

Bulletin des élus et mandatés CGT du Comité d'Etablissement IMTW : Mars 2017

(Orange Labs, DSIG, MCEC, OINIS, IC, OWF)



La Direction a reçu un avis « négatif » pour la mise en œuvre de la réorganisation « Odyssée » :

**5 POUR (CFDT) ; 4 ABSTENTIONS (CGC)
7 CONTRE (CGT, SUD, FO, CFTC)**

La **CGT** a proposé, avec SUD, FO et la CFTC, la résolution suivante (*version synthétique*) :

Les élus du CE IMTW constatent :

- que la Direction met en exergue la capacité d'innover et de se diversifier, alors que le nombre de salariés en interne baisse de 6 % et le recours aux prestataires diminue de 22,8 % ;
- que cette baisse touche encore plus fortement les Orange Labs, avec en particulier une forte réduction des moyens alloués à la Recherche et à l'Anticipation ;
- l'inadéquation des effectifs face à l'évolution de la charge de travail d'une part, et des départs importants en retraite ou en TPS ces prochaines années d'autre part. Avec de forts risques de Risques Psycho-Sociaux identifiés par les expertises, alors que la Direction pousse fortement les salariés à utiliser les « Méthodes Agiles » et le « DevOps ».

Ils dénoncent :

- le manque de cohérence évidente entre les enjeux partagés et la nouvelle organisation ;
- la succession répétée des réorganisations sans bilan ni enjeux ni perspectives bien définis ;
- le manque de moyens accordés à l'ensemble du projet : moyens humains, moyens financiers...
- le peu de visibilité des enjeux économiques relatifs aux sujets IoT, Big Data...

- l'aggravation des conditions de travail des salariés des fonctions Support sans réel déroulement de carrières, dont les départs ne sont jamais remplacés, sous la pression d'externalisation d'une partie des activités, dégradant ainsi aussi le service rendu aux autres salariés.

Ils demandent donc à la Direction :

- la revalorisation des moyens financiers et humains ;
- des engagements concernant la stabilité de l'organisation pour le futur ;
- une déclinaison locale des plans de prévention pour chacun des CHSCT, chacun de ses plans devant prendre en compte l'avis de l'Inter-CHSCT et celui du CHSCT concerné ;
- la mise en place d'un dispositif de suivi global et local sur la mise en œuvre du projet avec un bilan mi-2018.

Le résultat du vote ne permet pas d'utiliser cette résolution dans le cadre du droit d'alerte (9 votes POUR sont nécessaires) :

7 POUR (CGT, SUD, FO, CFTC) ; 10 ABST. (CGC, CFDT)

La **CGT** n'est pas vent debout contre toutes réorganisations de l'entreprise, et notamment celles qui répondraient aux différentes évolutions technologiques, mais nous exigeons qu'elles soient clairement identifiées au bénéfice de l'organisation du travail et non au détriment des conditions de Travail.

Les expertises nous le montrent, « Odyssée » manque clairement de moyens par rapport à l'enjeu annoncé. Et nous regrettons que l'ensemble des élus n'aient pas voté la résolution qui demandait des engagements de la Direction. Sans engagement et réponses de la Direction sur ce point, nous ne pouvons qu'émettre un avis « négatif » pour cette « transformation ».

Extraits des interventions CGT au CE de mars 2017 sur « Odysée »

Une méconnaissance du terrain

Nous nous sommes souvent inquiétés auprès de la Direction de son apparente méconnaissance du terrain. **Les différents rapports rendus par les experts du CE comme ceux du CHSCT mettent cruellement en évidence cette méconnaissance.**

Pourtant, la direction lance avec Odysée une réorganisation lourde, en se basant sur des perceptions peu fiables de la situation. Ce constat est présent dans les deux expertises. SEXTANT alerte que « *pour réaliser le diagnostic des emplois et compétences, Orange s'appuie sur un référentiel qui n'est plus adapté aux besoins d'IMT* ». De même, l'expertise TECHNOLOGIA souligne que « *C'est une véritable remise à plat qui nous semble nécessaire en prenant mieux en compte les attentes locales* ».

Modification des méthodes de travail

La Direction pousse fortement les salariés à utiliser les « Méthodes Agiles » et le « DevOps ».

Comme nous le demandons régulièrement, et comme le préconisent les experts, **nous réclamons la présentation en CE des méthodes « Agiles » et du « DevOps » qui seront utilisés dans les différentes entités, ainsi qu'un bilan des expériences déjà menées dans certaines entités d'IMT.**

Nous notons aussi que ces méthodes de travail vont être mises en œuvre sur une population :

- dont 47 % de l'effectif impacté par le projet ont plus de 50 ans ;
- dont 36 % de l'effectif impacté par le projet ont plus de 20 ans d'ancienneté ;
- dont 20 % sont susceptibles de partir à la retraite d'ici 2021.

Le cas particulier de l'absorption de DSIG

L'absorption de DSIG par OLPS risque de créer de grandes difficultés tant la culture et les métiers de ces entités sont différents. L'expertise SEXTANT souligne bien que DSIG est l'établissement « *portant les plus fortes craintes : concernant le rôle dans l'organisation, la reconnaissance des contributions, l'autonomie et le rattachement hiérarchique.* »

Moyens alloués aux salariés

Cette réorganisation est très ambitieuse en termes d'évolution de métier, tout particulièrement à OLN. De plus, la Direction réduit le budget mission depuis des années, y compris celle-ci. La Direction n'a pas présenté de budget mission supplémentaire pour cette réorganisation, alors que les expertises en soulignent bien le besoin, et notamment celle de TECHNOLOGIA : « *Donner les moyens aux salariés en termes de temps et de budget, pour qu'ils puissent se rendre aux formations.* »

Nous exigeons un budget spécifique à la hauteur de l'ambition pour les formations et les missions liées à la mise en place d'« Odysée ».

Situation des fonctions supports

Le document « *d'information / consultation* » (daté de novembre 2016) portant sur le projet de création de la future entité nommée « Orange Labs IT & Services », consacre vingt pages aux « *évolutions portant sur les fonctions support* ». Ce passage du projet sur la question nous alerte ; les préoccupations des salariés « fonctions supports » sont absentes de ce projet de « réorganisation ». Ce sont eux pourtant les premiers concernés et qui sont chargés de réaliser, une nouvelle fois, les efforts d'adaptation. Ceci reste une approche technocratique et comptable de la situation de ces services et de ces fonctions qui sont pourtant jugés « *indispensables* ». **Ces services ont besoin de recrutements, de comblement des départs, de vrais déroulements de carrières, autant d'éléments absents des propositions.**

Moyens alloués à l'encadrement

De nombreux managers de proximité sont inquiets quant à leur avenir. Plus de 20 % d'entre eux perçoivent une dégradation de leur rôle dans l'organisation.

L'accompagnement de ces managers ne prévoit qu'une aide pour la mise en œuvre d'Odysée, et rien sur l'avenir et l'évolution du métier. **Il faut peut-être y comprendre qu'il n'y aura plus de métier de manager de proximité hors des « transformations », et que leur rôle sera uniquement d'accompagner ces « transformations » perpétuelles.**