



L'essentiel à retenir

Le Comité d'Établissement IMTW a eu lieu cette fois sur une seule journée, le mercredi 27 janvier. Il semblerait que la déclaration préalable de la CFE-CGC lors du CE IMTW de l'été 2015 sur les séances de CE marathons et indigestes de trois journées ait enfin été entendue, et c'est tant mieux pour permettre aux élus de travailler les dossiers autant qu'ils le méritent et rendre des avis informés et pertinents. Voici les points qu'il nous a parus importants d'échanger avec vous parmi l'ordre du jour de cette séance, qui comprenait aussi par ailleurs des échanges sur la gestion du CE et la loi Rebsamen.

■ Attention à Piazza

Les élus du CE IMTW ont tenu à réagir suite à la présentation par la Direction de l'outil "Mes compétences", un projet digital au service du volet compétences d'Essentiels 2020.

La résolution unanime du CE

Concernant la présentation de l'outil "Mes compétences", les élus du CE IMTW réunis en séance du mercredi 27 janvier 2016 constatent :

- que cet outil a été mis en pilote auprès de 28 000 salariés en mai 2015
- que cet outil évince la ligne managériale
- qu'il existe également d'autres outils pour déclarer ses compétences, tels que Piazza ou Skills For Project
- que sur l'outil Skills For Project, lors du CE de décembre 2015, les élus ont pris acte que la direction s'engageait à suivre les préconisations de l'accord sur les expérimentations en vue d'améliorer les conditions de travail du 7 juillet 2011
- qu'une déclaration a été faite à la CNIL (N°20) en juin 2014, modifiée en mai 2015, établissant un lien avec Piazza

Au vu de ces constatations, les élus demandent à la direction de leur fournir :

- une date de fin de pilote, ainsi qu'un bilan à l'issue de la fin de l'expérimentation permettant un retour d'expérience
- une mise en évidence du bénéfice réel apporté aux salariés

et conformément à notre résolution du 27 novembre 2015, de fournir le lien existant ou à venir avec Skills For Project, ainsi qu'avec Piazza, au travers d'une présentation claire, détaillée et sincère en CE, ainsi qu'au CCUES, de manière à mieux appréhender la stratégie de la direction concernant la gestion des compétences aux postes recherchés.

Dans l'attente de ces éléments, les élus déconseillent vivement au personnel du périmètre IMTW toute participation à ces expérimentations. Une communication

en ce sens sera assurée par le CE.

PLAZZA

Concernant le déploiement de la nouvelle version de l'outil de travail Piazza (réseau social d'entreprise) et les nouvelles méthodes de travail qu'il introduit, les élus du CE IMTW demandent que son déploiement et utilisation cessent tant que l'instance n'aura pas été informée et consultée conformément aux dispositions du Code du Travail, en particulier :

L'article L2323-13 qui impose une information et consultation des instances représentatives du personnel (CE et CHSCT) dans tout projet relatif à l'introduction de nouvelles technologies ou de nouveaux outils de travail dans l'entreprise.

L'article L2323-32 qui stipule que « Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens et les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés ».

En outre, les élus du CE IMTW rappellent à l'entreprise ses autres obligations relatives à l'application du Code du Travail dans la mise en œuvre d'un réseau social d'entreprise :

La communication à l'inspection du travail d'un règlement intérieur qui fait mention du réseau social entreprise. (Article L1321-4 du Code du Travail).

Le respect de l'information individuelle du salarié comme le stipule l'article L1221-4 du Code du Travail : « aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance ».

■ Destination Management à International Carriers

A été présenté un Dossier d'information sur le projet d'évolution de l'organisation du Destination Management, qui concerne la Direction International Carriers.

Il y a eu un avis négatif unanime des élus CHSCT.

Une seconde réunion des Délégués Syndicaux a permis à la direction d'International Carriers de prendre conscience des efforts que devront fournir le personnel d'IC suite à la mise en place de cette nouvelle organisation pour la création d'une seule

activité, celle de Pricers-Streamers-Destination Managers (PSDM).

La direction s'est engagée à donner une augmentation de salaire à ces personnels de 4% dans le cadre de la mesure Emploi et Compétences. Elle exclut de cette mesure GPEC le seul salarié déjà PSDM qui a été recruté il y a 1 an, la responsable Plan de Numérotation, la personne en CDD présente dans le service depuis 2 ans en remplacement d'un congé longue maladie et de 2 Apprentis.

La position de la CFE-CGC

La CFE-CGC trouve cela injuste pour ces personnes qui sont mises de côté !

La CFE-CGC aurait également aimé une équité dans le traitement de cette augmentation de salaire du fait des revenus très inégalitaires en raison des différences de parcours, venant comme par exemple de 2 ex-salariés Equant et une salariée en bande F.

La CFE-CGC demande à connaître la date de mise en place de cette augmentation ? Aura-t-elle lieu lorsque le salarié sera autonome et aura pris son portefeuille de gestion ? Ou tout simplement après l'information donnée au CE ?

La CFE-CGC a exprimé ses inquiétudes sur l'impact de la charge de travail, amenant ainsi la direction à accepter le lissage des formations dans le temps. Toutefois, la CFE-CGC souhaiterait connaître la date de fin de ces formations ?

La CFE-CGC se félicite d'avoir pu faire prendre conscience à la direction d'IC du besoin de recruter des CDI et non des CDD comme elle a l'habitude de le faire, pour combler la surcharge de travail générée par la mise en œuvre de ce projet et les départs de mobilités potentielles. A été acté le recrutement en CDI de la personne actuellement en biseau dès le mois de février suite au départ d'un Destination Manager. 2 autres CDI seraient en cours de recrutement.

Cependant, la CFE-CGC s'interroge de la non transformation directe du contrat de la personne en CDD en CDI travaillant dans ce service depuis déjà 2 ans ?

Plusieurs questions restent en suspens comme sur la répartition des portefeuilles, les noms des formateurs volontaires, embauche éventuelle d'un CDD en attendant l'embauche de ces CDI. La CFE CGC continuera à être vigilante, à veiller et à lutter pour la santé et le bien-être du personnel d'IC.

■ Projet Delivery à OWF

LE CE IMTW a été consulté sur le projet Delivery au sein d'Orange Wholesale France.

La CFE CGC s'étonne du peu de moyens financiers et humains apparemment mis dans le pilotage global du projet, dont la réussite semble surtout dépendre de la bonne volonté des salariés.

Nous demandons donc avoir en CE un suivi régulier du projet afin de savoir si l'inorganisation qui prévaut pour l'instant ne sera pas sujette à des surcharges de travail. Par ailleurs, la CFE-CGC s'inquiète de l'avenir des UI qui se voient possédées

d'une bonne partie de leur personnels alors qu'elles subissent déjà de plein fouet les vagues de TPS et de départ en retraite. Il nous semble par ailleurs que l'investissement en termes de formation n'est pas à la hauteur des résultats attendus. Nous nous sommes abstenus sur le projet.

Ce projet, piloté par DEF concerne tout le groupe. Pour OWF, le but est d'avoir la maîtrise de bout en bout de la production des offres de gros entreprises et donc de donner plus de responsabilité aux pilotes de livraison, qui devront assurer la production de bout en bout. Le programme Delivery ne concerne dans un premier temps que les offres cuivre.

Les pilotes qui rentrent dans le projet deviendront « RAC 2 », lesquels RAC2 sont positionnés en bande D. Faute de négociation nationale, des négociations locales se sont tenues dans chaque entité concernée. La CFE-CGC a signé la négociation Delivery qui apporte des points positifs : l'occasion est donnée via cet accord aux pilotes en bande C de passer D. Ceux qui sont déjà en bande D sont éligibles à des mesures Mesures Emploi Compétences (MEC), qui sera une augmentation minimale de 3%. Cela s'étalera sur 2 ans (2016 et 2017), voire 3 selon le rythme de mise en place du programme.

Ceux qui ne veulent pas entrer dans le programme Delivery peuvent rester sur leur poste actuel car il y a tout un pan d'activité des pilotes qui n'entre pas pour l'instant dans Delivery (projets complexes, fibre).

Par ailleurs, une prime de 500€ est octroyée à toutes les personnes qui entrent dans le programme, y compris aux

La position de la CFE-CGC

La prime de 500€ se situe dans la bonne moyenne de ce qui est proposé sachant que cette prime se cumule avec la promo ou mesure MEC lesquelles s'appliquent à l'ensemble du personnel qui entre dans le programme.

Certains accords peuvent proposer des primes beaucoup plus élevées (800€) mais qui ne se cumulent pas avec les promo/MEC ou alors ne s'appliquent pas à tout le monde.

Nous préférons des mesures qui s'appliquent à l'ensemble du personnel concerné et nous préférons des promo/ MEC -qui sont des augmentations récurrentes- à une prime managers.

Vos élus CFE-CGC au CE IMTW

Véronique Garnier (MCEC)

Sylvie Net (IBNF)

Amaury Franchette (MCEC)

Ghislaine De Salins (MCEC)

Maxence D'Eprenesnil (OLPS)

Nicole Leistenschneider (OWF)

Yannick L'Haridon (DSIG)

Valérie Giraud (OLPS)

R.S. CE : Jacques Herbault