

La période estivale arrive et semble-t-il la sortie de l'épidémie de Coronavirus. Nous ne mesurons pas encore toutes les conséquences sociales et économiques de la crise sanitaire mais il est certain qu'elle a fait évoluer nos organisations et nos modes de travail.

Le télétravail généralisé et obligatoire a ouvert de nouvelles perspectives d'organisation « vie privée/vie professionnelle » pour les salariés. Nous souhaitons que l'UI OC soit moins frileuse sur le télétravail régulier ou occasionnel qu'elle l'était avant la crise Covid.

D'autre part, l'emménagement du Campus de Toulouse a commencé et nous veillerons à ce que tous vous puissiez travailler et vous épanouir dans les meilleures conditions. **N'hésitez pas à prendre contact avec vos représentants CFE-CGC pour toutes questions ou besoins.**

▶ RC Centric : un nouveau cadre réglementaire, pourquoi ?

Aujourd'hui, 73% des interventions sont sous-traitées au niveau national.

Le cadre contractuel entre Orange et ses sous-traitants évolue régulièrement. Après ITCR, le nouveau cadre sera RC Centric. Un nouveau cahier des charges a donc été élaboré nationalement.

A date, les sous-traitants sont en cours de sélection au niveau national mais l'UI OC devra mettre en œuvre RC Centric au 01 avril 2022.

L'objectif de ce nouveau cadre est :

- **Améliorer le niveau de compétence des salariés de nos sous-traitants**, c'est-à-dire renforcer les formations avec la mise en œuvre d'un agrément Orange
- **Renforcer les contrôles.**
- **Donner plus de leviers financiers aux UI.** (paiement unitaire, bonus/malus, amendes...)

- **Faciliter les débordements** en cas de manquement d'un sous-traitant.

Analyse de la CFE-CGC

Nous déplorons le niveau actuel du recours à la sous-traitance qui rend les UI dépendantes de leurs partenaires.

La qualité des prestations des sous-traitants est souvent en-deçà des attendus.

Ce nouveau cadre vise à améliorer la qualité et permettre aux UI d'avoir plus de poids vis-à-vis de leurs partenaires.

Ce sera positif, si la formation des sous-traitants et l'augmentation des contrôles dans le cadre de RC Centric sont assurées en interne UI Oc. Mais cela ne semble pas être le cas.

Dans le même temps, certains éléments du nouveau cadre réglementaire nous inquiètent : la modification du pilotage (« arrêt du double pilotage ») et l'engagement d'un niveau minimum d'intervention. Ils risquent en effet d'avoir un effet négatif sur l'activité de certains services de l'UI Oc.

▶ Politique emploi UI OC : la baisse des effectifs s'accélère !

La direction de l'UI OC nous a présenté un point sur les recrutements à l'UI OC à fin mai 2021 :

- **11 recrutements externes** Orange : tous sur des postes de techniciens BL.

Pour rappel le budget annuel des recrutements externes est de 26 recrutements en 2021, dont 21 techniciens BL.

- **50 recrutements internes** Orange : dont 13 CHAFF et 5 techniciens.

Analyse de la CFE-CGC

Le nombre de recrutements externes pour 2021 est trop faible pour compenser les 60 départs de 2020.

Il est très en-deçà du niveau des années précédentes : 58 en 2020 et 53 en 2019.

Comment éviter l'augmentation de la charge de travail et la baisse de la qualité de vie au travail ?

Au-delà de ce constat amer, s'il faut trouver un signe positif : les recrutements externes sont équilibrés entre le S1 et le S2 car la moitié des recrutements ont été faits fin mai 2021, ce qui n'est traditionnellement pas le cas (plutôt en fin d'année)... faible lot de consolation...

► Les problématiques nacelles : dur de se faire entendre !

Depuis le début de la mandature, nous alertons la direction de l'UI OC sur des problématiques ou des dysfonctionnements autour des nacelles, de leurs utilisations et de leurs contrôles :

- Révision annuelle complète (véhicule et nacelle), VGP et contrôle mensuel.
- Utilisation et déploiement de l'application «Contrôle nacelle ».
- Formation à la conduite et notamment pour les jeunes recrutés.

Nos alertes ont pris plusieurs formes :

- En instances (CSSCT / REI / Bilatérale)
- Remontées terrains de nos représentants de proximité
- Questions RP poussées jusqu'au niveau 3.
- Participation aux enquêtes accidents sur les sujets nacelles.

Ce travail de terrain nous a permis de faire avancer de nombreux sujets :

- Contrôle VGP en charge : fourniture à l'ensemble des sites de poids pour mise en charge.
- Prise de conscience de la direction de l'UI OC sur la problématique de la conduite des nacelles et réflexion en cours.
- Plombage des postes bas : formation manager et équipement des sites.

Analyse de la CFE-CGC

Même si l'UI OC sous-traite massivement, elle ne doit pas négliger la sécurité dans le cadre du travail en hauteur et l'utilisation des nacelles.

Beaucoup de sujets avancent mais il reste encore tant à faire ! Il faut par exemple, une prise en charge dès le recrutement de tous nos jeunes techniciens pour les former sur la conduite, l'utilisation et le contrôle des nacelles.

En direct de l'UI OC : brevet wifi et projet Parnasse !

Deux projets sont en cours de déploiement : le brevet wifi et la création d'une cellule Parnasse.

Le « Brevet wifi » :

- Formation et accompagnement d'une trentaine de techniciens GP sur l'obtention d'un brevet.
- Validation d'une expertise technique et relationnelle dans le cadre de la réalisation des prestations expertes.
- Evolution possible des compétences ARCQ.

Le projet Parnasse :

- Parnasse est la marque haut de gamme d'Orange créée en 2007, qui offre des prestations sur mesure pour des clients sélectifs.
- Création sur Toulouse d'une cellule de 4 techniciens GP qui vont réaliser des interventions de productions pour des clients Parnasse.

- Le pilotage sera co-réalisé par un manager de l'UI et la cellule Parnasse.
- 1 à 2 jours par mois pour chaque technicien sur l'activité.

Analyse de la CFE-CGC

Ces deux projets sont une bonne nouvelle pour nos techniciens.

Il faut souhaiter que le brevet wifi soit accessible à tous les techniciens qui souhaitent l'obtenir et ainsi s'appuyer sur cette expertise pour ré-internaliser ces prestations à valeur ajoutée. Il faut également souhaiter que le projet Parnasse ne se limite pas à la ville de Toulouse mais puisse s'élargir sur Montpellier par exemple.

Ces nouvelles compétences développées par nos techniciens au travers de ces projets doivent être valorisées. Elles vont donner un autre regard et d'autres perspectives sur le métier de technicien de demain.



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

