

## Au programme

### SOMMAIRE

L'emploi en DOGSE : quand les opportunités s'étiolent .....	1
Astreintes en UCI : les techniciens face à la pression.....	2

Bonne année 2025 ! Célébrons nos réussites et préparons-nous à relever de nouveaux défis.

### La politique sociale dans notre région : Quel bilan ? Quel avenir ?

La Gestion de l'Emploi et des Emplois Prévisionnels suit l'évolution naturelle des effectifs à horizon 2026. Les recrutements externes se concentrent sur les activités et compétences qui ne peuvent être assurées avec l'effectif existant. Au regard d'une nette baisse prévue des départs, les recrutements externes sur le CSE GSE resteront maîtrisés d'ici 2026.

Le CSE est implanté sur 10 bassins sur le territoire GSE, soit sur environ 150 sites (y compris les boutiques).

Au delà des optimisations immobilières (SDIT), les entrées sur les activités non adhérentes sont priorisées sur les sites principaux et moyens, afin de maximiser les parcours possibles des collaborateurs.

### Analyse de la CFE-CGC

La politique menée par la direction de l'entreprise, consistant à affaiblir continuellement Orange France par une baisse d'effectifs régulière depuis plusieurs décennies, aboutit à un affaiblissement de sa présence dans la branche d'activité des télécommunications. La CFE-CGC Orange observe l'échec de la stratégie de diversification du groupe Orange en France, par la création d'entités dans des activités variées sortant de son périmètre historique, il est nécessaire de se recentrer fortement. La direction d'Orange a créé des filiales qui devaient compenser la baisse des résultats commerciaux dans les télécommunications.

La direction doit inclure un ensemble de moyens dans la GEPP pour en faire un outil d'aide des salariés, des managers et des ressources humaines de proximité, dans le but de lever les

barrières et de rendre matériellement possibles les mobilités et les parcours professionnels de tous les personnels du groupe.

Assurer que les moyens adaptés seront fournis aux ressources humaines, aux lignes managériales ainsi qu'à Orange Avenir dans tout le groupe pour tous les salariés.

La Direction doit privilégier la formation, les parcours de reconversion, la mobilité interne, l'accompagnement des séniors dans leur deuxième partie de carrière, le mentoring de transfert des connaissances vers des jeunes dont l'avenir dans le groupe est à construire, les départs doivent se faire avec le développement des solutions d'aménagement de fin de carrière existantes, pour une transition douce dans la gestion des conditions de présence des employés qui quittent l'entreprise.

La Direction doit avoir l'ambition de construire des bassins d'emplois avec une politique de renforcement de l'emploi en nombre de notre présence sur les territoires géographiques qui ont subi une décroissance importante du maillage territorial ces dernières années.

Il est impératif que soit créée une cartographie métiers avec une répartition géographique et avec la création d'un référentiel prospectif et dynamique de classification : métiers existants, pérennes ou à risque, métiers à forte demande, métiers émergents, métiers sous tension sur le marché de l'emploi.

La GEPP doit s'entendre dans une vision globale RSE : les métiers doivent être localisés dans l'intérêt des salariés et du collectif de travail grâce à des programmes immobiliers adaptés aux métiers et à la RSE.

La CFE-CGC Orange est convaincue que la première richesse de l'entreprise réside dans ses salariés et leur expertise. Seule une politique dynamique de conservation et de développement de l'emploi du nombre de salariés dépendants de la Convention Collective Nationale des Télécommunications peut aboutir à une économie de croissance pérenne.

## Astreintes en UCI : la pression gagne du terrain

Pour la Direction ce projet a pour but :

De se recentrer sur les astreintes Réseaux Structurants multi compétences sur l'ensemble du périmètre.

D'adapter les astreintes pour leur permettre de répondre aux enjeux de transformations de nos technologies et d'évolution de nos effectifs en tenant compte de nos besoins opérationnels et de la présence de sites stratégiques.

D'arrêter les astreintes commutation, pour recentrer nos effectifs sur les technologies de demain en accompagnant les salariés.

### Analyse de la CFE-CGC

Ce projet présente de nombreux problèmes et impacts négatifs pour les salariés, et nous exprimons un avis défavorable pour les raisons suivantes :

#### Absence de bilan des projets similaires dans d'autres UCI:

À aucun moment la Direction a présenté un bilan des projets d'astreinte similaires menés dans d'autres UCI. Cette absence d'évaluation empêche une appréciation précise des conséquences organisationnelles et humaines de ce type de réorganisation.

Les retours d'expérience (échecs, réussites, ajustements nécessaires) auraient pu éclairer les décisions et limiter les risques pour les salariés.

#### Impacts sur les éléments essentiels du contrat de travail

**Rémunération** : Certains techniciens verront leur nombre de tours d'astreinte annuels diminuer, entraînant une baisse de rémunération significative qui affectera gravement leur pouvoir d'achat, avec des risques psychosociaux (RPS) à la clé.

**Horaires** : Les horaires seront allongés, notamment en termes de durée et de qualité, incluant une augmentation notable des nuits travaillées.

**Périmètre d'activité élargi** : Les techniciens devront intervenir sur des zones géographiques plus vastes, augmentant les risques routiers, notamment avec l'utilisation de véhicules électriques.

**Exigence de multi-compétences** : Les techniciens devront acquérir de nouvelles compétences, sans qu'aucune revalorisation salariale ne soit prévue à ce jour.

#### Conséquences sur l'adhésion et la mobilisation des salariés :

Une telle réorganisation, imposée sans concertation approfondie et sans garantie de contreparties équitables, risque de provoquer une démotivation des techniciens.

Le manque de reconnaissance des nouvelles contraintes pourrait entraîner une désertion de l'activité, avec des conséquences économiques et opérationnelles lourdes pour l'entreprise.

#### Spécificité de l'activité :

Les interventions concernées sont complexes et réalisées suite à des échecs ou des malfaçons de travaux effectués par des sous-traitants. Cette activité ne peut être sous-traitée.

Le niveau d'expertise attendu chez les techniciens est indispensable pour maintenir les compétences en interne, assurer leur transfert et consolider la gouvernance.

#### Leçons du passé non prises en compte :

Nous rappelons les drames survenus dans nos UCI, notamment chez les CHAFFS, dans des conditions de travail similaires. Ces évolutions avaient conduit à une montée en compétence, à la formation de nouvelles recrues, mais sans reconnaissance, ce qui avait entraîné des situations critiques. Malgré les préconisations issues de l'analyse de ces drames, la Direction persiste à reproduire les mêmes erreurs.

