

L'UCI SO en 2024 : portrait de 1240 visages en chiffres !

Chaque année, la direction partage le bilan RH de notre unité. Vos représentants CFDT étaient présents, et vous restituent les chiffres clés. Car derrière les statistiques, il y a des visages : vos parcours, vos postes, vos évolutions...

Bilan RH UCI SO 2024 : ce que nous disent les chiffres

Effectifs et mouvements : une politique de non-remplacement !

- 1240 CDI actifs, dont 142 en TPS temps libéré
- 43 alternants, 11 CDD, 9 intérimaires
- 77 départs définitifs, pour seulement 6 recrutements externes
- 61 mobilités internes et 49 mobilités externes, dont 15 sortantes

Une activité dynamique, mais un solde RH à surveiller...

Rémunération et reconnaissance : une véritable politique de reconnaissance pour tous

- 1326 mesures individuelles attribuées
- 72 % des salariés concernés
- 80 % des mesures pour les non-cadres
- 25 % des mesures seulement pour les femmes
- 70 promotions
- 21 mesures spécifiques pour réduire les écarts femmes/hommes

La reconnaissance est là pour beaucoup... mais pas pour tous.

Les écarts entre femmes et hommes persistent. Dans les UCI, des collègues sont parfois invisibilisés, coincés dans des bas salaires.

La CFDT demande un suivi précis des écarts salariaux femmes/hommes, métier par métier.



Pourquoi partager ce bilan ?

Ce bilan RH est une photographie collective. Ces chiffres sont ceux de votre quotidien, de vos parcours et de votre unité dans laquelle vous travaillez.

La CFDT, en tant qu'organisation syndicale représentative, agit pour porter ces données à la connaissance de toutes et tous. Parce qu'être informé, c'est utile pour mieux se diriger professionnellement !

Parce que vos parcours méritent d'être rendus visibles.

La CFDT, proche du terrain, agit #partoutpourtous ! Ensemble, continuons à faire entendre vos voix !

Rejoignez la CFDT pour défendre vos droits et vos parcours.

Féminisation des métiers techniques : réalité ou utopie ?

- 25,3 % de femmes dans les effectifs, surtout absentes des métiers techniques
- En intervention : seulement 17 % de femmes
- Âge moyen : 46,5 ans pour les femmes, 45 ans pour les hommes

La mixité progresse peu. Les freins sont encore nombreux dans le monde technique. La CFDT exige une approche par métier (et pas des moyennes globales) pour mesurer précisément les écarts.

Alternance et recrutement : ne gâchons pas les talents !

- 43 alternants recensés, mais des difficultés à recruter sur certains métiers
- Plusieurs postes restés vacants ou sans candidature

Des vocations à susciter, une relève à mieux accompagner. Certains postes techniques comme des techniciens BL sont ouverts depuis plusieurs mois dans la région bordelaise et 0 candidature. Un projet de classe interne avec l'UCI Occitanie est en réflexion visant à former des hommes ou des femmes en interne, même sans bagage technique initial.

La CFDT agit pour que chaque alternant motivé puisse continuer en master ou en CDI, sans parcours du combattant.

Mobilité : une dynamique à encourager !

- 49 mobilités externes, 61 mobilités internes à l'UCI Sud-Ouest

Mais les mobilités inter-UCI ou inter-métier doivent être mieux accompagnés financièrement. La CFDT demande une valorisation systématique en cas de changement de métier, territoire ou responsabilités.

PROJET OPÉRA : une belle partition ou un air trop parfait ?

Un nouveau tempo pour la logistique réseau... mais sur quel ton ?

Le programme OPÉRA ambitionne de réécrire la partition de la Supply Chain Réseau chez Orange, présentée comme une évolution nécessaire. Ce projet promet une meilleure coordination, une simplification des circuits logistiques et une augmentation du volume de réemploi des équipements. Promesse d'un fonctionnement plus efficace, plus harmonieux, plus économique, ce projet cache pourtant des notes discordantes qui soulèvent des inquiétudes pour les salariés.



CE QUI CHANGE AVEC OPÉRA :

- Moins d'entrepôts et de plateformes logistiques : passage de 4 entrepôts à 2 et de 4 plateformes pondéreuses (cela concerne les tourets) à 1.
- Regroupement des activités et spécialisation des pilotes logistiques régionaux (PLR) : des équipes dédiées par domaine technique (Boucle Locale, Génie Civil, Maintenance, Réseau Structurant et Entreprise).
- Un pilotage plus centralisé des stocks et de la distribution : consolidation des approvisionnements et flux optimisés entre Fixe, Mobile et Entreprise.
- Une gestion renforcée du réemploi des équipements avec la création d'un hub 4R (Réduction, Réparation, Réutilisation, Recyclage).



LA CFDT ALERTE SUR DES FAUSSES NOTES À NE PAS IGNORER !

Exigeons des engagements clairs sur l'impact social et les besoins d'accompagnement (formation, ...) pour les salariés concernés !

La CFDT demande des garanties sur la continuité du service et la fluidité des approvisionnements !

Une gestion trop éloignée des réalités locales pourrait rendre plus complexe la disponibilité des équipements pour les techniciens et les équipes réseau même si la présentation était plutôt rassurante.

Des changements de missions et d'outils :

Avec une réorganisation des rôles, les pilotes logistiques régionaux (PLR) voient leurs responsabilités évoluer. Quelles formations et quel accompagnement car apparemment pas de changement sur les gestes métiers ?

Nous exigeons un plan d'accompagnement ambitieux, avec des formations adaptées et un suivi individualisé !

Réemploi des équipements :

Si l'objectif est de favoriser l'économie circulaire, les moyens doivent être à la hauteur. Comment garantir un réemploi efficace sans créer des lourdeurs supplémentaires ?

Nous demandons une évaluation transparente des impacts du hub 4R et un dialogue social sur sa mise en place !

LA CFDT NE VEUT PAS JOUER LES SPECTATEURS !

- Une évaluation détaillée de l'impact sur l'emploi, avec des solutions pour tous les salariés concernés.
- Un suivi des conditions de travail, avec des indicateurs clairs pour anticiper toute détérioration.
- Un dialogue social renforcé, avec une transparence totale sur le projet OPÉRA.
- Une formation et un accompagnement adaptés, pour garantir la montée en compétences des équipes.

Orange veut réécrire la partition logistique avec son projet OPÉRA, mais la CFDT veille à ce que chaque note soit juste !

Restons mobilisés pour éviter les fausses notes sociales et défendons vos droits et votre avenir !



Vos représentants CFDT :



Olivier Baros
Représentant de proximité
Délégué syndical



Emma Baril
Représentante de proximité



Antony Picavet
Représentant de proximité
Membre CSSCT



Delphine Mourlan
Déléguée syndicale
Élue titulaire CSE



Sébastien Ricci
Représentant de proximité
Délégué syndical
Membre CSSCT



Gilles Bonnaventure
Représentant de proximité



Suivez-nous
sur les réseaux !