

# Actualités de l'UI OC

## ➤ La crise covid : Difficile de tout comprendre !!!

Depuis le début de cette crise la direction de l'UI OC communique régulièrement auprès des salariés et des instances représentatives du personnel. L'évolution des directives gouvernementales et de la direction nationale demande une adaptation collective de nos modes de travail.

De nombreux cas suspects ou avérés sont détectés au sein de l'unité et les mesures d'isolement sont appliquées.

Le port du masque obligatoire sur l'ensemble des sites est difficile au quotidien surtout pour le personnel des back offices travaillant au téléphone.

Pour le personnel devant garder leurs enfants (fermeture d'école), la règle est le télétravail si le métier est compatible sinon ASA coronavirus garde enfant.

Pour les personnes « à risques à cause d'antécédents médicaux », la liste initiale a évolué, mais attention les pathologies décrites dans celle d'avril nécessitent toujours un éloignement, qui se met en œuvre sur demande du médecin traitant. Pour cela plusieurs solutions :

- Télétravail quand cela est possible sur l'activité.

- Si le télétravail n'est pas possible sur l'activité :
  - ASA Covid pour les pathologies de la nouvelle liste.
  - Arrêt de travail obligatoire prescrit par médecin traitant pour les autres.

### Analyse CFE-CGC : La bienveillance doit être la règle.

Aujourd'hui le climat anxiogène créé par la situation, les mesures de protection et l'apparition de nouveaux cas devrait encourager l'entreprise à élargir les possibilités de télétravail.

Le taux d'échec de 30% (faux négatif), les cas asymptomatiques et la validation des gestes barrières sur déclaratif doivent amener l'entreprise à isoler dès que possible tout salarié ou équipe dès qu'il y a le moindre doute.

La CSSCT mandatée par le CSE a travaillé sur l'impact de cette crise notamment par l'élaboration d'un rapport et la réalisation d'un questionnaire auprès de l'ensemble des salariés. Il serait constructif que la direction partage ce travail afin de faire évoluer les conditions de travail sur l'ensemble des services.

## ➤ Les chantiers de l'après confinement : Il faut accélérer !!!

**Le télétravail chez les chargés d'affaires** : la CFE-CGC défend depuis 2019. Nous avons obtenu le lancement d'un test autour d'une dizaine de chargés d'affaires. Le confinement a « généralisé le test » à l'ensemble de ces personnels. Nous attendons aujourd'hui que la direction permette aux CHAFF qui le souhaitent de bénéficier de l'accord télétravail, en leur permettant de faire du télétravail régulier.

**Le télétravail en Conduite Activité** : mis en place durant le confinement n'a pas endigué le bon fonctionnement de l'unité. La réussite du PCA est en grande partie due aux conduites d'activités (plan de charge). **Sans eux pas d'activité terrain !!**

**L'équipement en PC portable** : le confinement a montré que l'équipement en PC portable doit être la règle pour tous les salariés. Aujourd'hui encore **105 salariés** sont en attente d'équipements.

La direction travaille à l'équipement de tous les salariés et il est bon de noter qu'environ 60 PC viennent d'être livrés à l'UI OC.

### Analyse CFE-CGC : Le télétravail pour tous c'est possible.

La flexibilité et le professionnalisme de tous doit permettre de satisfaire toutes les demandes.

Le confinement et le télétravail généralisé a démontré que télétravailler 1 à 2 jours par semaine, peut être mis en place dans tous les métiers (hors activité terrain).

L'équipement en PC portable est le prérequis à cette généralisation.

**LA CFE-CGC rappelle qu'une prime PCA aurait été bienvenue pour l'ensemble des personnels de l'UI OC (actif sur le PCA) comme annoncé par Stéphane Richard.**

## ➤ Recrutement 2020 : Coupe drastique !!!

Le plan de recrutement de l'UI OC nous a été présenté pour l'année 2020.

Le chiffre global est de 26 recrutements. Dans le détail nous avons 15 techniciens, 1 expert Solution, 8 chargés d'affaire et 2 pilotes conduite d'activité.

En complément nous avons 24 mobilités internes et 14 recrutements de CDD (9 techniciens BL, 4 pilotes BL et 1 pilote Cellule expertise client).

A noter que le taux de féminisation est de 19% sur les CDI.

**Analyse CFE-CGC : Le nombre de recrutement en 2020 est en baisse de 68% par rapport à 2019.**

Pour rappel en 2019, il y a eu 147 départs pour 61 recrutements soit **un solde négatif de 86**.

Il serait intéressant de calculer ce solde pour l'année 2020. Malgré de multiples demandes, nous n'avons pas ce chiffre et la seule réponse de l'entreprise a été de nous dire que le

nombre de départs est en baisse sur l'année 2020 par rapport à 2019 sans plus de précision.

En parallèle nous pouvons observer que le taux de sous-traitance n'a jamais été aussi haut.

A titre d'exemple ce taux atteint 98% dans la production Fibre. Les préconisations de la Direction Intervention sont d'internaliser « **Les Prestations Expertes** » dans le cadre de ces productions afin d'atteindre l'excellence sur la satisfaction de nos clients. **(Engage 2025)**

La réalisation par la sous-traitance de la majorité de ces prestations est-elle un gage de qualité ?



## ➤ Le télétravail occasionnel élargi : Et l'accord alors !!!

La direction a mis en place depuis le début du mois et jusqu'à fin décembre un troisième mode de télétravail : **le télétravail occasionnel élargi**.

C'est la possibilité pour ceux qui le souhaitent de télétravailler 2 jours par semaine. Mais ce mode de télétravail ne rentre pas dans l'accord télétravail de 2013 et ne bénéficie donc pas de l'ensemble des mesures d'accompagnement du télétravail régulier (prime, Ticket restaurant et matériel mis à disposition).

**Analyse CFE-CGC : La crise que nous venons de traverser et la mise en télétravail obligatoire pour une grande partie du personnel a mis en exergue la nécessité de revoir l'approche globale du télétravail.**

La CFE-CGC a demandé une négociation d'un avenant à l'accord actuel. A ce jour la seule réponse de la direction est

le télétravail occasionnel élargi qui est moins disant que l'accord de 2013. Il aurait été bienvenu après la période que nous venons de traverser que la direction donne les mêmes avantages dans le cadre de ce nouveau mode de télétravail.

Il est à noter également qu'à ce jour aucune compensation (ticket restaurant et accompagnement financier) n'a été proposé pour la période du 11 mai au 1 septembre pour le personnel maintenu en télétravail. **Que font le CNR (comité national de la restauration) et l'entreprise ?**



### Vos correspondants

Olivier Berger – 06 48 07 97 83  
Adrien Graciannette – 06 74 82 48 74  
Valentin Desio – 06 79 61 45 21

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/annuaireCFECCG](https://bit.ly/annuaireCFECCG)

