

# L'essentiel à retenir

Le Comité d'Établissement IMTW a eu lieu une nouvelle fois sur une période de 3 journées consécutives du 24 au 26 juin. Voici les points essentiels que nous souhaitons partager avec vous.

## ■ Séances de CE marathons et indigestes : déclaration préalable de la CFE-CGC

Les élus sont préoccupés de voir les ordres du jour s'alourdir à tel point que les séances doivent désormais s'étaler sur trois journées afin que tous les sujets puissent être traités. La masse de travail préparatoire que cela représente, dans des délais qui de surcroît n'évoluent pas pour autant, limite la capacité des élus à travailler les dossiers autant qu'ils le mériteraient et, le cas échéant, à rendre des avis informés et pertinents. A ce titre, ils formulent le vœu de voir les prochains ordres du jour ramenés à des dimensions plus réalistes, et les documents relatifs aux sujets traités communiqués plus en amont de la tenue des réunions.

## ■ Déménagement à C5 Chatillon : le cabinet d'expertise donne raison au personnel

Les rapports successifs du cabinet Technologia sont accablants pour la Direction et ne font que confirmer les craintes des salariés et des Instances Représentatives du Personnel.

Tout d'abord, ces rapports constatent qu'environ 90 % des salariés se retrouveront en open-space. Ceci entraîne une **dégradation des conditions de travail et est source de risques psychosociaux (stress, absentéisme, conflits, stratégies de repli...)**. Ces risques dont l'implantation des postes, la densification des postes, la non-atteinte d'un niveau de qualité acoustique suffisant, la non-compatibilité des conditions de travail aux différentes activités sont démontrés par les experts Technologia. Pour mémoire, la norme AFNOR NF X 35 prévoit une surface minimale de 11 m<sup>2</sup> en bureau collectif et 15 m<sup>2</sup> si l'activité principale des occupants est fondée sur des communications verbales. Et comme la moyenne de surface par poste sur C5 est de 6 m<sup>2</sup>... : mission impossible. **Une solution de bon sens : octroyer plus de surface par poste et implanter des cloisons de qualité toute hauteur et toute largeur...**

Si la dernière version du rapport Technologia souligne les pressions sur les activités et l'exercice des métiers imposées sur C5 dans un contexte où la Direction ne tient pas compte des recommandations officielles (INRS, AFNOR,...) portant sur les surfaces au poste ou sur les questions d'acoustique, elle insiste aussi sur les difficultés rencontrées par les experts pour mener à bien leurs travaux : les études acoustiques livrées tardivement, des informations aléatoires communiquées sur les métiers exercés par les salariés, des imprécisions évidentes sur le management des activités par « univers » et l'organisation du travail qui peut en résulter, etc.

Face aux risques pointés par l'expertise, la Direction oppose des hypothèses, telles celles qui consistent à imaginer que le

taux d'absentéisme sur site serait en moyenne de 20 %, ce qui de facto permet d'envisager un taux d'occupation raisonnable des open-space. Face aux constats posés par l'expertise, les objections de la Direction sont pointillistes. A aucun moment, un lien entre la question des choix fonctionnels et

techniques sur C5 n'est établi avec l'organisation du travail et la performance de l'entreprise. **A aucun moment, la Direction ne s'expose à offrir une présentation globale et sincère de ses intentions sur C5.** La présentation d'une « Démarche qualité de vie au travail et risques Psychosociaux » ne peut d'ailleurs en ce sens servir l'argumentaire de la Direction.



## Le point de vue de la CFE-CGC

Entre ce qui concerne la question des aménagements (circulation, cloisonnement,...), des taux d'occupation des espaces (densité, bureau ouvert, ...), des nuisances sonores (surface au poste, matériel réverbérant,...), des temps de trajets, entre ce qui concerne également les incidences sur l'organisation du travail, la CFE-CGC tient à souligner que les recommandations posées dans le cadre des différentes expertises ne sont pas prises en compte par la Direction. Un complément d'expertise visant à cartographier les risques, notamment RPS, inhérents à la mise en œuvre du projet C5 est en cours. La CFE-CGC tient à remarquer qu'aujourd'hui les impacts de l'open-space sur la qualité du travail sont avérés et partagés. Après 30 ans de pratique, la Silicon Valley arrête les frais, plusieurs millions d'euros de coût, du fait du désengagement des personnels dans le travail...

## ■ Politique Recherche et Développement : bilan 2014, stratégie 2015

La Direction parle de "beaucoup de personnes" et de métiers qui font de la "recherche", sans être en mesure de nous communiquer combien ni de savoir quels sont les métiers...

C'est dommage, c'était pourtant un bilan très certainement exhaustif de tout ce qui a été fait en R et D pour 2014, mais tellement complet et détaillé qu'on s'y noie. Encore une fois un inventaire à la Prévert...

Côté budget, Cela baisse, puisque les années précédentes ce budget s'élevait à 812Ms € pour 2012 et 780 Ms€ pour 2013. Pour 2015, on anticipe donc une baisse du chiffre d'affaires de l'ordre de 3%, baisse amplifiée sur la R&D d'au moins 4% (4,7% sur la « R »). Cette baisse est-elle subie ou voulue ? Comment l'interpréter alors que la Direction annonce un effort de recrutement de chercheurs dont le besoin figure dans la GPEC. S'agit-il de laisser « nus » ces nouveaux embauchés ?

La confusion est volontairement entretenue entre R&D et Innovation (depuis Nova+). Orange a complètement banni l'acronyme R&D de son discours alors que le Code du Travail impose de parler de R&D. L'Innovation s'appuie sur le progrès des sciences et des techniques, parfois sur la R&D mais pas systématiquement, et sur du marketing. L'innovation est un pari Marketing. S'agissant de l'Open Innovation qui revient aussi beaucoup dans le bilan présenté par la Direction, en cette période de restriction qui dure, l'entreprise n'a d'autre choix que de s'appuyer sur l'extérieur pour maintenir un niveau d'innovation pas trop divergent mais avec le risque de faire l'innovation comme les voisins. L'Open Innovation est aussi un des moyens de cacher la décroissance des moyens de R&D. Et encore une fois, ce n'est pas de la R&D.

On doit maintenir un effort R&D en interne non pas avec l'objectif de faire toute notre innovation en interne mais pour conserver notre capacité à orienter les choix d'innovation et non les subir de l'extérieur.

L'innovation est l'avenir d'une entreprise et la R&D est la garantie de cette innovation et de son indépendance. Il faut cesser cette asphyxie programmée et dissimulée.

De notre côté, nous savons que plusieurs prochaines réorganisations (notamment User expérience), qui sont la suite logique de Nova+, vont se traduire par encore plus de dilution de la R&D, et nous serons très vigilants.

### Le position unanime du CE

Les élus du CE IMTW soutiennent et confirment l'avis négatif rendu le 10 juin 2015 par les élus du CCUES sur la politique de R&D (2014-2015) de l'entreprise Orange.

Les élus du CE IMTW s'associent à la demande du CCUES relative à la fourniture par la Direction d'un rapport sur la R&D à Orange. Ce rapport sera assorti d'une présentation de celui-

ci au plus tard au CE IMTW du 24 septembre 2015.

Ce rapport devra clairement séparer les activités de R&D de celles d'Innovation et devra contenir *a minima* les informations suivantes (par entité) : Stratégie & chiffres, Distinction entre les activités de R&D et tout le reste (Innovation, Marketing, Delivery...), Indicateurs R&D plus précis pour le bilan 2014 et les objectifs 2015 (nombre de thésards embauchés, thèses terminées dans l'année, postdocs en ETP, nombre d'ETP en R d'après Silabs, nombre de publications externes dans des conférences et dans des revues nationales et internationales), Indicateurs du Développement expérimental (nombre de Preuves de Concept et de prototypes lancés, en cours, terminés, transférés en C/D, nombre d'ETP internes/externes), Indicateurs sur les projets coopératifs (subvention budgétée, et subvention réelle reçue, répartition R/A/D des ETP internes/externes, budgets, Capex), Indicateurs métiers (répartition R/A/D par entité et par métier)

Les élus demandent que soit systématiquement fourni, par métier et par entité, les efforts R, A et C/D et leur répartition respective entre R&D et Innovation, dans les dossiers présentés au CE.

Les élus du CE demandent également la fourniture de la liste de l'ensemble des dépenses déclarées éligibles au Crédit Impôt Recherche (CIR).

Enfin, les élus du CE IMTW s'associent également à la demande du CCUES pour que la Direction réalise **un bilan de la transformation Nova+ (2012-2015), et ses impacts sur l'activité de R&D d'Orange.**

## ■ Une Gestion Prévisionnelle Emploi et Compétences « machinale » sans grande ambition !

Sur la forme : il s'est agi de faire fonctionner les programmes informatiques permettant de se projeter à trois ans. Est-ce bien utile de justifier par des chiffres bruts des objectifs tout aussi bruts.

La direction nous annonce en 5 années (2015-2019) de 21% à 28% équivalent temps plein en moins sur IMTW tous services confondus ! Considère-t-elle que les chiffres en eux-même représentent une prévision ? Où est la visibilité promise aux salariés sur les perspectives d'évolution des métiers ? Elle nous annonce également avoir inventorié les métiers à forte valeur ajoutée et d'autres en perte de vitesse et tout cela en recrutant à la marge...oui...et après ?

L'accord GPEC devrait permettre de construire des plans d'action dans les domaines de l'orientation professionnelle des salariés, le développement et la reconnaissance des qualifications, l'accompagnement des projets professionnels internes et externes. Rien de tout cela... juste des chiffres et des tableaux !



C'est pourquoi vos élus ont soutenu la motion suivante :

### La position unanime du CE

Les élus du CE IMTW, réunis en séance le 23 juin 2015 demandent une présentation de la GPEC qui corresponde aux engagements de la direction pris dans les accords.

En effet la description fine de l'évolution des métiers devait être remplacée par une analyse des seuls métiers ayant une criticité en termes d'évolution.

Cette analyse devait être quantitative et qualitative et permettre aux salariés de savoir s'ils sont sur des métiers en croissance ou décroissance, quels métiers sont nouveaux et / ou en croissance, et quels sont les moyens que la direction va mettre en œuvre pour pallier ces évolutions : recrutements, sous-traitance, formations.

Tous ces éléments manquent et doivent nous être fournis rapidement.

### ■ Egalité Homme-Femme à ITRSI et Contenus

Rapport après rapport, la CFE-CGC constate que les marges de progression en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes restent plus que conséquentes.

S'agissant cette année d'un périmètre réunissant 2 CE : celui d'ITRSI et celui des Contenus, les membres ont eu tout le loisir d'étudier les éléments fournis par la direction ainsi que les analyses faites par les 2 commissions... Force est de constater que les mêmes demandes sont formulées chaque année par les commissions et que les réponses apportées par la direction sont toujours aussi évasives avec des plans d'actions dont on recherche encore et toujours l'efficacité.

Savez-vous qu'au rythme des augmentations dédiées aux dépositionnements des femmes par rapport aux salaires des hommes, la CFE-CGC a fait un rapide calcul qui nous permet d'arriver à la conclusion selon laquelle 36 années en moyenne sont nécessaires aux femmes pour combler leur écart de salaires ?

La CFE-CGC a aussi mis en exergue l'illégalité du rapport fourni à la Commission Egalité Pro car les informations ne correspondent pas aux exigences que le Code du Travail impose pourtant.

La commission a enfin pu obtenir cette année une étude faite sur la situation des femmes qui sont en D et D bis. Si l'égalité professionnelle était un sujet prioritaire pour la direction, pourquoi faut-il attendre 4 ans pour obtenir ces informations ?

Et ces informations confirment ce que l'on soupçonnait : une totale inégalité de salaire entre les hommes et les femmes de ces bandes ! Du flagrant délit en quelque sorte...

### Le point de vue de la CFE-CGC

Que propose la direction pour améliorer cette situation inadmissible ? Des mesurette qui nous laissent penser à la CFE-CGC que la Direction est définitivement résignée ! Mais comment être résignés face à une telle injustice ? Par contre les dépenses continuent dans tout ce qui brille ! Attendez-vous dans les prochaines semaines à ce qu'Orange se glorifie des résultats d'un audit sur sa politique en matière d'égalité professionnelle. Normal, Orange sponsorise la société qui a produit cet audit au même titre d'ailleurs que d'autres grandes entreprises : BNP, PSA, L'Oréal... Juge et partie... Aucun risque sur les résultats !

### ■ Gouvernance des réseaux IP d'IBNF : les instances avaient juste été « oubliées »

IBNF a en charge plusieurs grands réseaux IP, RAEI, IGN (IP international), OTI, qui sont sur des technologies IP et qui font face aux mêmes challenges d'évolution. Des transformations importantes de nos réseaux sont à mettre en œuvre et doivent être homogènes coté OBS et côté IMT. La montée en compétence doit aussi s'effectuer de façon homogène. Il faut s'assurer que les choix sont cohérents. Les réseaux vont se virtualiser et converger pour construire des solutions interopérables. Il a donc été décidé de créer une direction de l'ingénierie IP qui a pour mission de s'assurer que les solutions techniques développées pour les 2 mondes seront

identiques. Parallèlement les équipes de planification devront se rapprocher ainsi que les équipes d'exploitation.

Les OS se sont soucies, au regard de la diversité des statuts des personnels concernés, des conséquences éventuelles en terme de collectif de travail et ont voté à l'unanimité une motion.

### La position unanime du CE

Les élus du CE informés du projet d'évolution du modèle de gouvernance des réseaux IP demandent des informations complémentaires sur les prestations entre les entreprises Equant et Orange, notamment les contrats ou conventions entre les deux entreprises. Ils souhaitent s'assurer de la légalité des conditions d'emplois des salariés dans les deux structures et demandent l'ouverture d'une consultation sur ce projet.

D'autre part, des mutations technologiques entraînent l'émergence de nouveaux métiers ou d'évolution des compétences, des équipes de cultures différentes doivent travailler ensemble. Les élus s'étonnent que ces évolutions des métiers n'aient pas fait l'objet de consultation des IRP (CHSCT, CE), et n'apparaissent pas dans le dossier GPEC. Ils souhaitent connaître les mesures d'accompagnement prévues face à ces évolutions (formation, changement de rattachement hiérarchique, prévention des risques psychosociaux...).

### ■ Consultation sur le projet d'organisation des Services Généraux Ile de France

Ce fut chaud ! La réorganisation a été votée avec seulement deux avis de la CFTC, le reste des élus, toutes Organisations Syndicales confondues, ayant quitté la salle au moment du vote, ne s'estimant pas assez informés pour exprimer un avis.

Le projet d'organisation pose diverses questions relatives au devenir des équipes restant sur certains sites parisiens, l'absence de l'organigramme de départ, les conséquences de la disparition de l'activité d'accueil téléphonique, la gestion des attentes des salariés (en particulier si elles ne peuvent être satisfaites), et les détails des avis des CHSCT consultés (avis positif du CHSCT Direction Technique Groupe et négatif du CHSCT Marketing Stratégique), en particulier celui négatif.

Les élus ont ensuite voté à l'unanimité des 17 élus la résolution suivante :

### La position unanime du CE

Les élus du CE IMTW consultés sur l'évolution des services généraux demandent, comme prévu par l'accord sur les principes fondamentaux du 5 mars 2010, l'ouverture d'une négociation sur les conditions de mise en œuvre du projet, ainsi que la mise en place d'une commission de suivi chargée d'examiner cette mise en œuvre et d'instruire les situations individuelles difficiles.

Les élus demandent par ailleurs qu'une présentation leur soit faite sur les réponses apportées à l'ensemble des CHSCT concernés et notamment au CHSCT qui demande des informations complémentaires et n'a pas rendu d'avis.

## Vos élus CFE-CGC au CE IMTW

Véronique Garnier (MCEC)  
Christophe Dousson (OLN)  
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

**Employés, maitrises et cadres,  
toutes vos infos IMTW sur**

[www.cfecgc-orange.org/imtw](http://www.cfecgc-orange.org/imtw)

**Version électronique avec liens actifs**

[www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/](http://www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/)

**Vous abonner gratuitement à nos publications**

[bit.ly/abtCFE-CGC](http://bit.ly/abtCFE-CGC)

**Nous suivre**



[facebook.com/cfecgc.orange](https://facebook.com/cfecgc.orange)



[twitter.com/CFECCOrange](https://twitter.com/CFECCOrange)