



Restructurations à l'UI OF : De simples changements de rattachement hiérarchique !!!

C'est en ces mots que la Direction a présenté aux CHSCT de juin et de septembre trois restructurations : une au département Grand Public, domaine multiproduits (concernant 140 personnes), une autre au département Intervention Client Affaire (concernant 100 personnes), une autre aux répartiteurs, à l'environnement technique et la logistique (concernant 50 personnes). C'est donc 50% de l'effectif actuel de l'UI OF qui est impacté.

Les motivations invoquées par la direction

Les départs prochains de managers, les nombreux départs de techniciens en TPS et en retraite, l'absence de restructurations dans ces groupes depuis plusieurs années, des organisations hétérogènes, cloisonnées et complexes...

Ces restructurations, qui ont été présentées par les chefs des départements concernés comme sans conséquence pour les personnels, hormis le déplacement de deux ou trois cadres, ont tout de même fait l'objet de plus de 6 heures de débat en CHSCT !!!

L'analyse globale de la CGT

Les départs en retraite ont toujours existé. Pour ce qui est des TPS, c'est fin 2009 que la direction a signé un premier accord, qui a été renouvelé en 2012 et court jusqu'à fin 2015.

Dans ces accords la direction a toujours refusé de remplacer tous les départs. C'est cette même direction qui a décidé que d'ici 2020, 30 000 emplois devaient disparaître.

Nationalement seul un départ sur quatre de l'entreprise sera remplacé (ce qui veut dire que localement ça peut être pire que cela). A partir de là, l'équation à résoudre pour la direction est : « **Comment faire plus avec moins** ». Une direction qui cherche pour ce faire l'appui des organisations syndicales.

Les restructurations présentées sont donc la conséquence directe des suppressions d'emploi ayant eu lieu et à venir. Pour mémoire à l'UI OF alors qu'en 2012 il y avait eu un solde d'emplois positif de 17 (plus d'arrivées que de départs), en 2013 ce solde est négatif -26 et pour 2014 le solde sera encore négatif et à deux chiffres. Mais cela la direction ne le dit jamais, elle préfère faire porter le chapeau aux collègues qui partent en retraite ou qui prennent un TPS, pour se justifier par exemple lorsqu'elle supprime les temps convenus dans les groupes intervention.

N'oublions pas non plus qu'en 2013, il y a eu restructuration des magasins avec suppression de 3 emplois et fermeture du magasin de Mantes.

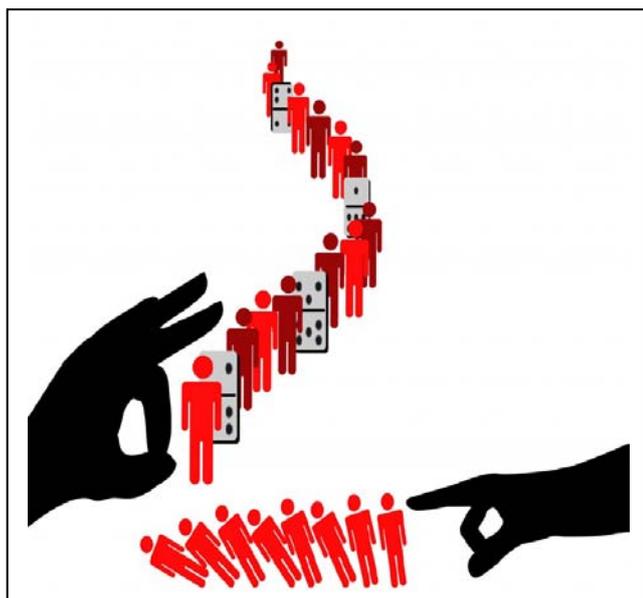
Il y a eu aussi des restructurations à la GTC, où la direction a repris, tout le domaine FTTH sans aucun emploi supplémentaire à la clé, misant sur la disparition proche du Numéris. C'est la seule à y croire. Elle, qui après avoir recruté temporairement des CDD, aujourd'hui face à une situation « d'urgence » cherche des volontaires d'autres services pour travailler en heures sup pour la GTC, le soir ou le samedi.

Pour ce qui est des conduites d'activités où le national interdit tout recrutement, pour continuer à exister ce sont des stagiaires, des apprentis qui sont mis ponctuellement en place, sans aucun

espoir d'être recrutés un jour. Et pendant ce temps là les collègues souffrent sur leur poste de travail.

Le but n'est pas de dresser un tableau noir, mais de bien remettre la direction face à ses responsabilités et de replanter le décor, car parfois emporté par la volonté de bien faire son travail, on en vient à oublier pourquoi aujourd'hui c'est aussi difficile.

Il n'y a aucun service qui est épargné à l'UI OF et chacun essaie de faire son travail du mieux qu'il peut. Dresser un service contre un autre ne résoudra rien.



Rappelons-nous, que si en 2012 et 2013 la situation sociale dramatique connue en 2009/2010, suite au plan NEXT (20 000 suppressions d'emploi), a pu évoluer positivement, c'est principalement grâce aux 10 000 créations d'emploi qui avaient apporté un véritable ballon d'oxygène dans les services.

Les mêmes causes ayant les mêmes effets, les militants CGT constatent aujourd'hui de nombreuses dérives dans les méthodes de management qui leur rappellent les mauvaises années. Où sont les promesses du contrat social ? Où est le respect des accords signés ?

La situation au département GP (Grand Public)

Dans ce département la direction indique ne vouloir restructurer que les groupes multiproduits, expertise et publiphonie. La Boucle Locale, les

groupes expertise NTIC et Contentieux Réseau seraient épargnés. Jusqu'à quand ?

La Direction annonce 17 départs sûrs en 2014 et 2015 dans les groupes multiproduits.

En passant de 6 équipes à 4 équipes (de 28 techniciens) pour couvrir le même territoire, il est incontournable qu'au fil des départs, voire même avant, la zone d'intervention de chaque technicien est appelée à s'élargir. Même si au début cela ne sera que ponctuel et que la direction compensera avec de la sous-traitance. Cette restructuration aura pour conséquence d'augmenter le kilométrage journalier des techniciens, de les envoyer dans des territoires inconnus, ou bien de créer des zones blanches entièrement dévolues à la sous-traitance. La CGT ne croit pas un seul instant que cette réorganisation permettra, comme l'annonce la direction, de cibler les activités à valeur pour les techniciens. Si tel était le cas, pourquoi l'UI OF persiste à sous traiter les mises en service FTTH à plus de 90%. Si le FTTH n'est pas une activité à valeur aujourd'hui, il faut nous en faire connaître d'autres.

L'équipe publiphone est rattachée au groupe de Trappes, l'équipe expertise est rattachée au groupe de Taverny. Aux questions de la CGT sur l'avenir de ces deux équipes, la direction n'a pas été très loquace, mettant en avant la possibilité pour ceux qui le souhaiteraient de passer sur des activités multiproduits, pour les autres rien n'est moins clair. La disparition du site de Sarcelles avec le rapatriement des salariés sur Taverny ne laisse rien augurer de bon quant à l'avenir de ce site.

Pour ce qui est de l'encadrement chacune des 4 équipes sera composée d'un chef de groupe avec deux adjoints. Au regard des problèmes d'effectifs récurrents à la conduite d'activité et de l'interdiction d'y recruter, la CGT pense qu'avec cette restructuration les adjoints reprendront la conduite d'activité à chaud (le jour de l'intervention), la conduite d'activité se cantonnant en amont pour l'établissement des plans de charge. Il n'y aura donc plus de contacts téléphoniques entre techniciens et conducteurs d'activité. Cette organisation facilitera d'autant plus le regroupement de CA à un niveau supérieur régional ou autre.

Les élus CGT ont voté contre cette restructuration.

La situation au département ICA (Intervention Client Affaire)

C'est la totalité des activités du département qui sont restructurées (Entreprise, PABX, Réseau et Mobiles). La direction annonce 44 départs possibles en retraite au département ICA jusqu'en 2020. Anciennement composé de 6 groupes, ce département n'en comporte désormais plus que quatre, avec comme nouveauté un groupe Réseau et Services (porté à 38 salariés) qui couvre le 78 et le 95 et deux groupes Client et Services (34 et 23 salariés) couvrant chacun un département géographique. Aucun doute qu'avec cette nouvelle organisation, le territoire d'intervention des techniciens est appelé à s'agrandir rapidement, (congrés, entraide...). Les chefs de groupe vont utiliser tous les moyens à leur disposition pour parvenir à réaliser les objectifs qui leur sont demandés.

Ce département a affiché aussi très clairement sa volonté d'optimiser ses « ressources » en demandant plus de polyvalence aux techniciens, action déjà bien entamée avec la mise en service des Live Box Pro réalisée depuis un an par les techniciens du PABX (non sans poser problème).

Un groupe d'appui est aussi créé. C'est une présentation très succincte qui nous en a été faite. Très peu d'éléments étaient donnés sur le rôle et les missions de ce nouveau groupe constitué par les anciens soutiens, managérialement sortis de leurs équipes actuelles !!! En séance, les questions de la CGT n'ont visiblement pas été appréciées par les représentants d'ICA. La suite des événements nous a amenés à intervenir pour des salariés cadres et non cadres en souffrance importante dans ce groupe. Résultat final, 2 mois et demi après sa création, la composition de ce groupe et les tâches qui lui sont confiées ont été modifiées. Affaire à suivre.

En questionnant la direction la CGT a appris :

- que la sous-traitance avait fait une entrée sans bruit à ICA, épargné jusque là.
- que des collègues des groupes multiproduits GP étaient en formation sur

des produits entreprise dans le but d'élargir leur domaine de compétences.

En clair, la frontière entre les départements GP et ICA vole tout doucement en éclats.

Si la politique de non remplacement des départs est maintenue, ces deux axes seront amenés à s'intensifier rapidement.

Les élus CGT ont voté contre cette restructuration.



La situation à l'environnement technique, dans les répartiteurs et à la logistique

L'ancien département DIIR vole en éclats. L'environnement technique est désormais rattaché au département ICA. Attention là aussi à l'élargissement des tâches qui pourraient être demandées aux techniciens. Cette pratique est déjà en place dans des UI de province. Parallèlement la direction risque encore d'accroître la sous-traitance déjà forte dans ce domaine.

Pour ce qui est des répartiteurs désormais rattachés au GP, aucune volonté de ré internalisation des activités. Cette activité n'est pas considérée par la direction comme une activité à valeur. Mais à force de ne faire réaliser par ses salariés que des activités que la direction estime unilatéralement « à valeur », il ne va bientôt plus rester qu'un seul métier en UI : « vérificateur technique ».

Ces deux groupes ne sont pas non plus à l'abri de remaniements dans les mois qui suivent en fonction des départs des collègues et des besoins des départements.

La logistique se retrouve désormais dans un mini département « DETSB » (15 personnes !!!) dont la

durée de vie est selon la CGT liée au départ en temps libéré de son chef de département.

Conclusion

Aux dires de la Direction l'activité est en baisse, pourtant elle existe bel et bien, puisqu'en 2013 ce sont en moyenne 205 salariés sous-traitants qui ont travaillé tous les jours pour l'UI OF. Par contre ce que la plupart des salariés de l'UI OF constatent c'est que leur charge de travail augmente.

Un document national révèle que les temps de rétablissement de maintenance et les temps de mise en production s'allongent considérablement.

L'hémorragie en termes de personnel et de pouvoir d'achat doit être stoppée. Les moyens existent à Orange, 30 centimes de moins versés sur chaque dividende (payé 60 centimes en 2014) permettrait de créer 5 000 emplois par an. Ce constat porté par la CGT n'a jamais été infirmé par la Direction. N'est ce pas là l'une des solutions pour : améliorer les conditions de travail des salariés, préserver leur santé et celle de l'entreprise ?



Du 18 au 20 novembre vous êtes appelés à voter pour élire vos délégués du personnel et vos élus au CE. Ce vote détermine aussi indirectement la composition future des CHSCT.

La mandature précédente a montré combien il est important d'avoir des représentants CGT qui portent vos revendications, défendent

vos intérêts, proposent des solutions alternatives après vous avoir consultés et ne se contentent pas d'avaliser les propositions de la direction.

Voter CGT c'est voter pour des militants proches de vous, que vous connaissez et qui vous défendront avec efficacité.

Voter CGT c'est se donner les moyens pour peser plus et imposer d'autres choix à Orange.

Voter CGT c'est aussi nécessaire pour gagner de nouveaux droits.

Des élus seuls peuvent freiner la direction dans la mise en place de ses projets, lui faire prendre des engagements que vous salariés concernés devaient faire respecter. Mais l'histoire le montre, seules les luttes unies du personnel permettent d'infléchir durablement les choix de la direction, de faire reconnaître son travail, et d'améliorer les conditions de travail.

Villepreux le 10 novembre 2014

