



# UI EN FUSION



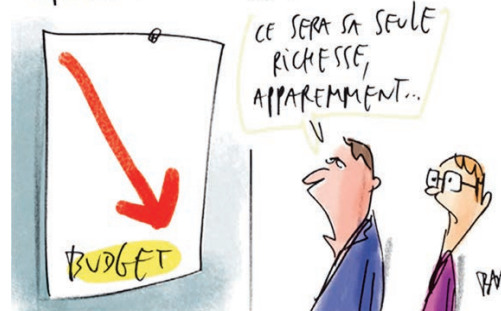
Les 3 UI d'Ile de France ont subi une fusion pour former une méga-entité de 2000 salariés : l'UI Porte de Paris. Celle-ci a été accompagnée d'une nouvelle organisation du travail. On se retrouve avec une UI qui s'étend sur l'ensemble des départements d'IDF, la gestion du personnel d'une méga-unité, la multiplication des déplacements pour gérer les équipes, une pseudo-harmonisation des process, des encadrants sans poste... Cela pose de réels problèmes pour l'organisation du travail ce qui a un impact direct sur la relation client. Et les personnels manquent de visibilité sur leur avenir.

Après l'Ile-de-France, d'autres régions, comme le Nord ou le Sud-Ouest, fusionnent leurs UI. Les personnels rencontrent les mêmes problèmes. À tel point que le CNSHSC a été saisi et les représentants FOCom ont demandé une présentation par la Direction d'Intervention d'un dossier global de fusion des UI avec les éléments de contexte, de méthodologie, d'analyse des risques, des préconisations et des plans d'actions. L'objectif de la Direction, en généralisant ces fusions, est bien évidemment de réaliser des économies, notamment en personnel.

Cette politique est en cohérence avec l'accord « Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des compétences », accord que FOCom a refusé de signer car il légitime des dizaines de milliers de suppressions d'emplois avec les conséquences que l'on connaît pour le personnel en termes de conditions et de charge de travail.

**FOCom met en garde la Direction : les salariés des UI ne doivent pas faire les frais de ces réorganisations. Or, nous savons aujourd'hui que les managers et les membres du Codir ont exprimé leur souffrance face au projet de fusion, et nous avons de fortes craintes sur les répercussions à venir concernant l'ensemble du personnel. La précipitation dans laquelle elles sont réalisées ne permet pas de mener la réflexion sereinement dans le respect de « la promesse Orange » de mettre l'humain au centre. Or, les améliorations de process et les gains de productivité espérés grâce à la digitalisation se font attendre et la réduction des coûts porte quasiment exclusivement sur le personnel.**

UNE NOUVELLE ORGANISATION  
"RICHE D'ENSEIGNEMENTS"



## FOCOM REVENDIQUE :

- Le respect des instances et des procédures pour tous les projets ;
- Des recrutements pérennes en nombre suffisant ;
- La ré-internalisation des activités ;
- L'amélioration des moyens et des conditions de travail ;
- Le respect de la vie privée/vie professionnelle ;
- L'application de l'accord de reconnaissance des compétences et qualifications ;
- Un accompagnement des salariés à la hauteur de leur charge de travail et de leur qualité d'adaptation.

## B u l l e t i n d ' a d h é s i o n

Prélèvement des cotisations :

OUI  NON

Bulletin à remettre  
au responsable  
local ou à retourner à :

FO COMMUNICATION  
60 RUE VERGNIAUD  
75640 PARIS CEDEX 13

NOM : ..... ADRESSE : .....

PRÉNOM : .....  
EMPLOYEUR : ..... MAIL : .....

ÉTABLISSEMENT : ..... DÉCLARE ADHÉRER À FORCE OUVRIÈRE

GRADE/NIVEAU : ..... À COMPTER DU : .....

N° DE SÉCURITÉ SOCIALE : ..... À ....., LE .....

TÉL : ..... SIGNATURE