

Actualités de l'UI OC

Troisième trimestre 2022

JUILLET 2022 – IL

La période estivale commence et il est temps de faire un bilan de ce premier semestre. Avec la décision unilatérale (DU) sur la politique salariale 2022 (NAO) qui ne satisfait personne, une application du nouveau TPS qui a pour conséquence de voir partir un nombre important de salariés de l'UI OC avec peu de remplacements., une politique immobilière qui impose du flex à tous et le nouvel accord télétravail qui se fait attendre **les signes envoyés par la Direction ne sont pas rassurants.**

La tension est de plus en plus palpable dans de nombreux services. La Direction doit entendre ces inquiétudes.

Nous allons donc réaliser un bilan emploi / conditions de travail / formations et amener des propositions (portées dans les instances) pour répondre positivement à ces attentes.

► Bilan emploi : beaucoup de départs et peu d'arrivées !

Pour réaliser un bilan de l'emploi, il faut analyser deux aspects :

- ◆ Les flux entrants :
 - Recrutements externes
 - Recrutements internes
- ◆ Les flux sortants
 - Départs internes
 - Départs externes : démissions, TPS et retraite

A date, la Direction de l'UI OC ne communique que sur les recrutements externes (17 en 2022) et les 200 TPS potentiels.

Pour rappel, il y a eu 26 recrutements en 2021 et 58 recrutements en 2020.

Une classe interne Chaff référent vient de démarrer avec 7 salariés qui nous rejoignent.

Régulièrement nous rencontrons des salariés qui nous annoncent leurs départs (TPS, retraite, ...) et malheureusement très peu sont remplacés :

- ◆ Le travail est donc reporté sur les autres membres de l'équipe.
- ◆ Difficultés de recrutements en internes.
- ◆ Sur certains sites, la taille critique d'équipes est atteinte avec le risque de basculement de à 100% sur la sous-traitance.
- ◆ La mise en place de RCC et les départs contribuent à la déformation des organisations.
- ◆ Certains postes d'encadrement restent vacants et causes du stress aux équipes concernées. Le management mono-site qui était la règle dans les équipes interventions- va devenir l'exception.

Par ailleurs, nos visites terrain nous font remonter un certain nombre de démissions en particulier chez les chaffs et les techniciens.

Analyse de la CFE-CGC

Le ratio arrivée/départ est très déficitaire et ce n'est pas sans impact sur la charge de travail de ceux qui restent.

Les difficultés de recrutements internes sont liées au manque d'attractivité des postes, peu de perspective de carrière et faible évolution salariale.

Les salariés des « petits sites » sont attachés à leurs emplois et les signaux envoyés par la Direction ne les rassurent pas sur la pérennité de leur métier. **Il devient urgent d'avoir une visibilité claire du « make or buy » afin d'entrevoir l'organisation de l'UI de demain (activités pérennes et métiers prioritaires) et ainsi rassurer les équipes.**

La mise en place de RCC début avril et les difficultés importantes rencontrées dans certaines zones montrent les limites de la sous-traitance. La Direction fait venir des techniciens Orange d'autres zones pour renforcer les équipes sous-traitantes qui détruisent nos emplois : **Quelle ironie !!**

Plus grave encore, la politique salariale (NAO) et les difficultés de reconnaissance liées à l'application d'ARCQ, poussent un certain nombre de jeunes salariés à quitter l'Entreprise. Ce phénomène qui était marginal devient récurrent. **La Direction doit le traiter ! A moins que ce soit pour elle, un moyen supplémentaire pour accélérer les départs et donc d'être bien vue du national (l'objectif principal est la réduction de la masse salariale).**

Sans changement dans la politique de l'emploi du Groupe, la situation va devenir intenable et les salariés seront soumis à des risques psycho-sociaux.

La CFE-CGC redoute que pour résoudre cette équation insoluble, la Direction s'engage sur une nouvelle réorganisation du domaine de l'intervention (fusion UPR / UI ?).

► Conditions de travail : du flex et/ou du télétravail mais 2 jours par semaine !

Depuis le début de l'année les projets immobiliers se succèdent. Tarbes, Reynerie, maintenant Cahors et prochainement Marché Gare.

Tous ces projets ont deux objectifs :

- ◆ Rationaliser les coûts immobiliers.
- ◆ Imposer le flex au personnel.

A cette réorganisation des sites se rajoute le développement du télétravail. Les salariés y trouvent un équilibre vie privée/vie professionnelle mais aussi une diminution du budget carburant (éloignement des nouveaux sites).

Malheureusement la Direction limite le télétravail à 2 jours/semaine sans raison. Certains salariés télétravaillaient 3 jours/semaine et au moment du renouvellement, ils sont limités à 2 jours sans justification (c'est la règle à l'UI !!).

► Evolution de la formation : Pas de signe positif à l'horizon !

Avec l'évolution de la technologie, des offres et de la sécurité, la formation continue est obligatoire. Les recrutements passés et la reconnaissance des formateurs (PADC) montrent toute l'importance qu'avait la formation avant.

Aujourd'hui les règles ont changé :

- ◆ Le distanciel est privilégié au détriment du présentiel.
- ◆ Poussé par le national, l'AFEST (action de formation en situation de travail) se développe en UI.
- ◆ Ecart de niveau de formation entre nos salariés et nos sous-traitants.
- ◆ Les PADC partants ne sont pas remplacés et un projet de formateur vacataire est à l'étude.
- ◆ Le poste de manager des PADC est vacant depuis plus de 6 mois !
- ◆ Le recours à la sous-traitance pour former.

Analyse de la CFE-CGC

En période de Covid, les modes d'apprentissage en distanciel étaient privilégiés. Aucun bilan n'a été réalisé sur leurs efficacités réelles et pour des raisons entre autres économiques (pas de frais de déplacement / pas de temps de trajet) l'Entreprise continue de les privilégier. **Il faut mesurer la pertinence et l'efficacité du mode d'apprentissage avec l'avis du PADC pour le valider.**

L'AFEST est une solution pertinente de montée en compétences. L'accompagnement individuel demande de la

Analyse de la CFE-CGC

Rationaliser l'immobilier dans une logique de maîtrise des coûts se comprend mais nous sommes opposés à la maximalisation des profits au dépend du bien-être des salariés en imposant le flex.

Les déménagements récents sur les campus de Montpellier et Toulouse ont montré les limites des espaces dynamiques. L'arrivée prochaine des salariés de Reynerie sur Tolosa avec la vision idyllique du flex de la Direction ne nous rassure pas.

Sur les petits sites le flex n'a pas de sens surtout que les espaces sont disponibles pour faire autrement.

L'application de l'accord télétravail doit être appliqué. Le dogme de la limite à 2 jours par semaine n'a pas de sens. **Le temps doit être étudié individuellement et les managers doivent être accompagnés dans la gestion de leur équipe avec la généralisation de ce mode de travail.**

ressource et la baisse du nombre de PADC ne va pas dans ce sens.

Nos sous-traitants ont la maîtrise de leur politique de formations. Toutefois RCC permet à Orange de contrôler leurs niveaux de connaissance. Le résultat est double :

- ◆ Des formations dispensées par Orange deviennent des informations (pas de conventions).
- ◆ Nos sous-traitants répondent à des QCM via une plateforme (PFSpartner) alors que nos salariés suivent des cursus complets (brevet wifi).

Comment tenir un NPS à 40 dans ce contexte ?

Pour compenser le non-remplacement des départs, la solution proposée est de recruter des vacataires, c'est-à-dire **former sans formateur !** Croire que ce métier se limite à dérouler un module est une erreur (apprentissage technique et pédagogique, mise à jour des modules, entretien des salles et maquettes, planification). **C'est un métier à temps plein qui mérite de la reconnaissance (que n'auront pas les vacataires) !**

Malgré l'investissement de la Directrice de Département, les PADC ont besoin d'être accompagnés dans leur quotidien. Le recrutement d'un manager est urgent.

Ces éléments et le recours aux formateurs sous-traitants nous interrogent sur l'avenir du Département Formation.

Vos correspondants

Olivier Berger – 06 48 07 97 83
Eric Planaguma – 06 84 15 00 44
Adrien Graciannette – 06 74 82 48 74
Lambert Chazal – 06 45 42 48 67



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

