

Actualités de l'UCI OC

Troisième trimestre 2023

JUILLET 2023 – IL

Depuis le 01 juillet l'**UCI (Unité Clients et Industrielle) Occitanie** a vu le jour par suite de la mise en œuvre du projet ARI. Nous ne reviendrons pas ici sur l'impact de ce projet ([voir tract Avril UI Oc 2023](#)) mais sur nos attentes.

Les négociations nationales sur **les astreintes et permanence statistique** arrivent à leurs termes et nous allons vous partager les avancés à date.

Enfin le **projet PRIMO** est en phase de run et le moins que nous puissions dire est que nos craintes étaient fondées.

A la rentrée les élections des représentants syndicaux approcheront et se sera le moment pour nous de faire un bilan de notre action durant ces 4 ans au sein de l'UI OC.

Enfin nous vous souhaitons de bonnes vacances. Profitez de cette période estivale !

▶ L'UI c'est fini : Mais cette fois, nous voulons du changement !

Moins de 5 ans après la création de l'UI OC (fusion des UI LR et MP au 1^{er} janvier 2019), la Direction annonce (à bas mot) la création d'une nouvelle unité : l'UCI OC.

Mais cette fois le message diffère : plus question de « *fusionner pour harmoniser et être plus efficace* ».

Cette fois que rien ne change ou presque ! Sauf le nom et la redéfinition des rôles d'Opérateur Industrielle et d'Opérateur Commercial.

C'est du moins le discours répété par la Direction.

Les salariés du DIOCE et de l'UPR qui changent de rattachement hiérarchique apprécierons cette minimisation...

A travers cette communication, Orange évite un passage en CSE... puisqu'il n'y a que le nom qui change.

Lors de la fusion des deux UI, nous redoutions les changements car nous craignons le nivellement par là-bas... et, malheureusement, nous avons raison :

- ◆ Réorganisation des CA (toujours pas de moyens, ni de valorisation, plus de proximité, perte de compétence...)
- ◆ Fin du PLR à Montpellier et depuis peu fusion avec celui de l'UI SO
- ◆ Suppression des Correspondant Locaux de Proximité
- ◆ Fragilisation du département DCO (à quand un rattachement au département RH)
- ◆ Suppression des filtreurs optimiseurs

Cette fois nous espérons un vrai changement !

Analyse de la CFE-CGC

Pas un changement d'organisation, mais un changement de posture de la Direction, de la prévention, des services RH...

Nous souhaitons un vrai dialogue social, honnête et sincère et que les représentants du personnel soient traités comme des partenaires sociaux et non des ennemis à isoler.

- ◆ Certes, le monologue patronal est moins exigeant que le dialogue social.
- ◆ Certes, limiter et réduire le Dialogue Social relève d'une volonté globale nationale du groupe.
- ◆ Certes, c'est plus confortable de dénigrer les tracts, et autres « canards », que d'avoir un échange constructif.

Mais que de temps et d'énergie perdu, pour les Représentants du Personnel et pour la Direction, à batailler sur un ordre du jour, à essayer de cacher une information, à contester l'application d'un accord, à gérer un DGI, à faire des visites d'inspections en réaction à des dysfonctionnements...

Quel intérêt de faire des plans d'actions, des PAPRI Pact sans contradicteurs, et sans en mesurer les effets ?

Certains acteurs locaux l'ont bien compris et essayent de maintenir un dialogue avec les Représentants du Personnel... mais c'est insuffisant pour être qualifié de dialogue social.

La naissance de l'UCI OC est l'occasion de repartir sur des bases plus saines.

Si certaines OS peuvent se contenter d'une opposition patronat/syndicat, ce n'est pas le cas de la CFE-CGC.

Loin de donner un blanc sein ORANGE, nous invitons la Direction de l'UCI OC à oser le changement et à faire le pari de la confrontation constructive.

► Négociations nationales astreintes et la permanence statistique : Où en sommes-nous !

Les **négociations nationales** autour des organisations du travail dites « **astreinte** » et « **Interventions exceptionnelles** » feront l'objet de **deux accords séparés**.

Ces négociations sont terminées et seront soumises à la signature des organisations syndicales, le 26 juillet 2023.

Ces Accords auront, s'ils sont applicables, un effet rétroactif au 20 mars 2023, date du début des négociations.

En cas de non-accords, la direction risque de faire une DU (décision unilatérale) pour les astreintes et la situation restera floue pour la permanence statistique (accord obligatoire).

Principales propositions astreintes :

- ◆ Temps d'attente : 478 euros
- ◆ Indemnisation heure : **Une heure** débutée est due en entier
- ◆ Indemnisation en cas de suppression de l'astreinte : **100% en prime de la perte des 12 derniers mois du temps d'attentes** si 3 ans d'astreinte et **50% en prime de la perte des 12 derniers mois du temps d'attente** si l'ancienneté d'astreinte est de 1 à 3 ans
- ◆ Indemnisation fusion d'astreinte : **100% de la perte en pouvoir d'achat du temps d'attente** si 3 ans d'astreinte

Principales propositions permanence statistique :

- ◆ Compensation : Réponse de Nuit : 2H30 la première intervention et 1H la seconde intervention

- ◆ Compensation : Réponse WE et JF : 4h la première intervention et 2H la seconde intervention

Pour une lecture complète à date voir le tract national « [Astreintes et Permanence statistique](#) ».

Analyse de la CFE-CGC

La renégociation des astreintes devenait nécessaire (accord 2005) et la permanence statistique n'est encadrée que pour les fonctionnaires et laisse un flou pour les salariés de droit privé.

Il y a des avancées significatives sur les deux sujets même si certaines sont encore trop timides (dégressivité sur la permanence statistique/liste statistique pour les managers intervention)

Sur l'astreinte, sans accord, une DU risque d'être moins disante que l'accord proposé (Temps d'attente moins valorisé).

Sur la permanence statistique, la question est de savoir ce que fera l'entreprise sans accord. Est-ce que la Direction prendra le risque juridique de maintenir des listes avec des contractuels ? Est-ce qu'une organisation syndicale saisira l'Inspection du Travail et les tribunaux ?

Mais sans ouvrir la permanence statistique aux contractuels les listes ne seront plus tenables...

Nous restons attentifs à la situation.

► Primo : nos inquiétudes étaient fondées !

Les zones PRIMO sont déployées depuis bientôt 3 mois.

Le basculement en zone 100% sous-traité de l'activité RS (pour permettre la refonte des astreintes) ne se fait pas sans difficultés.

Nous avons alerté sur les risques ([tract Actualités de l'UI OC Quatrième trimestre 2022](#)) et nous constatons aujourd'hui que les difficultés opérationnelles sont bien présentes.

Nous avons remonté au travers de questions RP nos alertes mais face à une Direction sourde et muette à nos demandes et face aux risques réels tant sur les équipes techniques que sur nos pilotes CA, la CSSCT a déclenché un droit alerte pour un Danger Grave Imminent (DGI)

Ce DGI a permis un dialogue constructif avec la Direction et de mettre en place des correctifs.

Analyse de la CFE-CGC

Comme nous l'écrivons plus haut, nous souhaitons un dialogue constructif et que nos inquiétudes et propositions soient entendues par la Direction.

Le projet PRIMO n'échappe pas à la règle.

Sur le fond, le choix de confier des secteurs entiers à la sous-traitance nous fragilise et atteint ses limites. D'autant que nos équipements RS impactent beaucoup de clients en cas de panne.

La répercussion sur la satisfaction client peut être forte !

Vos correspondants

Olivier Berger – 06 48 07 97 83

Eric Planaguma – 06 84 15 00 44

Adrien Graciannette – 06 74 82 48 74

Laëtitia Lebrun – 07 85 48 46 96



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

