

Que se passe-t-il sur le terrain de l'intervention ?

Les jours passent.... Les techniciens acquièrent des compétences et de l'âge. Signe révélateur : comme pour le reste de la population de FT, les sujets de conversations au quotidien dans les équipes portent plus sur les départs en retraite ainsi que les calculs de faisabilité d'un Temps Partiel Séniors que sur les évolutions professionnelles.

Le constat est clair : le volume des effectifs des équipes d'intervention diminue dramatiquement, et on peut se poser la question de l'avenir du technique dans l'entreprise.

Comment satisfaire, malgré cela, les clients?

La réponse actuelle de l'entreprise est simple : Demander aux salariés disponibles de compenser. C'est à dire intervenir sur un périmètre géographique plus large et se voir confronté à des types de « matériels » pour lesquels ils ne sont pas formés. C'est-à-dire optimiser les forces et ressources disponibles, augmenter la polyvalence,

Est-ce normal de miser sur la conscience professionnelle ?

OUI :

C'est une évidence les techniciens font de gros efforts,....par amour du métier ! Pour la satisfaction de nos clients

Une certitude : la notion de service est bien ancrée, dans les gènes de nos collègues, qu'ils soient anciens ou plus jeunes dans l'entreprise.

MAIS :

Le technicien qui « joue le jeu », n'est-il pas en droit de demander de la reconnaissance pour son investissement personnel ?

Certes, les managers sont désormais formés à l'expression de la « reconnaissance », et ne manquent pas de remercier chaleureusement et verbalement les plus dévoués.

Est-ce vraiment la seule attente du personnel ?

Travail égal, salaire égal ; juste un adage ?

La contrainte financière, pour les promotions, que s'impose FT, (6% des salariés en 2012) n'autorise pas à promouvoir au juste niveau l'ensemble des techniciens qui vont accepter d'augmenter, d'une part leur taux de polyvalence, et d'autre part le nombre de leurs activités.

Où allons nous voir naître : de nouvelles fiches de poste, un « repesage » des métiers, des promotions en cohérence avec ce que l'on attend des salariés ?

Attention aux limites :

La CFDT a posé la question : Quelles sont les limites de la polyvalence ?

A ce jour, nous n'avons pas reçu de réponse la part de la direction Orange-Est.

D'ailleurs ne devrait-on pas utiliser le terme multi-compétences élargies, car les techniciens sont déjà multitâches. Ne sera-t-il pas trop tard le jour ou il faudra être confronté à des conditions de travail dégradées.

Quelles sont les limites de l'acceptabilité ?

Quelles solutions ?


La transparence : jouer cartes sur table, annoncer la couleur, pas de promesse, des actes. La CFDT porte ce dossier depuis plusieurs années, elle a alerté régulièrement la direction sur ce sujet. Les délégués CFDT de l'UIAL ont demandé une audience bilatérale en début d'année pour alerter la direction, les DP CFDT ont fait remonter les questions du terrain. Aujourd'hui une étape est franchie à travers l'information au CE, du projet de réflexion sur la réorganisation de l'intervention et des autres services impactés.

Le constat est d'autant plus amer, que nous le retrouvons sur l'ensemble des unités. Et que l'on nous renvoie systématiquement vers la réunion programmée en juin sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences. Espérons que cela ne soit pas un mirage et que nous pourrions nous investir sur le problème de fond : quels emplois ? Sur quelles activités ? Avec pour paramètres : le TPS, la pyramide des âges, le volet sous-traitance

Observer et contester ?

Ce n'est pas la vision de la CFDT. Nous nous impliquerons et réclamerons des solutions concrètes et adaptées aux besoins et attentes de chacun. C'est une réflexion à mener sur plusieurs mois. La CFDT a la volonté de s'investir pleinement dans ce dossier structurant pour l'avenir.

C'est une réorganisation de plus, qui nous attend. Mais ce n'est parce qu'elle est nécessaire qu'elle doit se faire au détriment des conditions de travail de la plus belle ressource de l'entreprise : ses cadres et ses salariés.

	BULLETIN
COMMUNICATION CONSEIL CULTURE	D'ADHÉSION À LA CFDT
<input type="checkbox"/> Madame	<input type="checkbox"/> Monsieur
Nom :	Entreprise :
Prénom :	Établissement :
Date de naissance :	Code APE/NAF :
POUR VOUS CONTACTER	Activité ou Convention Collective :
Adresse personnelle :	Adresse :
Code postal : Ville :	Téléphone (professionnel) :
Téléphone (personnel) :	Fax (professionnel) :
Portable :	Email (professionnel) :
Email (personnel) :	Privé <input type="checkbox"/> Employé/Ouvrier
Date : Signature :	<input type="checkbox"/> Technicien/Agent de maîtrise
	<input type="checkbox"/> Cadre
	Public <input type="checkbox"/> Grade/Groupe
	<input type="checkbox"/> Fonction
	<input type="checkbox"/> Cadre
	<input type="checkbox"/> Non cadre
	Métier :