

Actualités de l'UI OC

Premier trimestre 2023

JANVIER 2023 – IL

L'ensemble des élus CFE-CGC Orange vous souhaite une très bonne année 2023. La santé et un épanouissement professionnel et personnel pour vous et vos proches.

Avec plus de 100 TPS signés en 2022 à l'UI OC, nos organisations et nos activités vont être bouleversées cette année. Mais impossible de savoir où, ni à quelle échelle car, malgré nos demandes, la Direction de l'UI OC refuse tout dialogue sur le sujet, mis à part la communication du nombre de TPS. Nous serons donc consultés au coup par coup, quand la Direction jugera impossible d'occulter le sujet.

Malgré un dialogue social réduit au minimum, nous porterons votre voix dans les instances et vous tiendrons informés au travers de ce tract trimestriel, nos HIS mensuelles et nos visites terrain.

► Rattachement du Pôle Logistique Réseau (PLR) et des VQPL à l'UI SO : 1e étape, la mutualisation...

Encore une réorganisation pour « mettre en adéquation les ressources et l'activité à venir », c'est-à-dire **assurer l'activité sans remplacer les départs...** ou les remplacer très partiellement.

En octobre 2022, sur les deux UI, il y avait **39 salariés (PLR + VQPL)**. La Direction en prévoit **32** fin 2024 soit une baisse de 18% en deux ans...

Pour la Direction, ce n'est pas un problème puisqu'elle prévoit une **baisse d'activité**. Elle nous annonce que **les entrepôts des sous-traitants passeraient de 109 aujourd'hui à 65 en 2025** sur la DO GSO.

Analyse de la CFE-CGC

- Nous doutons des estimations de baisse d'activité (souvent surévaluées).
- Les deux PLR ne sont pas organisés de la même façon : pas le même rattachement (DIST Vs Département Environnement, Supply Chain et Cyber), pas les mêmes métiers (aucun Responsable

de Domaines côté UI OC), pas les mêmes niveaux, zéro D'bis côté OC.

- Le rattachement à une unité hors région n'est jamais neutre en termes de management, de proximité et de prévention/sécurité. Les Risques Psychosociaux (RPS) sont importants dans ces situations.
- Le passé renforce nos inquiétudes : à la fusion des UI LR et MP, en 2021, il y avait deux PLR, un à Toulouse et un à Montpellier à l'UI OC. Aujourd'hui celui de Montpellier n'existe plus.

La CFE-CGC sera donc très vigilante sur ces différents sujets à court et moyen terme et nous œuvrerons pour que cette fusion soit synonyme de reconnaissance pour les salariés. Notamment ceux du PRL, sur-sollicités lors de la mise en œuvre de RCC, qui ont répondu présents, mais sans aucune reconnaissance financière de la Direction de l'UI OC.

► Réorganisation des CA : des tensions...

La réorganisation des conduites d'activité couplée avec l'arrivée des nouveaux contrats RCC créent des tensions et des difficultés sur le personnel.

Avec des effectifs moindres et la difficulté à remplacer les départs (peu d'attractivité), les pilotes sont pour certains en surcharge.

Malgré plusieurs demandes de suivi de l'impact RCC et face aux refus de l'entreprise, les élus CSSCT se sont emparés du sujet et ont alerté la Direction qui doit réagir.

Analyse de la CFE-CGC

La Direction doit rassurer et valoriser le personnel des CA qui a subi la crise Covid, le télétravail dégradé, une réorganisation et la mise en place de RCC. Une prime exceptionnelle collective serait la bienvenue (pas de prime covid en 2021).

Tant que l'UI OC ne transforme pas les emplois CDD en CDI et ne rend pas attractive les carrières en CA (évolution et rémunération) les problèmes persisteront.

► Refonte des astreintes : sous-traitance et perte de pouvoir d'achat !

Orange ne remplace pas les départs, les effectifs baissent dans les équipes d'intervention avec pour conséquence des difficultés pour assurer certaines astreintes.

Ajoutez à cela la diminution (organisée ???) du nombre de sorties en HNO.

Vous arrivez à la remise à plat des astreintes.

Actuellement, il y a 30 listes d'astreintes qui concernent 177 salariés sur plusieurs domaines.

Demain :

- 14 astreintes vont être modifiées. Ce qui impacte **84 techniciens qui feront moins d'astreintes**. 3 salariés vont même perdre l'astreinte.
- Le regroupement de certaines astreintes RS ne pourra se faire qu'en diminuant la zone géographique d'intervention (Gard/Aude/Haute-Garonne). **La création des zones Bleues (100% sous-traitance) avec la mise en œuvre du nouveau contrat Primo prend tout son sens.**
- Sur le domaine intégration, regroupement de l'astreinte Sisco et Mitel et rattachement de l'astreinte RHN au domaine RS. Une montée en compétences sera nécessaire pour les techniciens, sur une technologie différente avec des clients très sensibles et importants.
- Sur le domaine Boucle Locale, arrêt de l'astreinte au profit de la permanence statistique.

Ces modifications auront un impact financier sur les salariés. La diminution et/ou la suppression des astreintes aura pour conséquence une baisse importante du pouvoir d'achat.

A noter également la perte de 8 heures compensatoires sur l'astreinte du domaine entreprise de Toulouse.

Avec ce projet, **certains salariés de l'UI OC vont subir une baisse de 20% de leur rémunération.** Orange fera des économies.

Analyse de la CFE-CGC

Orange choisit la sous-traitance à outrance, notamment dans le domaine de l'Intervention.

Cela engendre une baisse des techniciens en UI, notamment dans le domaine RS et par ricochet, des difficultés pour tenir les astreintes.

Difficultés qui conduisent la Direction à revoir les modalités d'organisation des astreintes.

Ces regroupements engendrent la création de zones bleues (nouveau contrat Primo) qui développent la sous-traitance.

La boucle est bouclée. Jusqu'où ira Orange ?

Cette réorganisation demandera une montée en compétences pour les techniciens impactés par ce projet.

- Formation des techniciens qui interviennent sur de nouvelles zones ou de nouvelles technologies.
- Un suivi sera nécessaire pour mesurer l'impact « qualité de service » sur les clients.

Certains perdront jusqu'à 12 jours d'astreintes par an, soit 400 € par mois sur leur salaire. Un accompagnement financier est obligatoire pour amortir cette perte, c'est pourquoi **nous avons demandé l'ouverture de négociations dès l'ouverture de ce dossier.**

Les réorganisations passées ont dégradé les conditions de travail (exemple « dossier CA »), les impacts des réorganisations en cours semblent sous-évalués (refonte astreintes et fusion des PLR/VQPL). Les réorganisations à venir risquent d'être dévastatrices : accélération de la mutualisation des activités back-office et surtout modification des périmètres UI/UPR avec ARI (Ancrage Réseau et Intervention) dont personne ne parle en UI mais qui est déjà largement expliqué dans les Directions Entreprise.

2023 ne s'ouvre pas sous les meilleurs auspices !

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/annuaireCFECCG

