



l'essentiel du CE IMTW

Ordre du jour -
Novembre
2016

Information/consultation sur le programme Odysée	1
Consultation sur le plan de formation 2017	2
Information sur le bilan de l'emménagement à Orange Gardens	2
Information sur le bilan 2015 du temps partiel	3
Information sur le bilan des aides au logement du périmètre IMTW	4

Information/consultation sur le programme Odysée

✓ type de sujet : consultation

■ 293 pages à analyser en une semaine

La Direction a présenté une nouvelle version du document de près de 300 pages concernant le programme Odysée. Pourtant malgré la taille abyssale du dossier, de nombreuses informations manquent de précision.

Intervention de la CFE-CGC (extraits)

« Nous découvrons enfin les perspectives économiques de cet ambitieux projet, et même si celles-ci sont rapidement balayées en deux pages et demi, les propos tenus dans ce nouveau chapitre sont pour le moins étonnant.

(...) « L'enjeu d'Odysée n'est pas de nature économique » ! Voilà une affirmation particulièrement anxiogène pour tout salarié concerné par la pérennité de l'activité de son entreprise : si l'objectif poursuivi par cette réorganisation n'est pas de gagner plus d'argent, ou éventuellement d'en perdre moins, quelle est sa légitimité économique ? Bien sûr, nous pourrions envisager que notre entreprise se soit enfin décidée à prendre à bras le corps la question de ses responsabilités sociétales, mettant de côté ces considérations de profits chères à nos actionnaires pour s'évertuer à améliorer les conditions de travail de ses salariés, ou même à les aménager pour qu'ils en bénéficient dans leurs vies privées, cependant nous n'avons rien vu de tel ne serait-ce que sourdre des ambitions affichées jusqu'alors. Au contraire, nous découvrons des perspectives économiques peu argumentées et évasives, ponctuées de chiffres qui « peuvent être estimés » d'une façon qui demeure inconnue, et rédigées à l'instar du reste du document. Il est difficile, et inquiétant, d'imaginer notre direction valider la mise en œuvre d'un projet qui ne se justifie que par des chiffres sans sources (« nous estimons à 100 millions € les gains potentiels »), des

perspectives théoriques mal rédigées (« ce qui laisse présager de démultiplication des opportunités de gains. » sic), et des justifications redondantes (« La valorisation des données est une activité en forte croissance, en témoignant le nombre de projets en cours sur la plateforme expérimentale Big Data). »

Aussi les élus CFE-CGC demandent que leurs soient communiquée une vision claire des perspectives de profit jusqu'alors uniquement évoquée dans ce très succinct chapitre sur les perspectives économiques du projet Odysée, ce qui inclut les éléments factuels ayant conduit aux estimations annoncées. Pour rappel, le chapitre 3.1.1 de l'Accord sur les Principes Fondamentaux du 5 mars 2010 donne quelques exemples de sources d'informations concrètes susceptibles d'être communiquées aux élus pour ce faire : « transmission d'information sur les études de marché, le business plan chiffré et argumenté présentant les attentes économiques du projet, les investissements nécessaires, les réductions de coûts, l'amélioration opérationnelle... ».

Les élus CFE-CGC soulignent également leur inquiétude de voir se reproduire les erreurs de l'accord sur la transformation numérique dans ce projet qui s'applique plus à communiquer une image d'entreprise s'appropriant les enjeux de la transformation numérique qu'à en être véritablement une, et dénoncent la débauche de moyens mis en œuvre pour constamment servir aux salariés un discours qui ne correspond pas à leur expérience quotidienne et vient alimenter ce sentiment diffus de ne pas être informé loyalement par l'entreprise, ce qui ne fait que les plonger dans une perplexité anxiogène.

Enfin, à propos d'expérience quotidienne, les élus CFE-CGC condamnent ce symptôme particulièrement marquant des dérives inhérentes à cette communication envahissante sur la promesse Orange, dans laquelle le projet Odysée affirme s'inscrire, que fût

cette petite vidéo affligeante et sexiste diffusée sur notre intranet pour illustrer de quelle façon la transformation numérique prend place dans notre quotidien professionnel. Non, organiser une conférence téléphonique pour réunir une équipe dispersée n'est plus une solution novatrice et disruptive depuis bien longtemps. Quant à l'image de l'entreprise moderne et progressiste, nous avons du mal à la retrouver lorsque l'on nous ressort le stéréotype de la jeune femme désespérée qui ne saurait s'en sortir sans l'aide de ce nouveau collègue qui lui donne du « Chérie » avec condescendance.

Cette incapacité à prendre du recul sur une pensée rétrograde et poussièreuse ne vient pas nous rassurer sur la façon par laquelle notre direction prétend s'approprier les réels enjeux des transformations que nous offrent les outils informatiques. »

Résolutions des élus du CE IMTW

Première résolution

Les élus font le constat que, contrairement à Nova+, la direction implique davantage les équipes dans l'appropriation du projet Odyssee. Ce point, a priori positif, peut devenir alors un inconvénient dès lors qu'on impose des délais trop courts.

Consultation sur le plan de formation 2017

✓ type de sujet : consultation

■ De bonnes intentions, sans engagements...

La Direction explique que l'accompagnement dans l'acquisition des compétences liées à la mise en œuvre du projet Odyssee (virtualisation des réseaux, mode agile, « Big Data », autres termes à la mode...) est pris en compte de 85% à 90% des besoins du projet dans ce plan de formation. Le rapport de la commission Emploi-Formation du CE complète la présentation. donc comment cela sera mis en place.

Déclaration de la CFE-CGC

« Le nombre d'Heure moyen par salarié augmente (de 28 à 29 heures) en objectif. L'objectif du taux d'accès à la formation semble être de 80% versus un objectif à 3 ans de 95% et un taux groupe aujourd'hui de 84%. Si les progrès sont constants, les objectifs ne sont pas encore atteints. Piazza est de nouveau cité (page 43) comme outil d'aide à la formation. La CFE-CGC se pose réellement la question de l'utilité d'une consultation dans ce genre d'exercice où la direction émet des souhaits, des déclarations d'intention... On nous présente un catalogue riche,

Cette marche forcée expose certaines catégories du personnel (les RH, les managers) à une très forte surcharge de travail dans cette phase de construction du projet. Les élus demandent donc l'entreprise de prendre temps nécessaire à l'appropriation collective de ce projet, sans mettre de pression. Ils alertent celle-ci sur les RPS qui pèsent en ce moment-même sur ces personnels.

Seconde résolution

Les élus du CE IMTW Réunis en séance le 25 11 2016 demandent à la direction de réunir les Organisations Syndicales pour bâtir ensemble les modalités de mise œuvre et de fonctionnement de l'Instance de Coordination des CHSCT relative au projet Odyssee.

Vote des élus sur leurs 2 résolutions

- Pour : 17
- Contre : 0
- Abstention : 0

des formations réfléchies et ciblées. Elle nous donne donc envie...mais nous permet-on d'y souscrire ? Le salarié, bien qu'appâté, est-il en mesure de dégager du temps pour se qualifier ?

Rien dans ce plan ne nous permet de certifier que la formation est prioritaire dans tous les cas, prioritaire sur les attendus du moment, prioritaire sur la charge de travail souvent très lourde. Il ne s'agit pas ici de donner une bonne note de principe, il s'agit d'exiger de la Direction qu'elle tienne son engagement.

En dehors des bonnes intentions, rien dans ce plan ne verrouille l'exigence future d'un personnel formé pour une bonne marche de l'entreprise, la CFE CGC, bien que louant le travail effectué s'abstiendra sur cette consultation persuadée que la Direction ne s'est pas donnée les moyens de l'appliquer. »

Vote des élus sur la consultation

- Pour : 0
- Contre : 3 (CGT & FO)
- Abstention : 14

Information sur le bilan de l'emménagement à Orange Gardens

✓ type de sujet : information

■ Quotidien des salariés ignoré et sondage orienté

La Direction présente un bilan chiffré agrémenté des résultats d'un questionnaire de satisfaction (taux de participation 33%).

Intervention de la CFE-CGC

Des constats :

- Cette information sur le « Bilan emménagement à « Orange Gardens » est une photo à plat des emménagements qui ne présente à aucun moment le quotidien sur site des salariés qui viennent avant tout travailler à Orange Gardens.

- Le questionnaire, cité dans cette information sous le nom de « sondage de satisfaction des salariés », présente des questions choisies et orientées de telle façon que les réponses appellent plus de positif que de négatif.

Des demandes :

- Ce « Bilan emménagement Orange Jardins » n'intègre pas les recommandations de l'expertise acoustique, pas non plus celles relatives à l'expertise transport, ou celles sur lesquelles travaille aujourd'hui Technologia. Afin d'offrir une vision transparente de la situation sur le site à tous les salariés, et tirer parti des expertises nous demandons que votre bilan sur les emménagements soit ajusté pour prendre en compte ces expertises spécifiques sur les transports et l'acoustique, ainsi que celle plus globale réalisée par Technologia.

- La partie de ce bilan titrée « Orange Gardens, un site digital et humain au fil des mois » soulève l'étonnement. En effet, en lien avec le « digital et humain », nous pensons que ce bilan sur Orange Jardins traiterait des nouvelles conditions de travail pour l'« humain » et de la conduite/exercice des activités pour le « digital ». Les questions qui intéressent les salariés sont : Quels apports en termes de conduite ou exercice d'activités confère le site ? Quelle évolution des activités sur ce site demain ?

En parcourant le document :

- Page 3 : Derrière cette page nous nous attendions à trouver une page : « des salariés insatisfaits de l'accueil sur site ». En effet vu le nombre de demandes d'aménagement des espaces de travail, le nombre de demandes d'indemnités pour allongement de temps de transport, ..., ou encore le nombre de demandes nouvelles de télétravail, la satisfaction est à nuancer.

- Page 4 : Derrière le digital et humain, selon une logique de bon sens, nous nous attendions à ce que soit aussi traitée la question des conditions de travail, l'organisation du travail et ses méthodes associés dans cet environnement nouveau. Hors il n'en est rien. Pourquoi le lien n'est-il pas fait entre espace de travail et conduite des activités ? Les salariés ne viennent-ils pas avant tout sur le site pour travailler ? Quels apports en terme de conduite des activités confère le site ?

- Page 4 : Par « espaces collaboratifs » entend-t-on ce que certains appellent des « open space » ? Si tel est le cas, il s'agit de ne pas tout mélanger : sur un « open space » les gens ne se parlent plus de peur de déranger le voisin ; ils peuvent de fait considérer que le site est « digital », mais peut-être pas « humain » ! Sans parler de ceux qui s'isolent dans des bulles pour ne pas souffrir le bruit de conférences téléphoniques. Nous déplorons

qu'aucun chiffre sur la disponibilité des bulles ou salles de réunions ne nous soit donné. Nous notons également que les demandes de télétravail sont aussi à rapprocher de la difficulté qui résulte de travailler dans un « open space » ; peu de demandes de télétravail sont associées à une demande de position sur un site de proximité, point d'ailleurs non traité dans cette présentation. Pouvez-vous nous préciser le type de télétravail « souscrit » ?

- Page 6 : Est-il envisagé de faire des tests sur l'occupation réelle de ces postes de travail ? De notre observation il s'avère que certains espaces, en fonction des jours, des heures dans la journée, sont plutôt désaffectés.

- Page 6 : Où se trouvent les espaces de travail mentionnés ?

- Page 7 : Pouvez-vous nous préciser la composition de ces comités, les questions abordées en leur sein, ainsi que les économies d'échelle que constituent le recours à trois sociétés différentes pour gérer ces trois restaurants ?

- Page 8 : Quels sont les travaux engagés par le comité mentionné ?

- Page 8 : Quelles sont les actions concrètes mises en œuvre par ces équipes attentives ?

- Page 9 : Sachant que la notion de prospective induit une idée de long terme, pouvez-vous vous préciser dans quels délais sont attendus les résultats de cette étude ?

- Page 10 : Pourriez-vous nous préciser ce point sur le télétravail ainsi que les demandes évoquées ?

- Page 11 : Pouvez-vous nous préciser, pour chacun des points, quelles sont concrètement les initiatives déployées ou à déployer ?

- Page 12 : Compte tenu de ces résultats à venir, envisagez-vous un nouveau bilan aménagement ajusté en fonction de cette expertise ? En effet, un nouveau bilan nous apparaît comme étant essentiel pour embarquer la question des aménagements sous toutes leurs facettes, y compris évidemment celle des conditions de travail.

La Direction propose de revenir présenter des résultats en début d'année prochaine.

Information sur le bilan 2015 du temps partiel

✓ type de sujet : information

■ Baisse du temps partiel à IMTW

La situation annuelle 2015 du travail à temps partiel à IMTW présentée par le Direction inclut l'évolution des effectifs à temps partiel, les flux temps partiels enregistrés sur l'année, et un focus sur les temps partiels seniors – TPS – TPA – TP1.

Intervention de la CFE-CGC

« Ce bilan 2015 montre cette année encore une baisse du nombre de nos collègues qui travaillent à temps partiel, hors dispositif senior.

Toutefois les informations communiquées ne permettent pas de comprendre quels sont les motifs de cette baisse récurrente.

Est-ce que cette baisse récurrente est liée à l'effet positif d'une organisation du temps de travail dans l'entreprise qui tient compte également des contraintes liées à la vie privée des salariés, ce qui montrerait que nous avançons dans le bon sens pour harmoniser vie privée et vie professionnelle pour nos salariés ?

Ou, est-ce qu'il s'agit d'une dégradation de la qualité de vie personnelle de nos salariés qui renoncent à un temps partiel pour des motifs purement économiques ?

Il nous paraît nécessaire d'avoir un bilan par une étude sur les motifs qui conduisent nos collègues à renoncer ou à modifier leur temps partiel ? »

Enfin la CFE-CGC considère également que les temps partiels peuvent faire l'objet de refus officiels.

Information sur le bilan des aides au logement du périmètre IMTW

✓ type de sujet : information

■ Une offre riche à augmenter et faire connaître

Est présenté le rapport de la commission Logement du CE.

Analyse de la CFE-CGC

« Le logement, notamment à Paris et plus encore chez les jeunes, est au cœur des préoccupations des salariés.

C'est parce qu'elle en est pleinement consciente que la CFE-CGC, en partenaire social responsable et engagé, soutient la réforme aujourd'hui engagée visant à constituer un groupe qui sera le premier financeur du logement et le premier opérateur du logement social en France, car elle a pour objectif de renforcer le lien emploi - logement en développant l'offre de services et de produits au bénéfice des salariés. Si cette réforme est engagée au service de tous, c'est aussi parce qu'elle est le fruit du travail collectif des partenaires sociaux d'Action Logement. Preuve que lorsqu'il est responsable, respectueux de chacun et guidé par l'intérêt général, le dialogue social est efficace et capable d'engager une réforme utile au pays. **Loin des idées reçues, le dialogue social et le paritarisme sont donc une force pour la France, un atout pour l'avenir du pays. Tout comme l'est le syndicalisme moderne, engagé et responsable que défend la CFE-CGC.**

Pour revenir plus spécifiquement sur ce rapport, les élus CFE-CGC souhaitent saluer la qualité du travail et l'importance de l'offre faite aux salariés Orange par la Direction Logement, néanmoins, malgré ce satisfecit nous considérons :

1/ qu'une entreprise comme Orange doit pouvoir « faire plus pour loger plus », et nous allons ajouter « et mieux ! », ses salariés.

2/ que ce rapport aurait mérité un focus plus précis des actions et résultats sur le périmètre spécifique IMTW, d'autant que la page 17 semble montrer une baisse importante des familles aidées sur notre périmètre CE en 2015 en comparaison avec 2014 (nous passons de 70 familles à 45 soit une différence de 35%, bien supérieure à la baisse globale des effectifs).

Par ailleurs, la CFE-CGC partage les préoccupations de la commission logement, dont nous saluons au passage la qualité du travail, s'agissant du risque de dilution du « poids » d'Orange au sein d'un seul grand groupe Action Logement unique. La CFE-CGC appelle au renforcement de notre politique Logement visant à compenser ce risque pour nos personnels s'il était avéré, et appelle au renforcement de la communication des actions « d'Actions Logement » auprès des salariés d'IMTW, ce qui pourrait peut-être commencer en améliorant encore la visibilité sur l'intranet du lien vers leur site.

Vos
représentants
CFE-CGC
Orange
au CE IMTW

Élus

- Véronique Garnier
- Sylvie Net
- Amaury Franchette
- Ghislaine de Salins
- Maxence d'Eprenesnil
- Nicole Leistenschneider
- Yannick L'Haridon

Représentants syndicaux

- David Couchon
- Jacques Herbaut
- Philippe Vidal

Commissions

- Commission C5 : Ghislaine de Salins (présidente)
- Commission Égalité pro. : Véronique Garnier

Retrouvez nous sur <http://www.cfecgc-orange.org/imtw/>