

USC, Un projet en trompe l'œil

Un bilan idyllique pour une réalité toute autre ...

La direction tente de nous dresser un bilan idéal de la mise en œuvre de son projet. Elle a, une nouvelle fois, vendu du rêve aux salariés. La réalité terrain est toute autre. Le personnel en prend la mesure puisqu'il se retrouve en souffrance et sans surprise en manque de reconnaissance.

promotion pour réclamer leur dû. Contacter vos correspondants locaux CGT !

La direction met en place un management par la terreur...

La CGT dénonce des méthodes de la direction que l'on croyait oubliées. C'est le retour du flicage et de la pression mise sur les salariés, comme par exemple la chasse aux temps de pause, les mails intempestifs et répétés quant aux résultats attendus. La CGT met tout en œuvre pour que cela cesse rapidement !

La Direction ne respecte pas ses engagements et trahis les salariés...

La direction tente de faire machine arrière sur le nombre de 1 000 spécialistes. Selon elle, ce n'était pas un objectif mais une projection. A ce jour, 718 salariés seulement sont devenus spécialistes... Le vivier vient des AD et des back offices UI. Face à notre fort mécontentement, la Direction dit s'engager à poursuivre les recrutements... en Interne bien entendu puisque dans le même temps, elle continue d'accroître la sous-traitance de l'activité.

La direction accélère le transfert d'activité vers la sous-traitance pour ne pas embaucher...

Pour la CGT, la direction doit cesser de régler le problème d'adhérence au flux, cause directe des départs non remplacés, par le transfert des flux vers la sous-traitance plutôt que l'embauche... Les conséquences, volume d'activité garanti pour les sous-traitants et longues périodes en insuffisance de flux en interne Orange.

La Direction a annoncé que tous les salariés en bande C passés Spécialistes dans le cadre de ce projet, ont obtenu une promotion « systématique » en bande D : Les élus CGT propose d'accompagner tous les salariés en reste de cette

Pour la CGT, la direction doit cesser sa politique GPEC consistant à ce qu'aucun départ en USC ne soit remplacé,

excepté sur les domaines des 3 spécialités... remplacés en interne évidemment ... C'est une nouvelle fois déshabiller Pierre



pour habiller Paul... Les futurs spécialistes, provenant notamment des back offices des USC et des UI, et les vendeurs de l'AD (notamment ceux dont la boutique ferme ou est transférée à la GDT) ne feront pas l'objet de remplacement dans leurs unités source.

Pour la CGT, la direction doit cesser sa politique GPEC consistant au non remplacement des départs en retraite ou en TPS dans l'USC en faisant même un chantage à la signature de l'intergénérationnel en expliquant qu'elle aura plus de marge s'il est signé... Même si à présent l'accord est signé, la CGT continuera de s'opposer aux plans d'économies successifs dont les conséquences sont essentiellement supportées par les salariés sur le terrain.

En bref, ce projet mis en œuvre en 2021 est une nouvelle application du plan Scale-up : toujours plus d'économies, notamment en termes de personnels et d'immobilier, toujours plus de sous-traitance et toujours moins de reconnaissance et de maintien et partage des compétences !

LA CGT RÉCLAME :

- la réinternalisation de toutes les activités, et les emplois associés,
- le remplacement de tous les départs sur l'ensemble des sites, et une anticipation permettant d'assurer le transfert des compétences,
- Un budget promotion conséquent permettant une réelle politique de reconnaissance et de promotion pour tous les salariés

Les salariés de l'USC ont toutes les raisons de se mobiliser pour gagner sur leurs revendications.



Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

(facultatif) Téléphone perso : pro :

Grade/ Classification : Métier :

Service/Bureau (nom et adresse) :

