

Février 2014

■ Quel est votre métier ? Je ne sais pas....

Des salariés nous ont fait part de leur étonnement en découvrant dans le référentiel d'Orange que l'intitulé de leur métier – en particulier dans le domaine marketing - **n'existait plus** ; par contre, de nouveaux métiers sont apparus, sans que le lien entre les uns et les autres ne soit expliqué. Certains se sont vus affublés d'un nouveau métier à l'**occasion de leur entretien individuel**.

De notre côté, nous découvrons, par hasard, une évolution dans la **filière Professional Services** : les ITC, les ICS et les IS ont tous été regroupés sous la dénomination «ingénieurs avant-vente» sans que cela corresponde nécessairement à leur profil. Aucune information sur l'ampleur de la refonte du catalogue des métiers à Orange, sur ses impacts sur les métiers eux-mêmes qui se définissent pourtant clairement avec des missions et des compétences associées.

Nous avons arraché à la Direction une présentation détaillée des évolutions du catalogue des métiers à Orange.

■ Lyon : point sur le transfert DSGC- DIVOP

Le transfert concerne une cinquantaine de salariés de Lyon GAILLETON. Il n'y a pas eu de changement de site - les équipes sont restées à Lyon - mais un changement d'activité et de métier tout de même : les outils et les processus sont différents, les méthodes et l'organisation du travail aussi.

La charge de travail des personnes transférées a été répartie sur les autres sites de DSGC, selon les portefeuilles de clients (Nantes, Bordeaux, Angers, Massy ou Jaurès). Il revient aux CHSCT sur leur périmètre de s'assurer que les conditions de travail ne se sont pas dégradées à la suite de ce surcroît de charge.

Des mesures d'accompagnement ont été mises en œuvre, résultat d'un accord conclu avec les organisations syndicales :

- La mise en place d'entretiens individuels
- un plan de formation personnalisée
- une prime de 3500 € pour les salariés ayant accepté de rejoindre la DIVOP
- la possibilité pour certaines personnes d'évoluer vers d'autres métiers
- la non interruption des processus de promotion en cours

Nous restons vigilants sur:

- un sentiment de déqualification chez les équipes transférées

- la **pérennité de l'activité** à la DIVOP et sa montée en charge; si la faiblesse de l'activité à la DIVOP se confirme, on ne comprendrait plus les objectifs initiaux de ce transfert
- la planification des **formations**
- un univers de **travail mal connu des nouveaux arrivants**



■ Déménagement de DSGC à Bagnolet : beaucoup reste à faire

La Direction regroupe sur un nouveau site des équipes de DSGC réparties en différents points de la région parisienne. 1300 salariés sont concernés. Une présentation idyllique du projet nous a été faite en CE, mais la réalité est tout autre.

Il y a un décalage du calendrier dû à un imprévu dans le bâti. Le déménagement est maintenant prévu pendant la période estivale, selon l'échéancier suivant :

Le 4 juillet, les sites d'Ivry-Mirabeau et de Jaurès

Le 11 juillet, le site de Bercy

Le 29 août : le site d'Ivry-Brandebourg

Le 5 septembre : le site d'Ivry-Marques et de Saint-Amand

La direction de SCE considère qu'il n'y a **pas de mobilité géographique forcée**, pourtant ce déménagement est bien la conséquence de la fermeture de plusieurs sites et l'accord de mobilité impose des obligations à l'employeur, notamment de proposer 3 postes à chaque salarié en mobilité (article 3.2.1.).

Dans le nouvel immeuble, pour l'instant, Orange ne sera pas le locataire des quatre derniers étages ; le restaurant d'entreprise sera donc géré par le propriétaire de l'immeuble.

Le bail de l'immeuble de Bercy sera résilié : les équipes de SCE vont donc à Bagnolet, et les équipes de DEF seraient transférées sur d'autres sites.

Beaucoup de **points restent en suspens** : les mesures concernant la sécurité du site (à l'intérieur et à proximité de l'immeuble), le télétravail et l'aménagement des horaires, le plan de prévention des risques psychosociaux, la gestion des places de parking, les impacts réels en matière de transport, les conséquences sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée, la restauration et l'acoustique dans les espaces de travail ouverts.

Les EI ont commencé mais les CHSCT n'ont pas été associés. En principe un bilan leur sera présenté, y compris au CE SCE.

Des mesures d'accompagnement ont été mises en œuvre mais là encore, ces mesures n'ont pas été présentées aux CHSCT.

Les 2 CHSCT des sites de Jaurès et Brandebourg ont mandaté un cabinet **d'expertise pour analyser les impacts** du déménagement sur les personnels. Si à Jaurès l'expert a déjà remis ses conclusions, sur Ivry Brandebourg l'expertise est en cours. Reste la question fréquemment posée : quand la Direction prendra-t-elle en compte les préconisations de l'expert ?

Ce projet de déménagement est d'avantage perçu comme un moyen de **faire des économies**, avec une occupation optimale des mètres carré et la généralisation des espaces de travail ouverts (open space). Au départ, le projet a été présenté aux IRP comme un projet socialement innovant avec de meilleures conditions de travail ! On est loin du compte et de l'accompagnement affiché par la direction de SCE. Une négociation est en cours sur les mesures d'accompagnement.

■ Encore des transferts hors DSGC : vers SCOF cette fois, ou vers CSO

La Direction a présenté au CE un nouveau projet de transfert d'équipes. Sont concernés :

- 1020 salariés qui rejoindraient CSO, dont 135 vers les équipes de CSO/SCOF, soit en USC, soit en UIS. Seul, le recouvrement (63 salariés) resterait à DGC.

- 74 salariés de GSM (Global Sales Marketing ex-LP Services) rejoindraient CSO. GSM est ainsi quasiment vidé de ses effectifs puisqu'il ne restera plus que 7 salariés.

Objectifs affichés : renforcer les synergies métier. Date prévisionnelle de mise en œuvre : à partir de **mai 2014**.

En fait, DSGC poursuit sa politique de transfert d'équipes vers d'autres entités, sous prétexte que la CA de DGC baisse et que son activité aussi. Or, il n'est pas constaté sur le terrain que la baisse du CA entraîne une **baisse mécanique de l'activité**, c'est même le contraire qui se produit dans certaines équipes. Ce raccourci un peu rapide occulte volontairement les conséquences que ces restrictions d'effectifs entraînent sur l'organisation et les conditions du travail.

DSGC procède par morceau et ne nous donne pas la vision globale de ces mouvements.

Une fois les rapprochements faits, l'entreprise continuera sa **politique « productiviste »**, en optimisant les moyens de production, voire en les rendant plus flexibles, moins redondants sans aucune explication, ni contrepartie sociale.



Vos représentants

Jean-Henri Leman (délégué syndical coordinateur)
06 88 08 75 59

Thierry Chatelier (secrétaire du CE) – 01 55 54 45 30
Gil Procureur (Activités Soc. et Culturelles) – 04 37 44 55 99
Christian Lamotte (restauration) – 06 73 98 66 07

Retrouvez la version électronique de cette lettre
et toutes les informations de votre établissement :

<http://www.cfecgc-orange.org/sce>

Tous vos contacts :

<http://www.cfecgc-orange.org/annuaire-du-syndicat/etablissements/divisions-de-l-ues/sce/>

Cadres et non cadres, plus d'infos sur :
www.cfecgc-orange.org

nos lettres nationales : Comprendre & Agir
Épargne & actionariat salariés
pour vous abonner : info@cfecgc-orange.org
nos blogs : www.telecoms-media-pouvoir.net
www.adeas-ftgroup.org

Mieux comprendre l'entreprise pour agir ensemble