



Relation client grand public : rien n'arrête le rouleau compresseur des réorganisations, pas même la COVID.

En cette période de crise sanitaire, la seule vraie urgence est la protection de la santé des personnels d'Orange.

Alors que le gel des réorganisations a été demandé par toutes les organisations syndicales au CSEC, ainsi que par nos élu.es SUD sur certains CSE, lors des réunions d'informations et d'échanges de certaines unités, l'entreprise continue ses restructurations.



STOP ! Ce projet de fusion n'est en aucun cas un bien pour le personnel

Le projet de fusion SCO/UAT s'inscrit dans un processus de changement permanent et radical, qu'a parfaitement décrit la sociologue Danièle Linhart, lors d'une audience, dans le cadre de la procédure qui a abouti à la condamnation de France Télécom pour harcèlement institutionnel.

Ceux qui mettent en place cette politique sont-ils ceux qui étaient déjà présents à un certain niveau de responsabilités pendant ces années noires ? Nous nous posons la question puisque beaucoup sont encore en place et ont même obtenu des promotions.

Le projet va toucher un grand nombre de salarié.es, sans tenir compte de leurs desiderata, en particulier, ceux et celles en fin de carrière, qui devraient être encore plus ménagé.es, comme le prévoient les accords en la matière.

Nous rappellerons nos demandes, insistantes, lors des CHSCT, pour qu'Orange fournisse un travail qui puisse être exercé par tous les personnels de son entreprise. Il n'y a pas d'élite chez Orange, simplement des personnes qui ont travaillé sans compter pour leur entreprise et, pour beaucoup, depuis plus de 30 ans.

Force est de constater que, sans en avoir tiré les leçons, Orange retombe dans certains travers qui ont mis en exergue une politique de destruction.

Nous sommes très inquiets. Dans la continuité de la casse des Instances de Représentations du Personnel, alors que les DO devraient attendre les préconisations du cabinet d'expertise mandaté par le CSEC pour ce projet, elles sont dans les starting-blocks. Elles présentent un dossier liminaire très maigre, tentant de limiter la consultation des élu.es des CSE à la création de CODIR et aux métiers des spécialistes.

Orange ne respecte pas l'accord télétravail, signé par 4 organisations syndicales en 2013,

en ne traitant pas les demandes de télétravail ou de renouvellement dans le délai prévu d'un mois. L'indemnité télétravail et les tickets restaurants, dus au titre de cet accord, ne sont plus attribués.

Aujourd'hui, le personnel devrait avoir le choix de télétravailler, sans limitation de jours par semaine, ou de venir travailler sur sites, pour ceux et celles qui le souhaitent, dans les conditions de sécurité requises. Et il est hors de question que la direction profite de ce(s) confinement(s) pour imposer du télétravail, notamment le samedi, et fermer certains sites ce jour-là.

AT demain qui, d'après l'entreprise, était l'avenir de l'UAT, « modèle de la relation clients », a été allègrement abandonné lors du premier confinement, pour se recentrer sur l'activité de dépannage proprement dite, plutôt que la gestion d'un portefeuille, ce qui ne semble pas être le cas cette fois-ci. Cette politique à géométrie variable et surtout le choix qui n'est pas laissé aux conseiller.es de pratiquer l'activité de « base » RD1, RD2 (1^{er} et 2^{ème} appel) est inacceptable. Nous ne devons pas accepter d'être corvéables à merci.

La reprise sur sites devra se faire avec plus de souplesse que lors du premier déconfinement. Pour rappel, la fin du tout télétravail pour les sites tertiaires avait été décidée et appliquée très brutalement par Orange, sans aucune concertation.