- ◆ **La perte de DIOCE dont les équipes sont rattachées à une nouvelle unité nationale** (DI2E : Direction intervention Intégration Entreprise).
- ◆ **L'intégration d'équipes de l'UPR** des départements NAR et RIP (Négociation Affaire Réseau/Réseau Initiative Publique).

Pour le reste, ce ne sont que des changements de noms et/ou des regroupements de départements pour en créer deux nouveaux : **Opérateur Industriel et Opérateur Commercial.**

Pas de changement pour les DIR et l'ensemble des Back offices.

Analyse de la CFE-CGC

Mais ce n'est qu'une étape de plus vers un projet global.

La prochaine étape risque d'avoir plus d'impacts pour l'UI OC. Elle passera certainement par une restructuration des DIR et des back offices pour scinder davantage la partie commerciale et industrielle.

Pour finir par des réorganisations plus larges touchant l'ensemble des unités opérationnelles.

Orange poursuit sa transformation d'une entreprise de production et de distribution vers une entreprise « *donneur d'ordres* » qui pilote, et contrôle (la production et la tenue des budgets). On peut craindre que cette mutation s'accélère encore avec la disparition programmée du cuivre à partir de 2025.

Qui baissera le plus vite ? L'activité réalisée en interne ou les effectifs ?

- ◆ Dans le premier cas, les conditions de travail seront dégradées et les salariés fragilisés.
- ◆ Dans le deuxième, des ruptures conventionnelles collectives et autres dispositifs « de réduction de personnel » seront d'actualité à Orange France, et plus seulement à Orange Business.

Dans tous les cas, les personnels sont perdants !

► Projets immobiliers : point à date...

Le déménagement vers le **site de Tarbes Aureilhan** a eu lieu dans des conditions difficiles.

La fin du bail de Tarbes Echez a obligé l'entreprise à déménager le personnel sans que les travaux soient terminés. L'impact est immédiat, des salariés qui travaillent dans le bruit des perceuses, l'odeur de peinture et même en présence de laine de verre en cours d'installation. Résultat : de multiples alertes des élus et une insatisfaction des salariés.

Sur les autres projets en cours, tous voté en CSE, les travaux sont en cours :

- ◆ **Site de Marché Gare** : le déménagement des salariés du patio dans leurs nouveaux espaces est en cours et l'arrivée des salariés de marché Gare se fera au mois de juin.
- ◆ **Cahors** : les travaux ont débuté et l'aménagement est prévu dans le courant de l'été
- ◆ **Albi** : les travaux commencent et l'aménagement est prévu fin septembre.

- ◆ **Fermeture de Portet** : les travaux sur Tolosa n'ont pas débuté. Nous avons alerté l'entreprise sur l'implantation des salariés impactés par le projet ARI. Pas de modification de macro-zoning. La Direction ne souhaite pas faire déplacer les salariés 2 fois et reste sur les implantations décidées au départ du projet.

Analyse de la CFE-CGC

Les projets immobiliers se succèdent et il semble que la Direction ne faiblisse pas. Nous l'avons déjà dénoncé mais la logique financière et la mise en flex restent les priorités.

L'expérience de Tarbes doit servir d'exemple à la Direction. Il est inadmissible de déménager des salariés dans ces conditions.

Nous avons d'ailleurs organisé un moment de convivialité sur le site le 16 mars. Le sujet central était bien évidemment le déménagement et le nombre important de participants et de prises de parole nous ont conforté dans la nécessité de l'importance de cette visite.



Vos correspondants

Olivier Berger – 06 48 07 97 83
Eric Planaguma – 06 84 15 00 44
Adrien Graciannette – 06 74 82 48 74
Laetitia Lebrun – 07 85 48 46 96



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

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

