

**La période estivale est derrière nous et la rentrée est le moment pour chacun de revenir sur site.** Les salariés du campus Tolosa prennent leurs marques dans leur nouveau cadre de travail depuis le mois de juillet et c'est au tour des salariés de Croix d'Argent d'emménager sur le Campus le Patio. Nous veillerons à ce que tous vous puissiez travailler dans les meilleures conditions.

Les projets de transformation sont toujours d'actualité et l'UI OC n'est pas en reste avec le test « One pilote ».

Les recrutements externes sont limités et l'entreprise a des difficultés à le faire en interne sur des postes vacants malgré des dispositifs tels que les classes internes.

**Ce tract est l'occasion pour nous d'exprimer nos condoléances à la famille de Christophe BOISSIN. Christophe était un militant CFE-CGC reconnu en interne comme en externe tant pour ses qualités humaines que son professionnalisme. Il reste dans nos pensées !**

## ► Retour sur site : l'accord télétravail doit s'appliquer !

**A compter du 1<sup>er</sup> octobre le retour sur site est obligatoire.**

La période que nous venons de traverser a été très compliquée mais elle a permis à chacun de tester, d'évaluer sa capacité à télétravailler.

Aujourd'hui, l'entreprise doit faire face à une multiplication des demandes de télétravail régulier et cela demande une adaptation logistique, organisationnelle et managériale dans les équipes.

Il est bon de rappeler que dans l'attente d'un nouvel accord télétravail sans cesse repoussé, l'entreprise doit appliquer l'accord télétravail voté le 17 mai 2013 et modifié par avenant le 26 septembre 2017.

**Cet accord prévoit entre autres :**

- « *L'avenant au contrat de travail ou protocole d'accord doit préciser les jours ou demi-journées télétravaillés.* » (Article 3.3.1)
- « *Par exception, pour des salarié-es dont l'activité ne permet pas de définir a priori et de manière constante les jours de télétravail, l'avenant au contrat de travail ou le protocole d'accord prévoira un volume mensuel de jours télétravaillés.* » (3.3.2)
- « *Sauf cas particulier individuel, exceptionnel et/ou temporaire, le télétravailleur doit être présent au moins*

*deux jours par semaine au sein de l'équipe, dans le local habituel de travail.* » (5.2)

- Un équipement et une indemnisation pour chaque salarié signant un télétravail régulier.
- Un ticket restaurant par jour de télétravail régulier.

### Analyse de la CFE-CGC

Le virage positif pris par l'UI OC dans le développement du télétravail est à souligner. En effet des métiers pas ou peu éligibles sont aujourd'hui ouverts au télétravail régulier.

Malgré nos alertes successives et répétées sur le sujet il a fallu la crise sanitaire pour que la direction de l'UI comprenne l'intérêt « gagnant-gagnant » du télétravail sur certains métiers.

Nous regrettons que face à la multiplication des demandes de télétravail (nouvelle ou renouvellement), les directions inventent des articles (exemple : 2 jours télétravaillés maximum/semaine la 1<sup>ère</sup> année) et ont une lecture abusive (exemple : le volume mensuel de jours télétravaillés, ou forfait, n'est plus l'exception mais la règle).

Nous resterons attentifs à l'application de l'accord de façon individuelle et non pas collective par typologie de métier.

**Nous sommes à votre disposition pour toute question ou accompagnement sur le sujet.**

## ► Alternants 2021 : une petite lumière dans l'obscurité...

Entre 2019 et 2020 l'UI OC a connu une perte de 60 effectifs (-4%).

Les recrutements externes 2021 sont seulement de 27 CDI, la priorité étant donnée aux recrutements internes à ORANGE.

C'est pour répondre à cette stratégie que l'UI OC a lancé le dispositif « classe interne » sur 3 métiers : Chaff, Tech GP et Pilote back office avec 7 apprenants par classe.

Finalement la classe Chaff a rencontré un réel succès (10 apprenants) mais le résultat est plus mitigé pour les 2 autres : techniciens GP (4) et les pilotes back office (4).

La campagne de recrutement des alternants pour 2021 est quasiment terminée et c'est 60 alternants qui rejoignent l'UI OC cette année.

Ils sont principalement sur des métiers de techniciens (20) et de CHAFF (7) mais la quasi-totalité des services de l'UI sont concernés (10 sur les métiers transverses, 3 dans les CA, 3 au DIOCE, 2 GTC...).

### Analyse de la CFE-CGC

Le recrutement de 60 alternants en 2021 est une bonne nouvelle, mais ce sont des recrutements externes en CDI qu'à besoin l'UI OC...

Les métiers de l'UI OC manquent d'attractivité en interne ORANGE... ce qui conduit la direction à user et abuser des CDD (comme à la CA) dévoyant le cadre légal du recours à ce type de contrat.

Recruter des alternants, les former, puis les pousser vers les sous-traitants (ou pire vers nos concurrents) faute de recrutements en CDI est un non-sens.

Sur les 27 recrutements en CDI externe en 2021, 12 seulement sont d'anciens alternants.

Sans recrutements externes importants, l'UI OC continuera l'intensification de l'automatisation, du recours à la sous-traitance et des projets de réorganisations.

Cela se fera au détriment de la qualité de service, de la qualité de vie au travail (QVT) et à terme, de la santé des salariés...

**Pourtant l'activité est là, mais la stratégie nationale de l'emploi infecte tout... ORANGE, employeur digital et ... quoi déjà ?**

Pour finir nous serons très vigilants sur l'évolution du dispositif classe interne. Pour des profils essentiellement commerciaux, il n'est pas simple de réussir son intégration sur un métier technique. L'expérience passée est malheureusement là pour nous le rappeler. L'accompagnement de l'entreprise doit être à la hauteur de l'enjeu.

## ► Projet One pilote : la satisfaction client, mais pas que !

L'UI OC est pilote sur un nouveau projet d'organisation, « One pilote ».

L'idée est d'élargir l'activité d'un pilote PPC ou CA pour traiter de bout en bout un dossier de production fibre en échec suite aux aléas réseau.

Ce pilotage unique devrait fluidifier et simplifier le suivi d'un dossier en échec et ainsi permettre un raccordement client plus rapide. La finalité étant la satisfaction du client.

Ce pilote va impacter un très petit nombre de salarié, 2 pilotes PPC et un pilote PCA.

La durée de ce pilote est de 6 mois avec un point de passage au bout de 3 mois.

### Analyse de la CFE-CGC

**Améliorer la satisfaction client et fluidifier nos process est toujours une bonne chose.**

Il est important que l'entreprise accompagne les salariés impactés par ce projet tant sur la formation que sur la reconnaissance métier.

**Sans être alarmiste**, ce pilote nous fait craindre des changements plus profonds à venir et une remise à plat de l'ensemble des activités back office n'est pas impossible.

### 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](http://www.cfecgc-orange.org)  
Abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](https://bit.ly/abtCFE-CGC)  
Tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFE-CGC](https://bit.ly/annuaireCFE-CGC)

