



Les news du CE DO IDF



juin 2018

La CFDT en début de CE a demandé une minute de silence en mémoire à notre collègue trop tôt disparu M. Léon Gawronski.

Valdoly énième fermeture

Valdoly énième fermeture d'une boutique ayant des résultats positifs et qui n'a plus à prouver sa rentabilité. Où est la logique ? Le personnel est désabusé, se trouvant dans l'attente de perspectives professionnelles. La Direction promet pourtant une gestion carrée et dynamique du personnel. Personne ne sera laissé-pour-compte. La stratégie déployée est la bonne « dixit la Direction », respect des calendriers annoncés. Dont acte ! Oups, un petit loupé dans cette gestion du personnel et des dates annoncées pour la boutique d'Aubervilliers. Le constat : les salariés sont en attente d'une date de fermeture, ne sachant pas s'ils pourront avoir le choix des postes. La date du départ repoussée = stress et inquiétude... La boutique de Valdoly sera-t-elle dans une situation analogue ?

Information consultation sur le projet d'évolution des organisations des Unités d'Intervention de la DO IDF.

Une continuité lancée il y a un an. La compression des Départements de l'Intervention, la création du département DIST. Les mouvements des personnels, les Conduites d'Activité bousculées etc... Pourquoi tout cela, parce que il y a eu la Lettre d'Orientation de la Direction de l'Intervention qui donne une directive forte avec une méconnaissance grave de l'IDF et de ses spécificités. Le tout dans une ambiance de départs continus vers des TPS et retraites. Pas ou peu de remplacement dans les UI de l'IDF. Exit les compétences chez Orange, sous-traitance en augmentation... Que se passe-t-il, où va t-on ? En procédant de la sorte que va-t-il se passer pour 2020 ? Compétences en chute libre, surcharge de travail, déqualification des métiers qui étaient de 400 et qui passent à 130. Se battre pour l'emploi certes, mais cela est du goutte à goutte, et les formations dignes de ce nom où sont-elles ? Le passage de témoins entre les anciens et les nouveaux arrivants où le savoir-faire est des plus importants dans un métier technique avec le peu de recrutement chaque année. La perte de ce savoir-faire devient récurrente au détriment d'Orange et de nos clients.

CONTENIR LA SURCHARGE DE TRAVAIL



Quelle sera l'issue des 7 groupes de travail en cours qui doivent se terminer fin juin ? Vont-ils se prolonger en juillet ?

PAPY SOCIAL ou le PLAN BOOM d' Orange

La pyramide des âges est une aubaine pour Orange ou comment cacher un plan social derrière le papy-boom. En 2017 la DO Idf a perdu 747 salariés pour seulement 152 embauches soit 1 remplacement sur 5. Mais si on y ajoute les 1400 salariés dans le dispositif sénior dont 1000 en temps libéré, le ratio se porte à 1 remplacement sur 11. Que restera-t-il de l'emploi en 2025 ?? La pyramide des âges dans les UI en est le reflet, plus de 50% des salariés ont plus de 55 ans. Des activités entières disparaissent au profit de la sous-traitance, des emplois sont externalisés et par ailleurs étrangement la charge de travail augmente... Les conséquences sont alarmantes voir désastreuses. Les élus CFDT dénoncent cette stratégie purement économique et qui ne vise que le court terme...

Lettre ouverte à Monsieur Marc Blanchet

Président du CE DO IDF

CE du 21 juin 2018

Copie aux CHSCT de la DO IDF

(SUD/FO/CGT/CFDT/CFE CGC)

Monsieur le Président,

Vous gérez l'emploi et les compétences sans tenir compte de toutes les alarmes, au rouge, que les élu.es vous remontent sur la DO IDF :

Accélération de la fuite de l'emploi interne : en 2017, moins 8,5% de l'effectif actif, le Rapport Annuel sur l'Emploi répertorie 1 104 sorties cumulées en 2017 et une coupe drastique de la bande C, qui perd 20% d'effectif en 1 an. C'est l'apogée de plus de 20 ans de destruction de l'emploi au sein de la DO IDF.

L'augmentation de la charge de travail induite par la chute de la force au travail dans tous les services. (Exemple très prégnant chez les chargés d'affaires...)

Aggravation de la surcharge mentale provoquée par les réorganisations fonctionnelles incessantes (création du SCO IDF, fusion implicite de certains services UAT/SCO, pseudo continuité managériale...), avec la mise en place de nouvelles organisations du travail qui accentuent la polyvalence (Mobile/Open...), la poly-compétence (N1/N2 sur les plateaux d'appel...), la notion de précellence initiée par l'institut des métiers d'Orange... En somme, une flexibilité fonctionnelle des salarié.es, sans évaluation réelle de l'augmentation de la charge de travail induite. La prévention primaire de la surcharge de travail est systématiquement négligée par les dossiers de réorganisation.

Les 704 salarié.es en temps libéré, qualifié.es d'«actifs », inclus dans les 8 949 CDI « actifs » est un mensonge intellectuel. Leur absence déstabilise les services

Le sacrifice des postes d'exécution, opérationnels, de production en interne, désagrège des unités entières. La fusion des UIs provoque un élargissement du périmètre d'intervention des techniciens sur plusieurs départements, ce qui au final, fait perdre de la productivité, par la longueur des déplacements. Le Plan de Mobilité ne compensera jamais les préjudices subis par les salarié.es, le temps perdu ne se rattrape jamais. Ces temps de trajet trop longs nuisent aussi à la santé. Vous mettez en oeuvre la stratégie de l'entreprise qui fait de larges coupes dans les postes que vous appelez de « moindre valeur ajoutée ».

Il est vrai que vous affaiblissez ainsi tout le secteur d'activité des télécommunications, en sous-traitant la production sur des métiers insuffisamment qualifiés par les entreprises prestataires.

De votre propre aveu, en tant que donneur d'ordre, vous n'avez aucune visibilité sur la qualité des travaux, et encore moins sur les conditions de travail des salarié.es de la sous-traitance, des majors aux sous-traitants, en cascade, que vous tolérez jusqu'au troisième rang. Vous acceptez implicitement le délit de marchandage. Cela représente 3 880 ETP travaillant pour Orange dans la précarité.

La répartition territoriale des boutiques se réduit comme « peau de chagrin » et aggrave les déplacements des salarié.es. En faisant abstraction du volet social, il est à noter, que d'un point de vue strictement économique, les élu.es ne comprennent toujours pas cette stratégie d'abandon du réseau de boutiques, qui affaiblit la présence de la marque Orange sur l>IDF. Regardez-vous les statistiques d'incivilités qui augmentent contre les vendeurs et les responsables parce que les clients sont obligés de faire des kilomètres et d'attendre ? La trajectoire des effectifs, de départ à la retraite ou en TPS, est connue depuis des années mais vous ne faites rien, aucune anticipation, au détriment des salarié.es.

Vous vous dites également gestionnaire des Compétences ?

La question des reconnaissances des compétences est essentielle dans notre entreprise où les métiers ont beaucoup évolué. Le Groupe référençait plus de 400 métiers fin 2017. La Direction annonce n'en compter qu'une centaine, à terme. Ce référentiel exhaustif et non amendable, qu'Orange n'a pas communiqué, à ce jour, a été établi par un comité restreint composé exclusivement de directeurs-trices fonctionnel-le-s et de représentant -e-s de la DRH.

Au niveau de la DO IDF, aucun plan de formation n'est présenté en rapport avec cette transformation lourde alors que, pour vos équipes de direction, « la transformation a déjà commencé », privilégiant les actions de formation au coup par coup d'adaptation au poste de travail « évolution/maintien dans l'emploi » plutôt que des formations de « développement des compétences ». L'agilité, que la direction met à toutes les sauces, n'est que la remise en cause permanente de l'expérience, des missions, et des parcours des salariés.

Avec Essentiels 2020, cette politique de l'entonnoir était déjà irréaliste.

La présentation de la prospective GPEC de la DO IDF est décalée de plusieurs mois cette année, Pourquoi ?

Alors que des négociations sont en cours sur la GPEC, que l'accord sur l'intergénérationnel est, quant à lui, dissocié, pour ne plus parler du volet crucial de recrutements. Rappelons que, bientôt, celle de la réforme de la représentation du personnel impactera le dialogue social...

Comment au sein de notre DO IDF, sans réelle stratégie documentée par des éléments consistants et circonstanciés, pourrions-nous avoir la moindre appréciation sur les conséquences des orientations prises sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance à outrance, à l'intérim et à l'alternance ?

Le profit à court terme et la rentabilité coûte que coûte ont pris le pas sur le contrat social et effacent de la mémoire de la Direction de la DO IDF les enseignements de la crise sociale des années 2007 à 2009. Où est passé le discours de Stéphane Richard « pas de développement économique sans développement social » ?

Vous ne respectez pas vos obligations d'employeur en termes de garantie de santé physique et mentale de vos salarié.es.

Votre attentisme porte atteinte à la pérennité de la DO IDF en tant que Direction Opérationnelle.

En conclusion, les élu.es de la DO IDF réclament urgemment un véritable plan de recrutements dans toutes les unités de la DO, pour compenser les départs et pour permettre à chacun de faire son travail, dans de bonnes conditions.

Frédéric Bruneel

Président de la commission emplois et métiers de la DO IDF
