



l'essentiel du CE IMTW

Ordre du jour -
Septembre
2016

Réorganisation des Directions NOP AQS et SED	1
Ouverture d'une information consultation sur le projet Odyssee.....	1
La promesse Orange	2
Bilan restauration 2015	3
Rapport de situation comparée des femmes et des hommes en 2015	3
Orientation de formation 2017 sur le périmètre IMTW	4
Lancement d'une réflexion conjointe DTSI/IMT concernant l'opportunité de lancer un projet immobilier pour les salariés de Meylan	4

Réorganisation des Directions NOP AQS et SED

✓ type de sujet : information

Déclaration intersyndicale préalable

- Les élus du CE IMTW ont tenu à faire une déclaration intersyndicale préalable à propos de cette réorganisation présentée au CE IMTW d'août 2016 :

« Les 6 organisations syndicales présentes au CE, se voient obligées de revenir sur le déroulement de la consultation de la réorganisation des directions NOP, AQS et SED.

Lors du CE de juillet puis d'août, la direction a confirmé que les derniers éléments de réponse du dossier seraient communiqués au CHSCT OLN Lannion lors de sa séance du 20 septembre dernier, réponse à des alertes émises le 9 juin 2016 par le CHSCT.

Malgré ses éléments manquants et compte tenu des promesses de la direction, les élus du CHSCT comme du CE avaient consenti à rendre un avis afin de faciliter la mise en œuvre pour le bénéfice de tous. Le CHSCT OLN Lannion du

20 septembre s'est déroulé sans que le moindre nouvel élément n'ait été apporté. Force est de constater qu'une fois l'avis obtenu, engagements et promesses sont vite oubliés.

Il est regrettable que le seul moyen pour les IRP d'obtenir des réponses soit de différer le rendu d'avis ; les IRP sauront certainement s'en souvenir.

Le président du CHSCT a expliqué qu'il n'était toujours pas parvenu à obtenir des réponses même après plusieurs relances.

Les 6 organisations syndicales présentes au CE, demandent à l'entreprise de mandater à la présidence des différentes instances des personnes en capacité d'apporter des réponses aux interrogations des représentants du personnel ou, a minima, de leur donner les moyens de remplir leurs obligations de représentant de l'employeur. C'est seulement à ces conditions que nous pourrions à nouveau considérer que les instances fonctionnent correctement. »

Ouverture d'une information consultation sur le projet Odyssee

✓ type de sujet : information

■ Concerne OINIS, OLN, DSIG, OLPS, OLR

La Direction explique par l'arrivée d'une transformation majeure des technologies le besoin de repenser nos activités « Think », « Run » et « Build », souligne comment la gestion du réseau (infrastructure) se fait de plus en plus par « software » plutôt que

par « hardware » ce qui donne l'opportunité d'offrir plus de services à nos clients (et même leur donner la main parfois) en modifiant nos façons de travailler, explique l'importance d'évoluer pour conserver une relation directe avec le client, et ajoute que le sujet de la sécurité est le plus pressant (attaques plus complexes et diverses, évolutions de nos infrastructures). Selon la Direction

cela se fera en particulier par l'adaptation des compétences des hommes et des femmes d'IMT. Certaines évolutions portent sur le développement de nouvelles compétences, certaines évolutions consistent à adapter une partie de l'organisation, d'autres se traduisent par des modifications de modes de gouvernance et de fonctionnement. Enfin, certaines évolutions sont une combinaison des précédentes.

Le CE a mandaté ses commissions économiques, emploi, RPS et R&D comme interlocuteurs de la Direction.

Analyse de la CFE-CGC

C'est bien conscients des opportunités offertes par les évolutions technologiques, et des enjeux qui attendent notre entreprise à leur endroit, que les élus de la CFE-CGC veulent souligner la nature de leurs réserves à l'endroit du projet Odyssée tel qu'il leur est présenté aujourd'hui en séance plénière du CE IMTW.

Tout d'abord nous notons l'importance donnée au contrat social 2020 dans la mise en oeuvre du projet Odyssée puisqu'elle est annoncée dès son résumé liminaire par les termes : « *Cela se fera en particulier par l'adaptation des compétences des hommes et des femmes d'IMT dans le respect de la promesse Orange.* ». A ce titre, ce fameux contrat et sa promesse afférente se doivent d'être également traités dans le processus de consultation entamé aujourd'hui, et non pas dans le cadre d'une information abordée en aparté.

Nous réclamons, une fois de plus, l'application de l'Accord sur les Principes Fondamentaux du 5 mars 2010, citant son chapitre 3.1.1 : « *Le dossier présenté en information et consultation en CE devra intégrer plusieurs volets précisant notamment : la motivation du projet en fonction du contexte, des enjeux économiques (ex : transmission d'information sur les études de marché, le business plan chiffré et argumenté présentant les attentes économiques du projet, les investissements*

La promesse Orange

✓ type de sujet : information

■ Engage les salariés sans leur demander leur avis

Le document présenté par la Direction présente la promesse 2020 comme s'appuyant sur le socle du contrat social de 2010, et allant plus loin en construisant notre modèle d'employeur digital et humain, dans le cadre de notre plan stratégique Essentiels 2020.

Analyse de la CFE-CGC

Alors que nous attendions de notre entreprise « digitale » de véritables engagements humains, nous découvrons en lieu et place une Promesse Orange, ou encore contrat social 2020, porteuse de dérives dangereuses qui se doivent d'être dénoncées.

Par exemple cette décision unilatérale qui engage les salariés sans véritable concertation avec ceux-ci, ni leurs représentants, les rend responsables de leur capacité à se plier aux choix stratégiques de leur employeur. Ainsi, avec cette fameuse promesse, si une personne s'avère incapable d'utiliser les nouveaux outils imposés par l'entreprise, ou encore de s'adapter

nécessaires, les réductions de coûts, l'amélioration opérationnelle...) ». Dans sa version actuelle et malgré une bonne centaine de page, le document fourni aux élus ne donne aucun chiffre concret permettant d'estimer comment ce projet permettra, entre autres, de « *générer plus rapidement de nouveaux revenus* » (sic).

Enfin nous dénonçons une analyse parfois naïve des possibilités offertes par des technologies pourtant mises en oeuvre depuis plusieurs années - ce qui de nos jours leur retire déjà la légitimité d'être appelées émergentes - qui ne nous rassure pas quant à la réelle maîtrise des enjeux que notre direction veut adresser dans ce nouveau projet. Ainsi voit-on par exemple être renouvelée cette confusion préoccupante qui est bien trop souvent faite entre corrélation et causalité par ceux qui nourrissent à l'endroit du Big Data des ambitions illusoires et inadaptées. Mais qu'en est-il d'une entreprise comme Orange, qui va jusqu'à envisager d'utiliser ces méthodes pour analyser les compétences de ses salariés afin de déterminer leurs aptitudes professionnelles et orienter leurs carrières ? Combien de temps dureront ces cycles de validation de la pertinence des analyses, et surtout qu'advient-il des salariés dont l'évolution professionnelle aura été mise à mal par un algorithme essentiellement en rodage perpétuel ?

En conclusion, le document présenté aujourd'hui devant notre instance ne saurait nous rassurer quant à la pertinence des ambitions nourries par notre entreprise vis-à-vis de la mise en oeuvre de ces technologies dans l'évolution de la façon de concevoir nos métiers et nos carrières. Ainsi ne saurait-il n'être qu'une ébauche incomplète que nous attendons de voir être adéquatement amendée, ne serait-ce qu'au regard des obligations imposées par les accords en vigueur dans notre entreprise, fusse au détriment de sa proximité assertive.

aux nouvelles méthodes de travail, elle devient la seule et unique responsable donc fautive. Avec quelles conséquences pour ceux qui ne suivront pas assez rapidement les transformations découlant de la mise en oeuvre des choix stratégiques par notre Direction ?

En parlant de nouveaux outils et de nouvelles méthodes, il faut souligner que ce même contrat social engage les salariés à utiliser Piazza pour leur travail, alors qu'aux dernières nouvelles il s'agissait d'un outil facultatif dénué de toute vocation de remplacer ceux existant actuellement.

Cependant nous savons bien qu'il n'en est rien ; le réseau social de l'entreprise, au sujet duquel nous attendons toujours de voir le registre CIL (Informatique et Libertés) être légalement et loyalement rempli, a déjà été imposé dans certains services comme un outil certes incontournable et indispensable, mais certainement pas efficace, ne serait-ce qu'en tant qu'espace de stockage unique des documents de travail.

A cette aune, nous saisissons mieux l'importance de mettre en oeuvre un contrat prétendument social qui établit qu'il revient désormais aux salariés de s'adapter aux outils plutôt qu'aux

responsables de l'entreprise d'adapter ceux-ci aux usages des salariés.

Derrière les éléments de langage qui se veulent positifs et progressistes, derrière les petits bonhommes sympathiques qui décorent les documents, la mise en œuvre de la transformation numérique au sein du groupe Orange se fait dans un idéal inassumé d'une productivité accrue par le truchement d'automatismes algorithmiques, comme une aubaine idéale pour pérenniser une baisse d'effectifs déjà largement entamée.

Bilan restauration 2015

✓ type de sujet : bilan

■ Que de frais qui devraient être dans nos repas !

Est présenté le bilan 2015 de la gestion déléguée de la restauration par le CE à la Direction.

Les dépenses à assiette 2015 s'élèvent à 94,12 M€ dont :

38,88 M€ de subventions pour la restauration collective

15,37 M€ de titres restaurant

20,13 M€ de loyers, charges locatives et taxes foncières

2,14 M€ de fonctionnement (petits travaux d'entretien et de maintenance)

14,03 M€ d'investissements (immobilier et mobilier)

3,57 M€ de charges de personnel Orange liées à la restauration.

Rappelons que la CFE-CGC est opposée à la délégation à la Direction de la gestion de la restauration (voir notre analyse ci-dessous).

Analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC remercient la Direction pour la qualité et la complétude de ce rapport sur le bilan 2015 de la restauration, néanmoins ceux-ci s'interrogent de savoir s'il n'y pas eu une erreur de document avec le CCUES puisqu'il semble s'agir d'un bilan restauration sur le périmètre de l'UES et non aux bornes du CE IMTW. Ce dernier est pourtant compétent en la matière comme cela a été rappelé à de nombreuses reprises lors d'un parcours judiciaire qui à défaut d'un long fleuve tranquille a plutôt ressemblé pour la CFE-CGC à une véritable Odyssée.... (le mot

Aux salariés de s'adapter au fur et à mesure, car seuls ceux assez souples pour être polyvalents serviront les nouveaux objectifs organisationnels qui déjà se dessinent en filigrane dans les projets de notre entreprise (Plazza, l'Accord Numérique, le Projet Odyssée, la Promesse Orange, l'employeur digital d'abord et éventuellement humain ensuite...).

Enfin, les élus CFE-CGC demandent combien coûte à Orange cette conséquente campagne de communication.

est à la mode). Une odyssée CFE-CGC qui aura donc conduit à ce que les dépenses de restauration passent de 80M€ en 2011 à près de 95M€ en 2015, à ce que les salaires de SCE se voient être redistribués fin 2011 les 200€ d'un reliquat indument non dépensé par la Direction, et enfin à ce qu'aujourd'hui même, après une décision de justice de 2012, le CE de SCE reprenne la gestion de la restauration sur son périmètre.

Pour revenir plus précisément au contenu de ce document de près de 100 pages, assez rempli de tableaux de chiffres divers et variés pour nous faire penser que nous sommes peut-être là dans une illustration du Big Data, quelques questions subsistent :

- Quels sont les signataires de l'accord de 2005 qui ont mandaté la Direction pour accompagner l'association Bleu Blanc Cœur lors de la Cop 21, avec de l'argent qui aurait pourtant dû être redistribué à nos salariés ?

- En page 10, le budget « théorique » par CE à la masse salariale est présenté ; qu'en est-il du budget « réellement » dépensé par CE ?

- Est-il possible d'obtenir le pourcentage des salariés qui ne bénéficient pas de la restauration collective (et donc sont exclus de ces prestations) ?

- Enfin si le prix moyen d'un repas est de 16€ ; qu'en est-il de la prise en charge de l'écart d'environ 7€, s'agissant du prix des repas facturé aux consultants d'IMTW ?

Rapport de situation comparée des femmes et des hommes en 2015

✓ type de sujet : consultation

■ La volonté ne suffit pas sans moyens financiers

L'édition 2015 présente les indicateurs liés à l'accord égalité professionnelle sur le périmètre social IMTW. La Direction met en avant notamment une baisse des effectifs féminins, souligne comme le taux de féminisation d'IC est en progression (baisse pour tous les autres services), mentionne l'augmentation du taux de féminisation des conventions de stage (et formation en alternance, en particulier les diplômés supérieurs), considère que les métiers « technologiques » ont plus de difficultés à recruter des femmes, précise que les femmes se forment bien plus que les

hommes, souligne que les femmes sont mieux placées relativement à la moyenne des salaires dans les bandes F et G.

Résolution des élus du CE IMTW

« Pour la 2e année consécutive, la commission égalité professionnelle constate l'incomplétude du Rapport de Situation Comparée puisque sans aucun objectif de progression chiffré du plan d'action. Malgré sa résolution 7.4.1 le demandant au cours de la séance plénière du CE IMTW du 24 juin 2015 qui est restée sans effet.

Ceci n'est pas conforme au décret d'application R. 2323-12 du Code du Travail qui stipule précisément en point III comment la stratégie d'action doit être décrite, entre autres, avec des actions

associées à des indicateurs chiffrés permettant d'en mesurer l'efficacité.

Pourtant la direction répond à la question DP n°13 de l'établissement Issy-Chatillon-Belfort concernant la réunion du 15 septembre 2016 que le Rapport de Situation Comparée reprend les objectifs légaux (fixés par ce même décret) ainsi que les objectifs de l'accord portant sur l'égalité professionnelle ; ce qui est en complet décalage avec le contenu de notre Rapport de Situation Comparée du CE IMTW 2015. Ainsi au vu des informations manquantes, les élus du CE IMTW mandatent le

bureau pour saisir la DIRRECTE (directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) quant au non-respect des obligations légales par notre établissement. »

Vote des élus sur leur résolution

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

Orientation de formation 2017 sur le périmètre IMTW

✓ type de sujet : information-consultation

■ La disparition des formations en présentiel

Le document présenté par la Direction contient les orientations de la formation à 3 ans en France et un focus sur IMTW incluant le contexte et les priorités par Directions.

Analyse de la CFE-CGC

Si malgré une lecture attentive de ce document nous n'avons pas réussi à trouver dans ces orientations un lien avec le sujet qui apparait comme potentiellement le plus demandeur d'accompagnement pour 2017 sur le périmètre IMTW, à savoir le projet Odyssée, c'est sûrement parce qu'il est envisagé une rallonge au budget formation dans le cadre de celui-ci et nous aimerions donc en connaître le montant.

Par contre la lecture attentive de ce rapport nous a permis d'y décompter près de vingt fois le mot « Piazza » alors que le mot « présentiel » n'est présent que 3 fois, ce qui en dit long sur les orientations souhaitées de support de formation des salariés. Nous comprenons mieux la volonté de mise en place d'un visa « piazza pour tous » alors que la Direction n'a de cesse de nous répéter le caractère optionnel de l'usage de cet outil.

A ce sujet nous avons tenu à rappeler à la Direction ses obligations relatives à l'application du Code du travail dans la mise en oeuvre d'un réseau social d'entreprise, ainsi que le fait que lors des séances des 26-27 novembre 2015, des 17-18 décembre 2015 et du 27 janvier 2016 du CE IMTW, les élus ont demandé la suspension de cet outil.

Pour revenir plus spécifiquement sur le sujet formation, les élus CFE-CGC constatent avec regret le peu d'ambition de la Direction sur le périmètre IMTW dont les objectifs en nombre d'heures de formation atteint une fourchette 28 à 33 h contre 33 à 35 h au niveau de l'UES avec un taux d'accès de seulement 76% contre 84% pour l'UES. Ce manque d'ambition à l'aube de la vaste restructuration Odyssée totalement absente des orientations 2017 ne peut que conduire la délégation CFE-CGC à voter CONTRE ce rapport.

Vote des élus

- Pour : 0
- Contre : 7 [CFE-CGC, CGT, SUD]
- Abstention : 10

Lancement d'une réflexion conjointe DTSI/IMT concernant l'opportunité de lancer un projet immobilier pour les salariés de Meylan

✓ type de sujet : information

■ Vers des nouveaux open-spaces ?

Le site actuel, essentiellement prévu pour du matériel technique, loué par Orange, est dégradé par son vieillissement (problèmes quotidiens de chauffage, climatisation), le coût croissant de l'entretien, et les investissements à y faire négligés par le propriétaire. 4 scénarii sont envisagés : Meylan ou Montbonnot (zone Inovalée), Echirolles – Via Sud (zone rocade sud), Grenoble – Giant (zone de la presqu'île), Grenoble Bouchayet – Viallet.

Résolution des élus du CE IMTW

« Les élus du CE IMTW réunis en séance le 29 septembre 2016 demandent que le dossier liminaire sur le lancement d'une réflexion conjointe DTSI/IMTW concernant l'opportunité de lancer un projet immobilier pour les salariés de Meylan soit

complété avec l'analyse préalable au lancement du projet, avec écrits, les arguments qui ont été donnés par oral notamment le détail du coût de la rénovation aux normes environnementales, le budget global pour Orange et les implantations géographiques des salariés.

Les représentants du personnel localement devront être associés à l'étude préalable définissant les différents scénarios pour une éventuelle relocalisation. En particulier, les CHSCT concernés seront partie prenante, le plus en amont possible, de l'organisation et du suivi de cette réflexion.

L'équipe projet devra associer la représentation du personnel des périmètres DTSI et IMTW. »

Vote des élus sur leur résolution

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