

Le 26 avril dernier, DEF réunissait les organisations syndicales pour présenter des dossiers et, à son habitude, s'affranchir des IRP, CCUES et CE de DO.

Pourtant, la direction devrait être attentive aux alertes lancées par la CGT et d'autres organisations syndicales sur la dégradation permanente des conditions de travail des salariés quel que soit leur service.

Le marché Entreprise est dans la tourmente. Sous l'égide de l'ARCEP, son dépeçage semble s'amorcer, sous couvert d'abus de position dominante, et certains opérateurs attaquent Orange en justice afin d'obtenir 2,7 Mds€. Peut-être trouveront-ils là les moyens de payer l'investissement dans la fibre qu'ils peinent à réaliser tous seuls ? Certains de ces nouveaux milliardaires comptent-ils sur un retour d'ascenseur pour leur soutien au nouveau président ?

Les projets qui s'annoncent s'inscrivent malheureusement dans cette tourmente et nous appelons les salariés à s'organiser avec la CGT pour que dans tous les services nous exigions tous ensemble les moyens matériels et humains pour faire le travail.

Emplois à DEF

Toutes les unités subissent des suppressions d'emplois. Les recrutements prévus pour 2017 sont de l'ordre de 100, dont 63 ont déjà été notifiés aux unités concernées (pas forcément réalisés).

Le solde des mobilités internes est évalué à + 70, alors, qu'il est prévu au total entre 450 et 500 sorties pour 2017. Le taux de remplacement est de 1 pour 3. Sur le bilan de 2016, les femmes sont principalement des Non Cadres et les hommes des Cadres.

Les effectifs vont donc continuer de baisser, alors que l'activité ne décroît pas, voire même augmente, en lien avec la croissance du Chiffre d'Affaires. La CGT a dénoncé le choix de l'entreprise de ne pas embaucher d'avantage ainsi que la réponse de DEF, brandissant la « digitalisation » à tout va pour solution aux baisses d'effectifs, avec les réorganisations à tous les niveaux : ONE TEAM, Delivery, réorg Pro/PME etc.

Effectifs	2014	2015	2016
AE	5547	5458	5369
PRO	2588	2535	2425
PME	937	920	902
CSE	987	959	939
digital	34	40	57
EM	365	378	358
DVI	133	128	124
total	10591	10418	10174

One Team : une réorganisation de plus pour les AE :

Sur le marché Entreprise : c'est encore une opération d'organisation du travail pour optimiser le Chiffre d'Affaire en augmentant de 10 points d'ici 2020 le poids des relais de croissance pour les faire passer à 30% du CA. One Team implique les AE mais aussi les filiales (OAB, OCB, OCD, OCWs...). Les ICS seraient les premiers concernés, mais dans quelles structures : les AE ou les filiales ?

Comme à son habitude la direction de DEF constitue des groupes de travail qui ne donnent lieu à aucune obligation de compte-rendu aux salariés, c'est pourquoi la CGT, appuyée par les autres OS, a exigé que les CHSCT soient parties prenantes en même temps que les groupes de travail, dans lesquels les salariés directement concernés (principalement les ICS) devraient être représentés.

La CGT appelle à la vigilance. Groupes de travail, tests, volontaires financés : les personnels ont déjà donné avec DELIVERY pour les résultats que l'on sait et aussi les dégâts provoqués.

Pour la CGT, la direction doit présenter un projet qui est décliné dans les CHSCT.

Ne vous laissez pas abuser par une démarche qui vise à aboutir à la mise en œuvre du projet de la direction. Dans cette démarche, les salariés ne sont jamais à égalité avec l'employeur pour discuter.

4 Groupes de travail se réuniront :

- 1 pour Haut de Marché et 1 pour Milieu de Marché, déjà constitués en Avril,
- 1 sur l'alignement des objectifs,
- 1 sur le sens de One Team (comment on travaille mieux ensemble).

Compliance+ : encore une nouvelle organisation du travail



L'ARCEP a décidé que les opérateurs devaient se partager le marché entreprise. La date est annoncée depuis 18 mois. Mais c'est encore une fois sans consultation du CCUES et des CE de DO que la direction met en œuvre ce projet. La date limite est le 17 Juin 2017.

Orange livre ainsi à la concurrence le même niveau d'informations issues de la 42C (e-Blc) qu'ont les services commerciaux d'Orange, pour rétablir le principe de non-discrimination. L'organisation du travail est d'ores et déjà chamboulée et a des conséquences pour l'ensemble des salariés concernés.

Cela se traduit par :

- Une information e-learning sous forme de quiz. Pourtant, tous attendent la formation sur les nouveaux « process » qui ne sera donnée que la veille pour le lendemain ! Normal que dans ces conditions tout le monde soit sous pression.
 - la création d'un Back office accès cuivre pour les AE, BO localisé à Angers ainsi qu'en sous-traitance dans l'immédiat pour les marchés Pro et PME (pour revenir peut-être à termes en ADCP-sans précision !-).
- Les équipes dédiées à cette activité seront physiquement séparées (local à badge) des autres équipes qu'elles soient d'Orange ou de la sous-traitance (Arvato et Acticall). Le dimensionnement de ces équipes reste flou car la grande partie de ces équipes étant à la sous-traitance, c'est le cahier des charges et les contrats qui détermineront une obligation de service du prestataire sans chiffre précis.

Comment tenir des objectifs en augmentation pour les vendeurs dans tous les marchés Entreprise, alors que les procédures seront modifiées ? Plus le droit de contacter nos collègues des UI, consultation, à l'identique pour la concurrence, d'une application donnant les mêmes informations à tous les opérateurs de téléphonie ; les délais de livraisons seront les mêmes aussi.

Concurrence entre opérateurs ou entre salariés ?

N'est il pas temps d'arrêter le travail de sape de l'ARCEP, de réfléchir à une réappropriation publique du secteur qui offre un autre avenir aux salariés !

PME : une nouvelle direction métier, mais des salariés en souffrance

Alors que les personnels sont soumis à une pression intolérable, que COME n'aide pas dans le travail et continue à provoquer des problèmes signalés depuis plusieurs mois, la direction fait la sourde oreille. Face aux départs et la perte de compétence, sa seule solution est la création d'un pilotage global et d'une nouvelle direction métier.

La direction est loin des préoccupations des personnels. Aussi ces derniers se mobilisent.

Ils ont décidé la grève pour le 23 mai ! Et pourquoi pas ailleurs !

**Emplois, salaires, conditions de travail:
Agissons partout ensemble pour gagner sur les
revendications exprimées dans les services.**

**Ensemble décidons
de notre avenir !**

