



### « Faire mieux avec moins » : Les directions dévoilent leurs « remèdes » !!

Les résultats du « brainstorming » estival des chefs de département sortent enfin des cartons. Et, que ce soit la réorganisation des départements PIL-ETU ou de simples « déformations » de l'organisation, tous participent du même principe : absorber les départs massifs tant bien que mal !! Lors du CE du mois de novembre, le directeur du pilotage lui-même a avoué que les UPRs comptaient aujourd'hui 4800 personnes et que 30% d'entre elles seraient parties d'ici fin 2016.

Il devient alors urgent de se réorganiser pour tenter de dissimuler les conséquences de cette hémorragie. Véritable cas d'école, le dossier présenté au CE sur la réorganisation des équipes PIL et ETU, en élargissant les périmètres et les métiers, peut apparaître dans un premier temps comme une bouffée d'oxygène pour les agents. Mais au final il s'agit tout simplement d'un pansement sur une jambe de bois..

#### Les mêmes recettes éculées..

Si les appellations évoluent au gré des modes et des gourous qui en vivent, les recettes demeurent inchangées. Cercles de qualité, Lean management, ateliers Kaysen ou les plans TOP, NEXT proposent toujours les mêmes remèdes : simplification des process, automatisation, chasse aux temps morts, éradication des « tâches inutiles », ect.. Avec, naturellement les mêmes conséquences : stress, dégradations des conditions de travail..Depuis des années chacune des réorganisations, fluidifications, simplifications, a empilé les détériorations des conditions de travail et de trajet, en même temps que celle du service rendu...Et manifestement ça continue, malgré les échecs patents de la quasi totalité des restructurations passées, aucun bilan n'est tiré et une nouvelle réorganisation vient effacer la précédente. Pourquoi cette dernière version serait-elle plus efficace que les précédentes ?

#### Un climat social apaisé mais pour combien de temps ?

Stéphane Richard est réputé avoir apaisé le climat social. Soit, mais apaisé ne signifie pas guérison !! Et si les 10 000 recrutements ont partiellement compensé les 22 000 suppressions de postes du plan NEXT, le non remplacements de la plus grande partie des nombreux départs aboutit à terme à la suppression de plus de 12 000 emplois, ce qui nous fait revenir au point de départ !! Ajoutons-y des accords signés en 2010 et sitôt « oubliés » ou enterrés et le « nouveau contrat social » semble à nouveau bien malade...

#### Un plan NEXT à l'envers ? Et en pire ?

Si le plan NEXT, et les précédents, visaient à réorganiser pour supprimer du personnel cette fois le personnel s'en va d'abord et il faudra ensuite y aller au forceps pour « déformer » l'organisation et... la charge de travail !! **Et les salariés dans tout ça ??** Malgré les propos lénifiants sur le respect du « nouveau contrat social », le seul message clair venu d'en haut demeure : **débrouillez-vous pour « faire mieux avec moins » !!**

#### Un nouveau « crash programme »....

L'optimisation des charges immobilières présente un double avantage, économies financières d'une part (les actionnaires disent merci !!) et d'autre part le regroupement du personnel va **augmenter la performance opérationnelle !!** Finalement, fermetures de site et concentrations de service sont les deux faces d'un même programme : « **Orange accélération** ». Ce qui n'est pas sans rappeler le fameux crash programme, de sinistre mémoire, du peu regretté D.Lombard. Et en langage « multinationale », crash programme veut justement dire programme d'accélération !!

Face à la situation actuelle de nombreux observateurs extérieurs font remarquer en « off » que l'entreprise semble rentrée dans la même dynamique que celle qui a conduit à la crise sociale de 2009..Et se réinstalle à nouveau dans le déni. Mais personne ne pourra dire cette fois qu'il ne savait pas !!

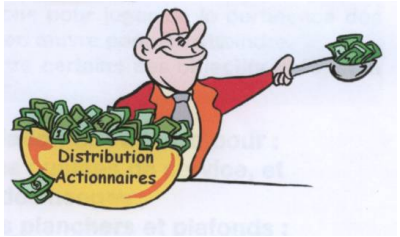
#### Une seule solution : l'emploi !! Tout de suite...

**La seule vraie solution c'est d'embaucher immédiatement à la hauteur des départs pour ne pas perdre les compétences indispensables à nos métiers techniques !!**

**UPR IDF : « gagnant-gagnant » mais que pour l'entreprise !!  
Ou : à l'UPR IDF l'argent n'a pas d'odeur..quoi que....**

**La double peine...**

A l'UPR IDF on gagne sur tous les tableaux, enfin la direction et les actionnaires !! Pour les salariés au contraire c'est la double peine... Profitant de la non-reconduction du bail (programmée de longue date) de Pantin, l'UPR y associe la vente de l'immeuble parisien de Navarin et envisage de regrouper tout le personnel dans un immeuble de grande hauteur à Bagnolet. Avec tous les inconvénients inhérents à ce type de site, les derniers des 23 étages avec des fenêtres qui ne s'ouvrent pas et cerise sur le gâteau très excentré. En plus de ce déménagement, les salariés voient venir les conséquences des entre-aides, mutualisations et autres polyvalences en termes d'activités élargies : **la double peine !!**



**Un projet à « tiroirs » ?**

Réserver 3 étages, lorsque objectivement 2 pourraient suffire et qu'un seul contiendra le personnel restant dans 3 ou 4 ans n'est certainement pas innocent... Dans un premier temps le regroupement des équipes, PIL et EIR en particulier, va permettre, grâce à la magie du tutorat, une dose de symbiose, un poil de synergie et pourquoi pas, puisqu'on en appelle en quelque sorte au miracle de la multiplication des compétences, l'aide du Saint-Esprit, de mettre en place cette indispensable polyvalence palliant les départs particulièrement importants sur ces équipes.

Ensuite lorsque les départs les permettront, c'est-à-dire assez rapidement, tous les « petits sites » seront vidés pour regrouper les équipes....

**Parlons temps de trajet..**

Pour défendre leur choix de l'immeuble de Bagnolet, la direction n'hésite pas à employer les arguments les plus fallacieux. Avançant ainsi que ce déplacement raccourcirait le temps de trajet pour 32 salariés, omettant d'ajouter qu'à l'inverse cette durée augmenterait pour 104 autres... Le mariage du cynisme et de la mauvaise foi caractérise assez bien le dialogue social à l'UPR IDF...

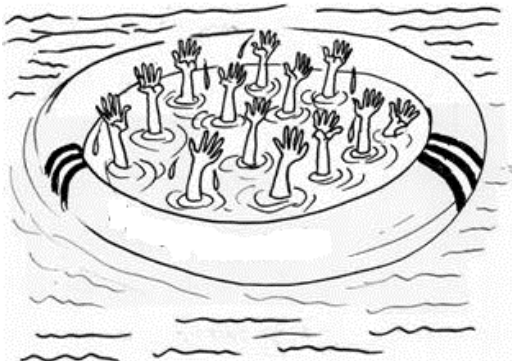
**42 millions de « cash » qu'ils disent..**

« *La vente du bâtiment pourrait rapporter 42 millions de cash* » !! C'est l'argument définitif, les actionnaires applaudissent !! « Cash », ça fait plus business, plus moderne mais en bon français « cash » se traduit par argent liquide ou bien encore le prix de l'expulsion de 136 salariés de l'UPR IDF (plus encore 85 pour l'UIA)

- ➔ **Combien ça coute la souffrance des salariés ?**
- ➔ **Combien ça coute la pénibilité des trajets toujours plus longs au fil des années dans les transports franciliens si réputés ?**
- ➔ **Combien ça coute la dégradation des conditions de travail ?**

**Nos dirigeants avaient promis de remettre de l'humain et du « dialogue social » dans le travail, il suffit de tenir parole maintenant !! Le personnel attend toujours !!**

**UPR SUD-EST : l'emploi se délite....**



L'emploi à FT/Orange dans les années à venir se résumera en une phrase : forte décroissance de la force au travail. C'est une estimation de plus de 16000 emplois (pour Orange France) qui seront perdus à fin 2016 selon le rapport de l'Apex de fin 2012 (audit). Et encore, il semblerait que ces prévisions soient bien inférieures à la réalité constatée dès fin 2013 !

L'UPRSE n'échappera évidemment pas à la règle et ce n'est pas la multiplication des réunions d'équipe sous toutes ses formes qui modifiera la donne (projet d'unité, écoute des salarié(e)s, libération de la parole...). Pour SUD ce type de réunions n'a pour but que de faire croire aux collègues que la direction tient compte de leurs avis et propositions.

Fin 2013, sur 922 Salarié(e)s, 469 sont âgé(e)s de 55 ans ou plus ! 179 seront en départ potentiel à la retraite d'ici 2016 et 441 d'ici 2020, et ceci sans tenir compte des départs en TPS

L'indication est claire, les UPR (entre autres) vont voir rapidement leurs effectifs divisés par 2 avec un départ massif des fonctionnaires. La seule proposition de Orange est d'engager des alternants qui pourraient être embauchés à l'issue de leurs formations (80% d'entre eux)

Que restera-t-il de FT dans 5 ans ? Que fera la direction de l'entreprise quand « la protection » du statut des fonctionnaires aura disparu ? Notre but n'est pas d'être alarmiste à outrance mais le plan TPS qui a déjà largement débuté n'est rien d'autre qu'un plan de départ (plus ou moins volontaire) déguisé ! Nous devons rester vigilants devant la sous-traitance qui va nous envahir, les départs qui vont entraîner une énorme perte de compétence dans notre cœur de métier et une surcharge de travail pour ceux qui vont rester.

Pensez-y lorsque vous élirez vos représentants dans quelques mois en ne donnant pas votre bulletin de vote à un syndicat qui accompagne la transformation à marche forcée de votre entreprise vers sa privatisation totale !!!

Les emplois qui resteront à FT seront fragilisés lorsqu'ils reposeront sur un socle totalement privé... Rien ne prouve qu'à court terme, FT n'externalisera pas le plus de métiers possibles dans la période « post-TPS ».

## UPR Ouest : Hollywood Studio

Après l'exercice périlleux de la présentation du projet d'Unité en novembre dernier, cet hello tour sans paillette ni lasers, la direction, avec son service de *com*, s'est mise en selle pour recruter des Orange Stars au sein même de l'UPRO. En effet, les managers de proximité ont eu mission, difficile pour certains, de demander à leurs équipiers « quel était selon eux l'évènement marquant de l'année 2013 à l'UPR ? ».

Après collecte des différents mails managériaux, on s'est aperçu, non sans surprise, de la façon qu'avait chacun de présenter cette mise en scène avec cameraman et preneur de son (un apprenti de l'équipe RH). Certains ont communiqué de façon très soft, d'autres pas du tout, d'autres encore en affirmant que si personne ne s'y opposait, ils étaient volontaires d'office et ce, quelques heures avant la fermeture des candidatures. Bien sur certains sont tombés dans ce piège mais ont vite compris que les questions et les réponses étaient « très politiquement cadrées » Après cela on nous parle de transparence ..., de fierté d'être

Orange !!! A qui était destiné ce genre d'exercice et à qui profite-t-il ? A des prétendants à la promotion, à de jeunes naïfs n'y voyant aucune manipulation, toujours est-il qu'il servira la propagande de la direction lors du road show des vœux pour l'année 2014 en montrant fièrement que chez Orange « tout le monde il est beau tout le monde il est gentil » et que l'on est les plus forts.

Décidément on sent une volonté forte de rassembler, de faire adhérer mais les barons du Codir se confrontent une fois de plus à l'échec, à cette fracture, à un message qui ne passe plus depuis bien longtemps déjà. amer constat qui doit les mettre à repenser et à agir différemment. Les vœux 2014 s'annoncent là aussi comme un exercice délicat quand on sait que le DUO, ayant dans ses cartons plein de beaux projets, va devoir réorganiser, provoquant la casse dans les services.

Le CHSCT aura du boulot en 2014 mais les tensions ceignent déjà le cœur de cette instance et l'on remarque enfin que le patron, non sans habileté et espièglerie, écorche tour à tour les organisations syndicales afin d'instiller le doute et la division entre les élus et mandatés pour bien montrer qu'il est « the Boss ».





## UPR SUD-OUEST : Le CHSCT s'est prononcé...mais...

Le point 4 du CHSCT de l'UPRSO du 12 décembre portait sur « Le projet des départements Pilotage et Etudes ». Comme une résolution sur ce sujet avait été prise au CE RSI des 27&28 novembre, mandant le cabinet APEX, pour mener une expertise sur ce projet de réorganisation, les élus et RS du CHSCT ont voté une résolution demandant le retrait de ce point en attendant la restitution de cette expertise au CE RSI...

### **...Dans les services...**

Comme il faut faire face aux différents départs, on s'organise (surtout ne pas confondre avec « on réorganise ») : exemple, suite à vacances de responsables de groupe à la GRR Bordeaux\*, on y transfère le responsable de la SEM (département PIL), son adjoint assurant l'intérim...cela facilitera surely la fusion avec l'équipe PMP du département OPR...Au moment venu...

On procède aussi à certains transferts de charge : exemple, les agents du Pôle ADR de Toulouse (Dpt GRR), ont appris fortuitement que leur revenait la gestion des câbles fibres plus les demandes de POI (activité dévolue jusqu'alors au groupe PCC du département PIL (encore eux !))...Il paraîtrait que c'est un souhait des groupes de réflexion UPR/UI (donc évidemment rien à voir avec la réorganisation citée plus haut !)...cela ne semble pas plaire non plus à nos collègues des UI, qui voient eux aussi de leur côté, des manœuvres du même acabit !

**Nos responsables doivent avoir encore en tête plein d'autres projets ou idées, soit disant indolores, pour réaménager les services et gérer la crise sans demander d'avis à personne et sûrement pas aux représentants du personnel. Il est grand temps d'ouvrir les yeux et de dénoncer dans chaque équipe tous ces coups bas !**

*\*une pensée pour Marco, copain de SUD, qui nous a quitté le 30 novembre dernier : « tu nous manque à tous ! »*

**Pour pallier les nombreux départs, les réorganisations sont en marche..Mais nos dirigeants préfèrent dire « *s'organiser autrement* » voire parler de « *déformation de l'organisation du travail* » !! Au bout de la déformation il y a souvent la rupture !!.**

***L'année 2014 serait-elle celle de la rupture ??***

**Malgré tout les équipes SUD des UPRs vous adressent leurs meilleurs vœux pour l'année 2014**



**Fédération des activités postales et de télécommunication**  
25 - 27 rue des Envierges 75020 Paris  
Tél. : 01 44 62 12 00 – Fax : 01 44 62 12 34  
@ mail : [sudptt@sudptt.fr](mailto:sudptt@sudptt.fr) – site Web : [www.sudptt.fr](http://www.sudptt.fr)

