

ORANGE PRESSÉE : ÇA REPART

RESTRUCTURATION. Depuis le 26 octobre, les superviseurs des réseaux Orange sont en grève tous les samedis. Le 19 décembre, des salariés de Paris, Toulouse, Nantes et Lille ont envahi le comité d'établissement pour stopper les consultations sur un projet de restructuration dénoncé par une expertise. La CGT veut faire évoluer le dossier avant que les instances ne soient légalement consultées.

PROPOS RECUEILLIS PAR KAREEN JANSELME

nvo > Pourquoi avoir envahi pour la deuxième fois le comité d'établissement le 19 décembre ?

Jean-René Maillard > Nous sommes en conflit. Les salariés travaillant en horaires cycliques (24 heures/24 et 7 jours/7) sont en grève tous les samedis depuis le 26 octobre 2013. Avec l'arrivée de l'opérateur Free, notre chiffre d'affaires a baissé, mais l'entreprise veut maintenir le même *cash flow*, huit milliards d'euros, comme l'année dernière, pour rémunérer, entre autres, les actionnaires. Pour obtenir le même *cash flow* avec le chiffre d'affaires en baisse, la direction diminue les investissements. Trente mille personnes vont partir d'ici à 2020 et vingt mille ne seront pas remplacées. En 2009, après des restructurations à la pelle, on a découvert la « mode des suicides » selon l'expression de notre PDG de l'époque. Depuis, il y avait une sorte de cessez-le-feu sur les restructurations. Mais aujourd'hui, ça repart de partout : fermetures de sites et non-remplacement des départs. Les salariés se retrouvent sur des structures qui ne peuvent plus fonctionner. Alors la direction change les structures pour les adapter au nombre de personnel restant. Avec évidemment une aggravation des mauvaises conditions de travail...

En ce moment vous essayez de contrer le projet Spring : de quoi s'agit-il ?

Spring signifie Supervision pilotage réseaux incident nouvelle génération. Un titre pompeux qui cache l'adaptation des structures au personnel restant. Nos superviseurs s'occupent de tout le réseau

Orange sur toute la France : le téléphone mobile, le fixe, tous les équipements. Les camarades interviennent jour et nuit, 24 heures sur 24, 7 jours sur sept, y compris Noël et Nouvel An pour agir rapidement et ne pas pénaliser nos clients. Nous sommes rentrés dans l'entreprise du temps des PTT avec des valeurs de service public. Le besoin de la direction, c'est juste de dégager du *cash flow*. Forcément, on s'affronte ! Le projet Spring voulait mettre en place des process inhumains créés par des personnes qui ne connaissaient pas notre boulot. Après négociation, nous avons réussi à ne pas casser en deux la supervision, avec, d'un côté, la supervision réseaux et, de l'autre côté, le traitement des incidents. Nous avons obtenu de garder un traitement global plus intelligent. Plutôt que chaque région s'occupe d'une technologie en particulier sans croiser les informations, nous avons obtenu une supervision globale, avec une priorité sur l'activité géographique (Lille s'occupe en priorité de sa région, par exemple).

Quels sont les points bloquants ?

Orange veut fermer le 24/7 à Toulouse et faire perdre à ses salariés tous leurs avantages. C'est un boulot très contraignant de travailler sur ce rythme, mais c'est aussi très dur d'en sortir. Les salariés ont construit leur vie en fonction de ces horaires. Tout le travail fait la nuit est beaucoup plus compliqué, plus fatigant qu'effectué de jour. Et puis, il y a des avantages : financiers et une pénibilité reconnue depuis un conflit en 2011. Après dix-neuf ans de travail de nuit, le salarié peut



Jean-René Maillard est représentant CGT au comité d'établissement de RSI (réseau système information) d'Orange, pilote du collectif superviseur 24/7 à la Fapt CGT

partir dix-huit mois plus tôt en retraite. Mais il faut savoir qu'avec les horaires cycliques, l'espérance de vie est de huit ans inférieure à celle d'un salarié classique. S'il veut profiter de sa retraite, il faut qu'il parte plus tôt. À Lyon, si le projet Spring ne prévoit pas la fermeture du 24/7, il amène des technologies en fin de vie. Que va-t-il se passer en 2018 ? De même pour l'environnement technique, nous nous dirigeons vers une sous-traitance régulière. Pourquoi la direction garderait-elle le pilotage de supervision en interne ? À un moment, l'entreprise dira aux sous-traitants : vous faites le boulot, vous le supervisez. Les salariés de Lyon veulent donc obtenir des garanties mais la direction refuse de s'engager. Nous craignons vraiment que toute la supervision finisse par se faire en Pologne ou en Roumanie.

Que revendiquez-vous ?

Nous demandons le maintien du 24/7 sur Toulouse, une vraie étape GPEC sur Lyon avec la garantie de la direction qu'à la fin de vie de la commutation et des environnements techniques l'activité des soixante sous-traitants soit réinternalisée. Sur Paris, beaucoup d'activités ont été récupérées, le nombre de postes doit suivre. Tant que nous sommes en conflit et que nous pouvons faire évoluer le dossier, comme nous l'avons déjà en parti obtenu, CE et CHSCT n'ont pas à être consultés sur un dossier non finalisé. Le monde des superviseurs est un monde à part : il travaille en équipe et est hypersolidaire : d'autres CE ou CHSCT risquent d'être envahis si nous ne sommes pas écoutés. ☞