

Actualités de l'UI OC

➤ La réorganisation des conduites d'activités : **Harmoniser et simplifier mais pas que !!!**

Deux ans après la fusion des UI LR et UI MP, la direction a décidé de remettre à plat l'organisation des conduites d'activités. L'objectif d'ici la direction est : « **L'organisation cible a vocation à simplifier nos modes de fonctionnements, à renforcer l'efficacité de notre pilotage de bout en bout et à développer la compétence des pilotes sur nos domaines métiers et sur les différents sites actuels des CA.** ».

Dans les faits, la mise en place de cette nouvelle organisation va avoir plusieurs conséquences :

- Changement d'activité pour les salariés de la CA GP de Toulouse en basculant sur les activités E et RS.
- Remise à plat des horaires et des samedis travaillés.
- L'ensemble des techniciens GP côté Midi-Pyrénées seront gérés par des pilotes qui ne connaissent pas le secteur.
- Intensification de l'utilisation de l'outil Optim en CA GP malgré un mécontentement général de l'ensemble des techniciens (voir Rapport annuel d'activité des médecins du travail)

Sur l'approche GPEC :

- En termes d'effectif, le compte n'y est pas. En effet les 9 salariés qui basculent du GP vers E et RS côté Toulouse ne seront remplacés que par 5 recrutements internes et 2 pilotes qui changent d'activité sur Montpellier. Le différentiel de -2 va être compensé par Optim et/ou une surcharge d'activité sur les salariés de Montpellier.
- Le +9 côté E et RS va combler des postes qui étaient vacants ou occupés par des cdd et permettre la reprise de l'activité abandonnée par les 2 pilotes de l'équipe GP. Au final, c'est un différentiel de + 3.
- Au final sur l'ensemble du périmètre de PCA, les effectifs (cdd/cdd) passent de 105 à 101.

- Sur les postes d'encadrement, nous passons de 9 (5 managers et 4 adjoints) à 8 (3 managers et 5 adjoints). Nous passons de 5 à 3 équipes.

Pour accompagner cette réorganisation, il est important d'accompagner les salariés qui changent d'activité. Le passage du pilotage du GP au pilotage du E et du RS n'est pas si simple. La direction s'engage, appuyée par le département développement des compétences, à accompagner ces salariés.

Analyse CFE-CGC : Le bien-être et l'épanouissement des salariés au cœur du projet.

Aujourd'hui le climat n'est pas serein dans le département PCA.

Plusieurs causes :

- Il y a une surcharge de travail due à un manque de renouvellement d'effectifs.
- Un manque de visibilité d'évolution sur les postes de pilotes d'activité.
- Une tension palpable sur la CA GP dû à l'utilisation d'optim.

Une harmonisation et une simplification des pratiques sont nécessaires mais cela ne doit pas se faire au détriment des salariés.

Un accompagnement individualisé doit être mis en place afin que chacun puisse s'épanouir dans la nouvelle organisation.

La difficulté permanente de recrutement sur les postes de pilote activité doit être analysée. La non attractivité et le manque d'évolution ne poussent pas les salariés en interne à se positionner sur ces postes.

La direction va lancer un dispositif « Classe interne » pour tenter de recruter des pilotes d'activités, nous pensons que c'est une très bonne décision.

➤ Travaux bureaux équipe PCA Reynerie : Une bonne chose !!!

La direction a décidé de regrouper l'ensemble des salariés de la CA de Toulouse.

Le regroupement va permettre de créer un vrai collectif entre tous les salariés qui vont pour rappel exercer sur le même domaine E/RS avec la réorganisation du département.

Analyse CFE-CGC : La présence sur le même plateau de l'ensemble des salariés de la nouvelle équipe E/RS va permettre une montée en compétence plus sereine pour l'ensemble des salariés et une gestion plus simple pour le manger et son adjoint. Toutefois, cette évolution ne doit pas dégrader les conditions de travail (ambiance sonore).

➤ Travaux Marché Gare : Beaucoup d'inquiétude !!!

Le projet avance à grande vitesse. Si la majorité des salariés du site sont ravis de rester sur le site, beaucoup de questions restent en suspens :

- Avec la disparition de la cantine de Croix d'argent et le non renouvellement annoncé du partenariat avec le Crédit Agricole la question de la restauration reste très floue. Des espaces de collations vont être aménagés mais aucune réponse claire de la direction sur un mode de restauration juste et pratique pour l'ensemble des salariés
- Le dimensionnement du parking laisse planer le doute sur un manque de place les jours de grosse affluence. L'arrivée des salariés de Galéra et la création des espaces corpworking vont augmenter d'environ 40 véhicules l'utilisation de ce dernier.
- La création de 20 bureaux de corpworking est-elle pertinente ? Suffisante ? Aucune projection ou étude n'ont été réalisés afin d'anticiper les besoins des salariés.

Analyse CFE-CGC : Et après ?

Pour rappel, les travaux sont dus à une évolution GPEC non maîtrisée et à l'impossibilité pour l'entreprise de regrouper l'ensemble des salariés de Montpellier sur le Campus.

L'investissement réalisé par l'entreprise est fait pour du court terme puisque nous savons que dès 2024 l'ensemble des salariés devra déménager sur un autre site (ou plusieurs ?).

Il faut absolument que l'entreprise en collaboration avec le CNR (comité national de la restauration) apporte une solution de restauration collective juste pour les salariés sédentaires du site. (Ticket restaurant ?).

Une gestion claire et transparente des espaces corpworking doit être mise en place. Il faut que l'outil de réservation puisse fournir une analyse complète. (taux utilisation et taux échec)

L'entreprise doit dès aujourd'hui en concertation avec les élus, commencer à travailler sur l'après Marché Gare. Le transfert du magasin de l'UI et du laboratoire de DFI ne sera pas simple. Il paraît difficile aujourd'hui d'intégrer ces espaces sur le nouveau Campus et une communication rapide de l'entreprise rassurerait les salariés.

➤ Nouvelle année : Toujours à vos côtés !!!

Vos élus CFE-CGC UI OC vous souhaitent une très bonne année 2021.

Tout au long de l'année 2020, nous vous avons accompagné :

- Collectivement par nos actions au sein des instances.
- Individuellement auprès de la direction.

Malgré la situation sanitaire nous avons maintenu le lien par :

- Nos tractages et nos échanges avec vous.
- Les HIS en coop'net mensuelle mises en place depuis le mois de mars.



Vos correspondants

Olivier Berger – 06 48 07 97 83

Adrien Graciannette – 06 74 82 48 74



www.cfecgc-orange.org

Abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC

Tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !