

CE IMTW

Le top départ (des réorg.) ?

Le CE IMTW se met en place ! D'une part, avec les dossiers présentés par la Direction (réorganisations, présentation intermédiaire du dossier C5, ...) et d'autre part, avec le lancement des Activités Sociales et Culturelles. Enfin, presque...

Prochain CE : 23-24 avril 2015

■ Emploi : bilan et perspectives à OWF

La bonne nouvelle : l'emploi reste stable entre 2014 et 2015 :

- **Effectifs CDI au 31/12/14 = 1 322** (hors TPS temps libéré), et dont 174 en gestion déléguée, 54 alternants et 3 stagiaires
- **Prévision CDI 2015 = 1 314** (hors TPS temps libéré)

Cette stabilité n'est qu'apparente. Car la pérennité de quelques sites de province qui atteignent une taille critique (inférieurs à 20 salariés) pourrait bien être remise en question.

Quel est leur avenir ? Fermeture du site ? Suppressions des activités et des métiers ? Regroupement de plusieurs sites ? Et derrière, encore et toujours, la même question : qu'advient-il des salariés ?

Les élus CFE-CGC ont fait voté une résolution (votée à l'unanimité), demandant que : « *Orange, entreprise, qui se veut responsable et citoyenne maintienne et développe les activités et l'emploi dans les régions, y compris dans les villes les moins peuplées* ».

De son côté, la Direction affirme vouloir maintenir au moins un site par ville. Alors que toute sorte de réflexions relatives à des pistes de regroupement des activités sont lancées un peu partout sur le territoire.

Pour la CFE-CGC, l'emploi doit être maintenu en province.

■ Services Généraux : C5, la bonne excuse

Aujourd'hui, chaque site IMTW parisien a son équipe de services généraux, qui englobe les activités du domaine logistique (courrier, sûreté des locaux, gestion des véhicules, gestion logistique, ...), ainsi que celles du domaine informatique.

Au total ce sont 87 salariés qui sont répartis sur les sites Issy Oliviers, Issy Leclerc, Technocentre, Antarès, Jasmin.

Et demain... ? 49 salariés, répartis sur trois domaines d'activités, et basés à C5 :

- Services logistiques

- Activités informatiques
- Activités de soutien aux événements

La Direction se veut rassurante sur le sort des 38 salariés « qui poursuivront leur activité ou une activité proche ».

Question (sans réponse pour l'instant): jusqu'où une activité est-elle « proche » ???

Pour la CFE-CGC, cette réorganisation doit s'accompagner d'une déclinaison de la GPEC.

■ Projet C5 – point d'étape micro-zoning

Dossier épineux... Les sites IMTW de la Région Parisienne (soit environ 2 500 salariés) vont être regroupés sur le site dit C5 dès mi-2016.

Sur demande des élus, le Cabinet d'Expertise Technologia a été diligenté pour analyser les risques liés à la baisse de qualité des conditions de travail.

Il en est sorti le fait que la Direction ne nous disait pas tout, mais pas tout du tout ...



- **Sur les conditions de travail**

L'Open space, élevé en solution miracle par la Direction, est largement pointé du doigt par le rapport d'expertise :

Le ratio par salarié se situe entre 4 m² et 7,5 m² soit 6 m² en moyenne. Pour mémoire les recommandations AFNOR sont de 15 m²/salarié en milieu bruyant ou 11 m²/salarié en milieu non bruyant. De son côté, la DRH IMT, bien occupée à profiter du déménagement pour mener une forte réorganisation et restructuration de la Division, ne souhaite pas s'engager à davantage que « s'appliquer à limiter la dégradation des conditions de travail... »

Les Organisations Syndicales essaient d'obtenir plus d'espaces cloisonnés de toute la hauteur, le respect des recommandations AFNOR, des normes acoustiques. Nous nous heurtons malheureusement à une Direction qui depuis ses bureaux personnels de 15m² a bien du mal à comprendre (ou fait semblant de ne pas comprendre) les difficultés de concentration, la fatigue et la souffrance engendrées par cette promiscuité.

- **Sur l'évolution des méthodes de travail**

C5, un projet vendu comme un cadre de vie mais à aucun moment l'évolution des activités de l'entreprise, la transformation des modes de travail, l'adaptation des métiers ou les changements « dans l'exercice » du métier, ne sont évoqués... Seule la répartition par « univers » sur le site donne au projet un sens dans le travail. Mais resterait à informer sur ce que sous-entend cette logique d'univers par rapport aux priorités Groupe dans le domaine de l'innovation et en en termes de métiers et méthodes de travail associées.

Point essentiel : pour embarquer les salariés dans C5, il faut aussi leur proposer de se projeter sur le site, dans l'environnement du site et leur permettre d'envisager leur projet professionnel.

- **Un constat supplémentaire : le dialogue social en panne**

Au vu de ce pré-rapport Technologia, malgré de nombreuses réunions, le dialogue social entre les parties prenantes piétine. Comme les élus des 12 CHSCT participant à l'Instance de Coordination C5, les élus et RSCE du CE ITMW se sont associés pleinement à la résolution suivante :

Résolution votée à la majorité

« Depuis le début de la mise en place de l'Instance de Coordination C5, aucune proposition ou recommandation (soit du cabinet d'expertise Technologia, soit des membres de l'Instance) n'a été prise en compte, nous sommes donc dans une situation de blocage complet. Nous nous interrogeons sur les moyens - quels qu'ils soient - pour débloquer cette situation ».

Les élus du CE IMTW demandent que les 13 CHSCT concernés soient consultés sur :

- chaque version du micro-zoning -prenant en compte la question de l'espace de travail individuel, collectif ou en mode projet des salariés-,
- les nouvelles organisations et les nouveaux modes de fonctionnement correspondant à certains « espaces ouverts ».
- que chacune de ces versions soient posées en regard des nouvelles organisations et des nouveaux modes de travail impactant à la fois les conditions de travail individuelles et collectives des salariés.
- qu'une proposition alternative d'aménagement intérieur soit réalisée, basée sur les résultats d'un recensement effectué directement auprès des salariés de leurs besoins et de leurs attentes.

Cette résolution a été votée par toutes les organisations syndicales (CFE-CGC, CGT, CFTC, Sud) sauf la CFDT (question : pourquoi ???)

■ **Activités Sociales et Culturelles – elles démarrent ...**

Les ASC se mettent en place petit à petit. Le compte familial, les prestations de Noël, les CESU Handicapés vont être reconduits. Pour les autres prestations, en particulier locales, il faudra attendre, et attendre, et encore attendre... La faute à la lourdeur des procédures internes, à l'opposé de notre tableau magique !

■ **Commissions du CE – au boulot**

Les Commissions sont les groupes de travail qui analysent les dossiers pour aider les élu/es à émettre leur avis. La CFE-CGC prend la Présidence de deux commissions majeures pour notre périmètre :

- Commission R&D – Présidence = Christophe Dousson
- Commission C5 – Présidence = Ghislaine de Salins

Employés, maîtrises et cadres, toutes vos infos sur www.cfecgc-orange.org

Vos élus CFE-CGC

Véronique Garnier (MCEC)
Christophe Dousson (OLN)
Sylvie Net (IBNF)
Amaury Franchette (MCEC)
Maxence D'Eprenesnil (OLPS)
Nicole Leistenschneider (OWF)
Yannick Laridon (DSIG)
Valérie Giraud (OLPS)

RS CE : Jacques Herbaut

Version électronique avec liens actifs

www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/

Vous abonner gratuitement à nos publications

bit.ly/abtCFE-CGC

Nous suivre



facebook.com/cfecgc.orange



twitter.com/CFECCGOrange

