

Actualités de l'UI OC

Premier trimestre 2022

JANVIER 2022 – IL

Nous vous souhaitons au nom de tous les élus CFE-CGC une très bonne année 2022.

La santé, le bonheur et beaucoup de réussite pour vous et votre famille.

En 2022 plusieurs projets nous attendent. La mise en application du nouveau TPS (Temps Partiel Sénior) amènera une baisse des effectifs dès cette année. Dans cette période troublée et difficile pour chacun d'entre nous, la solidarité et la cohésion seront nécessaires.

Plus que jamais nous serons proches de vous, à votre écoute. Nous serons présents dans les instances pour porter vos voix et vos idées, et améliorer notre quotidien au travail et faire que chacun puisse s'épanouir professionnellement.

► 2021 : Projets, dossiers, dialogue social... un bilan mitigé !

L'année 2021 a été marquée par de nombreux projets et dossiers immobiliers, malgré la crise sanitaire et ses impacts : télétravail forcé, gestion des cas contacts et positifs, mise en sécurité des « personnels fragiles », gestes barrières.

Certaines de ces transformations nous ont semblé positives pour les salariés (brevet Wi-Fi, Parnasse). Les autres n'ont qu'un seul objectif : compenser la baisse des effectifs, plus important que la baisse de l'activité (réorganisation des CA, pilotage THD...).

D'autre part, beaucoup de salariés de l'UI ont vécu des modifications de leurs conditions de travail en lien avec des projets immobiliers : les deux nouveaux campus (nous y reviendrons), mais aussi les personnels de Marché Gare et d'Auch, sans oublier les dossiers de séparation des surfaces techniques et tertiaires qui ont impacté les techniciens.

Le point commun de la plupart de ces projets est une volonté de la Direction de réduire les coûts (en surface ou en masse salariale) en lien avec le plan d'économie nationale (Scale-Up).

Enfin, d'autres projets, nationaux ceux-là, se sont concrétisés en 2021 et auront un impact sur les activités de l'UI Oc (et donc sur les salariés) à moyen terme : la création des filiales TOTEM (gestion des antennes mobiles et gestion des RIP).

Analyse de la CFE-CGC

Sur chacun de ces dossiers, nous avons été force de propositions malgré parfois notre désaccord profond sur le fond.

A chaque fois, nous avons porté la voix des salariés impactés et nous avons amené notre vision et nos idées afin que chacun puisse vivre au mieux les changements inhérents à ces évolutions.

Nous avons émis des alertes à propos des conditions de travail et de la sécurité, en-dehors des projets de l'entreprise (nacelles, gestion des accidents, télétravail...)

Sur certains dossiers nous avons (un peu) été écoutés (Projet THD/Réorganisation des CA) mais globalement la Direction de l'UI a du mal à nous entendre (Contrôle des nacelles, formation à la conduite pour les nouveaux arrivants).

Pour conclure ce rapide droit d'inventaire de l'année 2021, nous avons le sentiment d'être écoutés dans deux cas seulement : avec des propositions peu coûteuses, soit quand la Direction y voit un moyen de répondre à ses obligations légales. Dommage !

► Installation dans les campus : il reste beaucoup à faire

En 2021 beaucoup de salariés de l'UI OC ont déménagé sur les nouveaux campus de Montpellier et Toulouse.

Avec le recul des quelques mois passés sur ces nouveaux sites, nous pouvons dire qu'il reste beaucoup à faire : parkings, gestion des salles, bruit sur les plateaux, qualité du chauffage, restauration sur Montpellier, etc).

Les inconvénients du tout flex et ses conséquences sur la qualité de vie au travail sont visibles malgré la pandémie et la généralisation du télétravail. Il ne suffit pas d'avoir un bâtiment ultra moderne et tout digital pour que l'ensemble des salariés s'y sentent bien.

Nous constatons également la mise en application difficile des accords signés dans le cadre de ces déménagements.

Analyse de la CFE-CGC

Lors de nos interventions dans les commissions transverses sur les projets Campus, nous n'avons cessé d'alerter la Direction sur les risques du tout flex et sur ses choix en termes de parking et d'aménagement.

Il serait facile pour nous d'appuyer aujourd'hui sur ces erreurs si l'ensemble des salariés n'étaient pas impactés au quotidien par ces choix. Il faut que l'entreprise entende et apporte une

vraie réflexion, afin que chacun puisse travailler dans de bonnes conditions.

Enfin, les accords doivent être appliqués. Les demandes sont sur la table de la Direction et il semble que celle-ci traîne des pieds pour appliquer les mesures. Certains d'entre nous sont énormément impactés et les premiers retours que nous avons ne sont pas rassurants.

N'hésitez pas à nous contacter, nous vous accompagnerons afin que vos droits soient respectés.

► 2022 : toujours plus de projets

Cette année encore, les changements et dossiers seront nombreux :

- ♦ Mise en place de **RC Centrix** : le choix de nos partenaires est validé et nous sommes attentifs à la mise en place de ces nouveaux contrats. Comme nous l'expliquions sur notre tract de juillet 2021, il y a des aspects positifs (formation, pilotage, contrôle, sanction financière) mais nous sommes inquiets sur l'impact pour nos équipes de techniciens (engagement minimum d'intervention).

D'autre part, nous regrettons le recours annoncé à la sous-traitance pour les activités de certification et de contrôle.

- ♦ Plan schéma directeur immobilier : plusieurs sites sont impactés par des regroupements, des réaménagements ou des fermetures (Tarbes, Béziers, Nîmes, Cahors, Albi). Sans oublier les fermetures programmées des sites de Marché Gare et Reynerie en 2023 et de l'impact sur les magasins.
- ♦ Basculage rapide sur la fibre et perte d'activité dans les zones RIP tiers : le basculage progressif des clients sur la fibre entraîne mécaniquement une perte d'activité pour nos techniciens dans le domaine du cuivre. Cette perte d'activité est d'autant plus importante dans les zones Rip tiers où nous serons demain opérateur de services.
- ♦ Projet « One pilote » : cette expérimentation a pour but de tester le traitement d'un dossier par un pilote unique PPC ou CA pour permettre un raccordement client plus rapide. La finalité est la satisfaction du client. Nous attendons les premiers retours.

- ♦ Impact de l'accord intergénérationnel : avec l'application du nouveau TPS, un certain nombre de salariés seront à mi-temps ou quitteront l'entreprise, dès 2022. Ces départs vont fragiliser les services déjà sous tension en termes d'effectifs.

Vœux de la CFE-CGC

Notre premier vœu est que les salariés soient réellement associés aux projets et qu'ils le soient bien en amont.

Ils doivent être acteurs de ces transformations mais pour cela, l'entreprise doit les écouter et surtout les entendre.

Des GPP (Groupe de Prévention Pluridisciplinaires) conduit dans l'urgence, souvent pour se donner bonne conscience, ne suffisent plus.

Notre deuxième vœu est que la Direction dispose de budgets pour la conduite du changement, pour l'amélioration de la qualité de vie au travail, la reconnaissance et pour la sécurité. Ces budgets doivent être distincts et clairement identifiés. **Le coût des transformations doit être payé par l'entreprise, pas par les salariés.**

Notre troisième vœu est que la Direction fasse le choix du maintien d'un maximum d'activités au sein de l'UI OC, qu'elle internalise les activités à valeur (certification, contrôle, pilotage...), qu'elle entame une réflexion pour pérenniser les sites dits « distants » et qu'elle mène une politique de reconnaissance à la hauteur des ambitions du groupe. Dit autrement, **nous faisons le vœu que l'UI mène une vraie politique de GEPC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences), adossée à des formations du personnel de l'UI et d'intégration des nouveaux arrivants.**



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

