

TGI-WIN, réorganisation quand tu nous tiens ...

En introduction du CE IMTW, la Directrice d'IMTW et du futur TGI (regroupant OLR, OLS, OLN, MEC et une partie d'OINIS), Mme Jégo-Laveissière, a présenté sa vision stratégique reposant principalement sur 2 axes :

1. **La pression de la concurrence et la nécessité d'agilité et d'innovation à développer ;**
2. **L'importance du « wholesale » pilier incontournable à Orange.**

Par la suite Jérôme Barré (*Directeur du futur WIN qui regroupera OWF, IC et l'autre partie d'OINIS*) a

explicité son souhait de ne rien modifier sur la nouvelle structure WIN.

Alors « **pourquoi modifier si rien ne change ?** », la **CGT** sera vigilante afin que le personnel ne soit pas utilisé comme variable d'ajustement.

Les élus du CE ont voté à l'unanimité une résolution afin d'obtenir plus d'informations, pour que le CE et les CHSCT soient consultés et que les médecins du travail y soient associés, *affaire à suivre...*

Projet de transformation de la direction Radio Network and Microwaves (OLN/RNM)

Questions **CGT** sur le projet de transformation RNM

- *Le niveau équipe (salariés + manager n+1) va t-il être touché par la réorganisation ?*

Réponse Direction : Il est prévu le moins de changements possibles entre salariés et n+1

- *Certaines équipes ont déjà des salariés qui travaillent en transverse pour d'autres entités, ces équipes vont-elles être éclatées ?*

Réponse Direction : Un groupe projet sera mis en place pour avoir les retours.

- *Les missions évoluant, quelles équipes et salariés seront touchés par un changement d'activité ?*

Réponse Direction : Comme la mission de RNM reste inchangée, si ce n'est au niveau de la 5G, avec l'objectif de rester efficace et de répartir la charge de travail, il y aura donc quelques changements d'activités à la marge.

- *De nombreux salariés de RNM travaillant pour des projets recherche, où est la place de la recherche dans cette nouvelle organisation ?*

Réponse Direction : Avec le souhait de conserver une recherche de pointe, il n'y a pas de volonté de diminuer la recherche mais un besoin de gérer tout le cycle de préférence au même endroit.

Commentaire CGT : Une nouvelle réorganisation à OLN, et une fois de plus un projet présenté comme sans impact car ne modifiant ni l'activité, ni le rattachement hiérarchique, mais qui dans les faits risque de générer un accroissement de la charge de travail, et demandera des montées en compétences, de la polyvalence, sans que cela soit présenté dans le projet de réorganisation.

La CGT reviendra sur le sujet pour connaître l'impact réel sur les emplois et les conditions de travail du personnel et y remédier si nécessaire.

Bilan 2017 et perspective emploi et activité 2018 à IC (International Carriers)

Constat partagé par de nombreuses Organisations Syndicales, **le bilan social présenté est pauvre en informations, mais on retiendra que si le Chiffre d'Affaires est en baisse, l'indicateur EBITDA (bénéfice avant intérêts, impôts) est lui en hausse de 6% !**

Pour le volet emploi : 71 salariés (20%) ont entre 56 et 60 ans et 33 (9%) + de 60 ans, **la direction d'IC s'engage à stabiliser et voire même à accroître les effectifs dans le cadre des forums de recrutements.**

Pour la CGT nous revendiquons à chaque départ une embauche afin d'améliorer les conditions de travail mais

aussi de préserver l'intégrité mentale et physique du personnel (article L 4121-1 du code du travail).

Pour le volet promotion : 1 promotion tous les 20 ans en 2016 et 1 toutes les 14 ans en 2017, en conséquence **la CGT** a invité la Direction à **changer de braquet car à ce rythme, certains n'auront rien avant la retraite !**

En outre, la Direction d'IC considère que la promotion n'est pas forcément la seule reconnaissance au sein de l'entreprise. Les salariés, qui attendent une promotion depuis années, apprécieront.

Bilan 2017 et perspective emploi et activité 2018 à OLN (Orange Labs Network)

La direction d'OLN a réaffirmé sa feuille de route qui repose principalement sur 3 axes :

- Répondre à la demande client de disposer d'accès plus rapide, partout ;
- Transformer et adapter les réseaux ;
- Innover et influencer l'écosystème télécom.

Pour le volet social, l'emploi est en baisse de 2,5%. Par ailleurs, il n'y aura que 3% de promotions soit 30 au total. Ce qui est très inférieur au réalisé d'autres entités comme OLS pour lequel le ratio est à 4,7%.

En outre, le dossier manque d'informations tels que les éléments suivants : TPS (Temps Partiel Senior), égalité Femme/Homme, la sous-traitance et le nombre d'Equivalent Temps Plein (ETP qui le seul indicateur permettant d'évaluer la force au travail). **La délégation CGT n'a pu que déplorer l'absence d'information sur les personnels de logistique et de soutien d'OLN.**

Pour le volet formation, la Direction prévoit de repasser à un volume de formation du même ordre que celui de 2016. Elle considère donc que les réorganisations annoncées en 2018 de CNC et RNM (près de 50% des effectifs d'OLN), n'auront pas d'impacts sur les métiers des salariés, et que les salariés de WNI (l'autre grosse entité d'OLN réorganisée en 2017 suite à Odysée) sont assez montés en compétence. La Direction avait augmenté de 68% la formation à ce titre en 2017, ce qui disparaît de l'objectif 2018.

Pour la CGT, l'effort de formation et de recrutement n'est pas vraiment à la hauteur des objectifs.

Bilan 2017 et perspective emploi et activité 2018 à OLS (Orange Labs Services)

Le dossier présenté pour OLS s'avère particulièrement pauvre en données. La CGT a dû rappeler à la Direction, les éléments nécessaires pour un « Bilan 2017 et Perspectives 2018 », à savoir, le différentiel avec l'année N-1 et des objectifs chiffrés pour l'année N+1, et comme dans les autres dossiers, l'ombre d'un chiffre sur les ETP.

La répartition de la Recherche Anticipation et Déploiement (RAD) n'apparaît pas que ce soit en bilan ou en objectif. **La Direction garantit toutefois de maintenir l'effort de recrutement d'ingénieur de Recherche en 2018, ie 10 recrutements en 2018. Mais ce qui est une paille par rapport à l'objectif de baisse de -10% de l'effectif d'OLS d'ici 2020.**

Pour T. Souche (Directeur d'OLS), il s'agit de l'effort de solidarité nécessaire d'OLS par rapport aux autres entités

d'Orange. La CGT rappelle au Directeur, qu'une entreprise s'organise dans un but de production et pour permettre aux salariés d'avoir de bonnes conditions de travail. Il ne s'agit pas de solidarité ! Et en cas de transformation des métiers, l'entreprise doit permettre en place le plan de formation pour permettre qu'aucun salarié ne soit laissé pour compte. La CGT propose donc à ce titre à Orange d'être solidaires avec les 3 millions de chômeurs en proposant un nombre d'emplois à la hauteur de son chiffre d'affaires.

Les objectifs en termes d'activités sont toujours aussi élevés. Pour la CGT, il n'est pas envisageable de garder un tel niveau de priorité sans avoir une politique d'embauche plus ambitieuse, et notamment en faveur des jeunes.

Bilan 2017 perspective emploi et activité 2018 à OWF (Orange Wholesale France)

Comme chaque année lors de la présentation du bilan social le CA est en baisse mais par la suite ce dernier est toujours en augmentation. **Effectivement, OWF prospère et représente 27% du CA d'Orange France. Ce qui est inacceptable !**

Pour le volet emploi : 293 des salariés (24,5%) ont entre 55 et 59 ans et 106 (9%) + de 60 ans, **l'entreprise envisage seulement de remplacer 20 emplois/an.**

Les relations sociales sont tendues à OWF, en conséquence, la CGT a sollicité le nouveau directeur Jerome Barré afin de respecter le personnel et les Instances Représentatives du Personnel, suite à 1 alerte DP et 2 alertes CHSCT.

Pour le volet promotion : 9,9% promotions à OWF donc une promotion tous les 10 ans pour ceux et celles qui en ont (ce taux n'est pas comparable avec celui des autres d'entités car 55% de l'effectif d'OWF est de bande CCNT B, C ou D).

Lors des 4 bilans et perspectives d'emploi des entités OLS, OLN, OWF et IC, la CGT continue de revendiquer, arguments à l'appui, à chaque départ une embauche afin d'améliorer les conditions de travail et de préserver l'intégrité mentale et physique du personnel (article L 4121-1 du Code du Travail).

L'écho des ASC (Activités Sociales et Culturelles)

Décisions votées :

Colis de fin d'année enfants et adultes / dons

- Permettre de faire un don de la prestation enfant de Noël (40 à 45€) aux associations : Cancer de l'enfant (association Cassandra), Association Rêves, Secours Populaire.
- Permettre de faire un don de la prestation adulte de Noël (50€) aux associations: Petits frères des pauvres, Médecins sans frontière, Restos du cœur, Secours Populaire.

Vous pouvez solliciter sans hésiter les représentants CGT au CE :

Isabelle MURATORI (MEC), Willy ARPHEXAD, Daniel MARTIN (OWF), Anne LEVY, Isabelle PETTIER, Jean-Christophe PAOLETTI, Salim MOUNIR ALAOUI (OLS), Gisela PIETRI-VICINANZA (IC), Jean-Pierre SEBILLE (OLN).