



# l'essentiel du CE IMTW

Ordre du jour -  
Octobre 2016

Déclaration préalable des élus CFE-CGC.....	1
Suite de l'information en vue d'une consultation sur le projet Odyssee.....	2
Suite de l'information sur le projet de déménagement des équipes IC et OINIS situées sur le site de Bagnolet et de réaménagement sur le site d'Archives.....	3
Le projet Lyon 2020.....	4
Evolution de l'organisation des activités de distribution audiovisuelle à OLN sur le site de Lannion.....	4

## Les réorganisations s'enchaînent sans prise en compte des alertes des élus CE

### Déclaration préalable des élus CFE-CGC

« Nous sommes en droit de nous interroger. Notre CE IMTW est-il devenu une simple chambre d'enregistrement ? Nos récents échanges pourtant sur plusieurs dossiers étaient prometteurs.

Sur le dossier XD Lab, par exemple, le dialogue engagé laissait supposer une prise en compte des inquiétudes des salariés et une volonté de l'employeur d'envisager une transformation propre à préserver les métiers et les projets professionnels de chaque salarié. Hors aujourd'hui **les demandes d'expertise formulées par les élus de CE IMTW et des CHSCT pour accompagner la réorganisation de XD Labs ont successivement été repoussées par l'employeur malgré les risques psychosociaux avérés auxquels sont confrontés les salariés.**

Rappelons à ce titre que notre CE IMTW, dans son avis du 25 Mars 2016 ( voir ci-dessous), avait demandé un certain nombre de mesures et en particulier, « Ils souhaitent s'appuyer sur un état des lieux (réorganisation, méthodologies, management du changement organisationnel, éléments d'interrogation ou d'inquiétude des salariés...) et des préconisations de mesures de prévention ou correctives, ainsi que de mesures d'accompagnement associées, à même de prévenir dans le temps (selon une logique d'amélioration continue) les risques psychosociaux induits. »

Rappelons également que **le CHSCT OLPS ICB votait à l'unanimité toutes obédiences syndicales confondues une demande d'expertise** « En conséquence, les élus demandent que soit diligentée dans les délais les plus brefs une expertise externe agréée permettant de prendre toutes les mesures de prévention ou mesures curatives nécessaires (nouvelle

organisation, risques psychosociaux...). Les élus mandatent Madame Sandrine Lataste & Monsieur Paul Genin pour le cas échéant agir auprès des juridictions idoines. »

Rappelons enfin que le CHSCT MCEC Marketing Stratégique votait une résolution (ci-dessous) « En conséquence, **les élus du CHSCT MCEC alertent la Direction sur la dégradation accrue des conditions de travail des salariés de XDLabs depuis juin.** Les élus demandent à la Direction de prendre immédiatement toutes les mesures nécessaires pour écarter tout risque psycho social et réitèrent leur demande permettant rapidement la conduite d'une expertise externe. »

D'une manière générale, concernant la mise en œuvre des réorganisations, telles que XD Lab ou PSI/MGE, la CFE-CGC tient à souligner que dans le cadre des derniers dossiers présentés en CE, il était entendu que les personnes rejoignant en équipe des directions cibles ne changeraient ni d'activité, ni de métier. Et pourtant :

- Force est de constater que la situation actuelle d'équipes aujourd'hui rattachées à XD Lab ne laisse pas présager un tel engagement : si d'une part des niveaux hiérarchiques sont nivelés et induisent des responsabilités de portées différentes, d'autre part **les formations dispensées, ou qui le seront, visent un objectif encadrant plus une évolution des métiers qu'un accompagnement du management interculturel.** **Ainsi, de façon claire, mais non avouée, remarquons que les salariés concernés sont embarqués dans une histoire dont le sens reste à définir !**

- Force est aussi de constater, en ce qui concerne les équipes du Prunning (ayant quitté TPO) ou celles du CBM (ayant quitté MCEC), que **le nouveau rattachement au sein de MGE/MD (Marketing Digital) ne permet pas aux équipes Prunning et**

**CBM de préserver leurs compétences et leurs rôles (ou actions reconnues) auprès des pays.** En effet ces dernières qui, selon la finalité de l'organisation présentée notamment en CE, devaient être positionnées en râteau sous le Directeur du Marketing Digital sont en fait reléguées en position de N-2 (des salariés pour certains confirmés en bande G placés sous des salariés promus en bande F), ce qui d'une part ne permet plus de conserver un dialogue avec les bons interlocuteurs, ce qui d'autre part nie leur légitimité dans un contexte, en plus, où MGE n'affiche aucune priorité dans le digital !

**Ainsi de façon claire, mais non avouée, ces salariés sur un plan collectif ou individuel sont aujourd'hui livrés à eux-mêmes sans connaître le sort professionnel qui leur est réservé !** Ces équipes n'ont à ce jour aucune garantie sur la conduite de leur activité, il leur est même demandé de ne pas envisager de planifier la poursuite de projet avec les pays sur 2017 !

- Force enfin est de constater que **d'autres équipes ayant rejoint au 1er septembre le Technocentre (OSE, BI... pour exemple), et n'ayant à ce stade pas perçu d'évolution par rapport à ce nouveau rattachement se demandent si leur positionnement actuel n'est que provisoire.** Les uns et les autres aimeraient connaître les objectifs associés à ce nouveau collectif de travail. Ils s'interrogent : sur une possible nouvelle organisation, sur des opportunités de recrutement qui leur seraient données afin notamment d'alléger leur charge de travail, ou simplement sur le rôle qui est le leur, ainsi que sur les performances auxquelles ils peuvent contribuer....

La CFE-CGC, dans ce contexte posé par Orange 2020, par le nouveau contrat social ou par la digitalisation (avec des outils

internes tels que Piazza), avec des engagements qui lient étroitement qualité sociale et performance économique, demande à l'employeur d'observer les garanties qu'il met en avant vis-à-vis de l'ensemble de ses parties prenantes, et notamment vis-à-vis des salariés qui sont ses premières parties prenantes. **S'il est possible de tirer d'intéressants bénéfices de la transformation numérique, l'employeur se doit de garder à l'esprit que l'humain reste au cœur des évolutions, qu'il est nécessaire de l'embarquer/l'accompagner avec respect en lui proposant sur un plan collectif et individuel un quotidien qui ait du sens malgré les réorganisations, un quotidien propre à mobiliser les salariés quel que soit leur âge. A ce titre, la CFE remarque, au passage, qu'il n'est pas acceptable que la priorité soit donnée aux jeunes dans les recrutements internes aux motifs qu'ils incarneraient plus le monde digital et reflèteraient un esprit start-up. Des seniors compétents sont régulièrement écartés de responsabilités managériales à partir de 50 ans (pas assez geek/techno, logique du paraître,....).**

**Si les réorganisations peuvent être un moyen de s'adapter aux nouvelles exigences des marchés, elles ne peuvent s'entendre comme un moyen de rebattre des cartes en déstabilisant l'humain.**

Ainsi, la CFE-CGC demande à l'entreprise d'afficher ses engagements et d'opposer des garanties par rapport à la reconnaissance des compétences et au capital qu'elle représente, par rapport aux orientations prises par le groupe et par ses directions, et au sens donné à chacun en fonction de son rôle et de son évolution au sein de l'entreprise. »

## Suite de l'information en vue d'une consultation sur le projet Odysée

✓ type de sujet : information

### ■ Toujours aucune donnée chiffrée pour démontrer

La Direction a voulu revenir sur les aspects sécurité, infrastructures, projet de direction (home services), projet services transactionnels, services généraux.

Concernant la sécurité, la CFE-CGC est surprise d'apprendre que les techniques ne sont pas nouvelles et qu'il n'y a pas de rupture technologique puisque le projet Odysée s'appuie sur un postulat contraire. Nos élus rappellent que la recherche ne se résume pas à mettre au point de nouvelles techniques mais également à mieux savoir ce qu'il est envisageable de celles existantes. En effet le principe fondamental de l'intrusion (et plus généralement du hacking) est le détournement de l'existant en recherchant des façons inattendues de l'utiliser, en exploitant les failles. La CFE-CGC déplore de ne pas voir la Direction nourrir d'autres ambitions que de savoir contrer les attaques les plus simples et mieux documentées, par exemple des attaques DOS par des « zombies », alors qu'être capable de se projeter en amont assoirait pour de bon notre légitimité en tant que champion de la sécurité, fut-elle interne ou externe. De plus, à aucun moment le document d'information n'aborde la question de l'accompagnement des salariés dans l'acquisition des compétences liées à ces nouvelles

questions de sécurité, les élus CFE-CGC demandent donc comment cela sera mis en place.

Concernant la nouvelle Direction Home Services, ce n'est pas parce qu'une technologie est disponible, et rentable, qu'il est avisé de s'en servir. Par exemple le serveur vocal qui accueille les utilisateurs du 3900 (numéro unique Orange) est froid, impersonnel, mal pratique, et laisse l'utilisateur avec le sentiment d'être abandonné à une machine lorsqu'il cherche à joindre quelqu'un à qui exposer son problème. Alors évidemment, ça fait toujours quelqu'un de moins à payer dans le groupe, mais c'est justement cette vision étroite sur ce qui aurait de la valeur -masse salariale comme variable d'ajustement - et ce qui en aurait moins (expérience du parcours client numérisé) qui nous laisse loin derrière ces GAFAs que nous avons la prétention de concurrencer, et qui capitalisent depuis longtemps sur d'autres valeurs que nous mésestimons et qu'ils obtiennent en échanges de leurs services : les données, le temps d'attention, etc. Les élus CFE-CGC demandent comment la Direction se donne les moyens d'avoir cette prise de recul pour mieux saisir les opportunités offertes par ces nouvelles technologies.

### Intervention de la CFE-CGC : « de + en + »

« Que ce soit « de plus en plus complexe », « de plus en plus dynamique », ou encore « de plus en plus crucial », l'expression

compte parmi les éléments de langage qui reviennent avec une régularité notable dans un document qui devient de plus en plus long, sans qu'il s'attache pour autant à nous informer loyalement.

En effet, malgré sa quarantaine de pages supplémentaires, celui-ci ne nous donne toujours aucuns éléments chiffrés relatifs aux perspectives économiques concrètes de ce projet d'envergure. Tant et si bien que notre commission idoine se retrouve contrainte à envisager de réclamer une expertise pour avoir matière à travailler.

Il est d'autant plus déplorable que notre instance doive porter la main à la bourse pour obtenir des informations factuelles qui devraient pourtant lui être loyalement communiquées, lorsqu'un accord en vigueur vient renforcer les obligations de la direction à cet endroit. Il s'agit de l'Accord sur les Principes Fondamentaux du 5 mars 2010, et en particulier son chapitre 3.1.1, souvent cité mais rarement appliqué : « 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 nécessaires, les réductions de coûts, l'amélioration opérationnelle...) ».

Nous pourrions ensuite revenir sur nos préoccupations relatives à cette dérive de la logique des plateformes qu'est la menée de la transformation numérique à l'Orange, nous préoccuper de ne pas voir nos capacités de recherche en sciences économiques et sociales plus engagées dans l'étude des opportunités de réviser nos organisations et méthodes de travail, ou encore rappeler qu'une information claire et loyale des objectifs d'une entreprise est un important facteur d'adhésion de ses salariés et ses représentants à ses projets, mais attendons de savoir, avant d'aborder ces autres sujets, combien d'argent allons-nous gagner « de plus en plus ».

### Résolution des élus du CE IMTW

«Les élus du CE IMTW, réunis en séance le 27 octobre 2016, mandatent les commissions économique et emploi/formation pour rechercher un cabinet d'expertise, en vue d'une future expertise externe sur le dossier Odyssee, sur la base du projet de cahier des charges qu'elles ont déjà rédigé.

### Vote des élus sur leur résolution

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

## Suite de l'information sur le projet de déménagement des équipes IC et OINIS situées sur le site de Bagnolet et de réaménagement sur le site d'Archives

✓ type de sujet : information

### ■ concerne 138 salariés IC et OINIS à Bagnolet et 292 salariés OINIS à Paris/Archives

La Direction précise que les équipes seraient accueillies à Archives au troisième étage de Pastourelle pour OINIS et au quatrième étage d'Archives pour IC.

### Analyse de la CFE-CGC

Pour les élus CFE-CGC, de nombreuses questions subsistent : -

- Quel était la superficie à Bagnolet occupé par les équipes d'OINIS, celles d'IC et quelle sera la superficie que la Direction leur attribuera ? La Direction répond que ces éléments seront livrés dans les CHSCT consultés.
- Combien y a-t-il de personnes en mobilité réduite à OINIS ? à IC ? La Direction semble en avoir identifié 2.
- Concernant le temps de trajet que beaucoup de salariés ont contesté, la Direction envisage-t-elle de revoir le mode de calcul pour déterminer la perte ou le gain du temps de transport ?
- Combien de places de parking seront-elles réservées aux personnes prioritaires (mobilité réduite, les salariés liés à un travail en 24/7) pour OINIS et d'IC ?

- Les salariés de Bagnolet pourront-ils continuer à bénéficier du parking de Bagnolet pour alléger leur transport ? Si oui, jusqu'à quand ?
- Quelles sont les dates de sortie des salariés d'OINIS afin de vider les étages ? Combien de personnes d'OINIS ont-elles déjà commencé à déménager ?
- Qui sont ces salariés d'OINIS d'Archives que l'on déménage vers d'autres étages ou bâtiments d'Archives ? Où iront les personnes ?
- Lors des travaux, y aura-t-il du télétravail à domicile ou dans d'autres sites d'Orange ? Pour combien de jours par semaine ? Cela ferait-il l'objet d'un avenant au contrat de travail ?
- La Direction a donné les plages d'horaire où les passages sont élevés. Envisage-t-elle de mettre en place un système qui permette d'élargir les amplitudes des heures de la cantine pour déjeuner sans avoir à effectuer une queue infernale comme cela existe à la cantine de Bonne Nouvelle ?
- Quelles sont les dates de planning, du groupe de travail pluridisciplinaire coté OINIS et coté IC ?
- Quel sera le sujet de la consultation au T4 2016 ?

## Le projet Lyon 2020

✓ type de sujet : information

### ■ Un dossier incomplet

Le projet Lyon 2020 avait déjà fait l'objet d'une information et consultation mi 2014. Il concernait 6 sites : Lacassagne, Gambetta, Saint-Priest Millénaire, Gailleton, Dauphiné et Sévigné, dont 2 sites neufs ou rénovés :

- deux nouveaux bâtiments de Lacassagne (New Lacassagne) et le bâtiment central rénové
- le site de Gambetta rénové (New Gambetta).

New Lacassagne devait être en 2017, New Gambetta en 2019. Les difficultés liées aux travaux techniques sur le site de Lacassagne, ont conduit à revoir les échéances des étapes, et à déménager les salariés du bâtiment de Lacassagne actuel vers deux sites temporaires (Anthémis et Tonkin) jusqu'à la fin des travaux techniques et de construction.

La Direction a revu le projet en décidant de disposer de surfaces dans un immeuble neuf, dans le quartier de la Part Dieu, et ce dès l'année 2019, et donc abandonner le retour envisagé sur le site de Gambetta, dans le schéma initial, qui devait être totalement rénové dans le schéma initial. Du coup seraient retenues des surfaces neuves dans un immeuble situé à proximité de Lacassagne, dans le but de permettre à l'ensemble Lacassagne et « nouvel immeuble » d'offrir de la place pour environ 3200 personnes. Ce nouvel ensemble permettrait de regrouper les mondes IT et réseaux/services dans ce futur campus moderne et de libérer

Dauphiné et Sévigné (partie louée) .Cette option porterait à une douzaine le nombre de bâtiments libérés dans Lyon.

### Analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC déplorent l'incomplétude du dossier : pas d'examen économique, nécessité de chiffrer les différents scénarios, ainsi que le nombre d'incohérences qui le parsème (document sur les effectifs, GPEC). Ils soulignent aussi le rôle fondamental de l'instance de coordination CHSCT (désignation d'un expert unique, définition d'un cahier des charges, retour d'architecte et d'ergonome), pour lequel ils demandent que soit fourni aux élus le protocole d'accord qui déterminant sa mise en place. En effet à nos yeux il n'existe pas aujourd'hui.

Nos élus déplorent également que la Direction de l'Immobilier puisse prendre des décisions sans consulter la DRH groupe comme cela peut parfois se constater au CCUES, en mésestimant de quelle façon ces sujets peuvent avoir de véritables conséquences psychologiques pour les salariés qui en subissent ensuite les effets (problèmes d'environnement de travail, temps de trajet, difficultés autour du télétravail). Nous demandons de prendre en compte dans les budgets tous les coûts induits par les déménagements (y compris indirects), et de confier au CE les documents relatifs à l'historique des présentations mises en place (notamment relativement à la mise en place d'un Inter CHSCT) et contenant des informations cohérentes et intelligibles.

## Projet d'évolution de l'organisation des activités de distribution audiovisuelle à OLN sur le site de Lannion

✓ type de sujet : consultation

### ■ Péreniser cette activité

#### Résolution des élus du CE IMTW

Les élu-e-s du CE IMTW, réunis en séance le 27 octobre 2016, et consultés sur le projet d'évolution de l'organisation des activités de distribution audiovisuelle à OLN sur le site de Lannion apprécient la manière dont a été traité le dossier, en associant les salariés et les élus CHSCT tout en respectant les prérogatives des IRP. Bien que les Institutions représentatives du personnel aient été impliquées et associées suffisamment tôt pour être en capacité de comprendre la nature du projet et signaler des points de vigilance, les élu-e-s regrettent toutefois que le processus se soit déroulé sur la période des congés d'été, période inadaptée pour procéder à tout type de réorganisation.

Les élus tiennent toutefois à souligner :

- qu'ils condamnent la mise en place d'une nouvelle organisation à mettre en relation avec la réorganisation WTC/FUN, organisation s'accompagnant de réductions d'effectifs non justifiées par une réduction de la charge de travail,

• qu'ils regrettent le manque de visibilité de la GPEC à CNC et de sa prise en compte dans ce dossier,

• qu'ils regrettent l'absence de vision économique et stratégique, porteuse de motivation collective pour un centre de recherche, alors même que de nouveaux défis sont prévisibles

• qu'ils alertent la direction sur les effets néfastes provoqués par l'enchaînement des réorganisations : certains des salariés concernés en auront vécu 3 depuis Nova+, qui se voulait pourtant être un aboutissement.

Les élus tiennent par ailleurs à dire, à l'instar des CHSCTs, qu'ils estiment nécessaire « qu'un suivi régulier des équipes en termes d'activités et d'effectif soit assuré... que soit fait un bilan mi 2017 qui visera notamment à évaluer le décalage (réel ou ressenti) entre la mise en œuvre de la nouvelle organisation et le projet présenté ainsi qu'à identifier les problèmes apparus avec la nouvelle organisation».

#### Vote des élus sur leur résolution

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