

### Transformation sans changement et parodie de dialogue sociale au CE IMTW

#### Réorganisation TGI/WIN (1) : WIN

La création de la nouvelle division WIN (Wholesale & International Networks) qui intègre les établissements secondaires IC, OINIS, OWF a été abordé lors du CE IMTW. Selon le nouveau Directeur Jérôme Barré, il n'y a pas d'impact sur la localisation, pas de changement d'activité et pas d'impact sur le temps de travail.

Pour la **CGT**, les réductions d'emplois que la Direction présente comme des « rationalisations » et des « optimisations » auront un impact négatif sur les conditions de travail des salariés.

M. Barré s'est offusqué de l'agressivité des propos des élus du CE, Propos qui restait somme toute très modérés. A l'unanimité, les élus du CE ont dénoncé **l'absence de dialogue syndical**, et demandent fermement à la Direction de **travailler avec la commission Emploi – Formation**, en amont des prochains CE.

Les élus demandent à la direction de **reporter le traitement des points relatifs aux réorganisations WIN et T&GI** à une séance ultérieure.

Suite au CE des 11 et 12 juillet...

#### Bilan formation 2017

A IMTW, l'objectif du nombre d'heures de formation par salarié et par an est de 35h, mais au bilan 2017, il atteint, à ce jour, péniblement 27,9h.

Le bilan affiche donc **un non réalisé de 15 000 heures**. Les causes en sont nombreuses, mais les salariés nous témoignent : de **refus de déplacements**, d'un **sous-effectif ne permettant pas le remplacement** et d'une **surcharge de travail**.

De plus, alors que le pourcentage de la masse salariale consacré à la formation est de 6,4% au niveau du groupe, à IMTW, il n'est que de 5% pour IMTW, ce qui est très insuffisant à la vue des « ambitions ».

Pour la **CGT** nous revendiquons que **10% du temps travail soit dédié à la formation et en présentiel, pour permettre à chaque salarié de se former sans à avoir à gérer en parallèle son activité**.

#### Politique sociale, emploi et conditions de travail bilan 2017 (rapport PEC 2017)

En 2017, la force au travail en interne à IMTW est en décroissance (-3,3 %), soit une suppression de 231 emplois. Nous rappelons, que lors du CE IMTW du mois d'avril 2018, le rapport des médecins au travail dénonçait le sous-effectif, la surcharge de travail et la situation plus que préoccupante des managers de premier niveau à Orange.

En conséquence, la **CGT** rappelle à la Direction son **obligation de résultat pour respecter la santé mentale et physique du personnel** (article L 4121-1 du code du travail). Sur ce point, la **CGT** revendique que **chaque départ soit remplacé par une embauche**.

En parallèle, les ETP (Emploi Temps Plein) de la sous-traitance ont diminué entre 2016 et 2017, de 1076 à 1037, soit une baisse -3,7% (pour information les ETP internes sont de 6 725 en 2017). Pour la **CGT**, nous revendiquons la **ré internalisation de la sous-traitance**, afin de maîtriser en amont et en aval nos activités.

La CGT ne se contente pas d'informer mais revendique :

- Aucune suppression d'emploi, à chaque départ une embauche ;
- Maintien et développements des sites ;
- Arrêt des réorganisations perpétuelles.

## Changement de rattachement de la Direction Qualité Expérience Client Vente (QEV)

Une fois de plus, selon la Direction, ce dossier est juste un « changement de rattachement hiérarchique » avec aucun impact pour le personnel (75 salariés). Néanmoins, lors des séries de questions la direction a été dans l'impossibilité de répondre.

En conséquence, les élus du CE IMTW **ont voté à l'unanimité** une résolution qui déplore le manque de respect de l'instance, **dénonce l'indigence du dossier** et **exige que ce dossier respecte le processus d'information-consultation**, dans les CHSCT concernés et les Comités d'entreprises concernés (FSF et IMTW).  
*Affaire à suivre...*

## Changement de rattachement des équipes services financiers mobiles de Customer Experience & Mobile Banking (CXMB)

Une présentation généraliste, qui informe juste d'un rattachement hiérarchique ou rien ne changerait, selon la Direction pour les 58 salariés. De plus, les élus du CE pointent un dysfonctionnement récurrent, à savoir l'absence de bilan et perspectives depuis de nombreuses années.

La Direction considère Orange Bank comme un franc succès en interne, un tiers du personnel ayant ouvert un compte avec quelques centaines d'euros... *Nous laissons ceci à l'appréciation de la Direction.*

## Réorganisation TGI/WIN (2) : TGI

Mme Jégo Lavessière a annoncé aux élus que « *l'agilité est un état d'esprit* »...

La Direction semble vouloir utiliser le concept d'« Agilité » à toutes les sauces. Mais ce qu'elle retient avant la caractéristique « lean » (maigre) de la méthode : « lean » en documentation, « lean » en étude, « lean » en bilan. En gros pour les réorganisations, on change juste au démarrage les rattachements, et après on voit. Toutes les réorganisations se succèdent donc avec les mêmes caractéristiques :

- continuité des activités/ métiers/ compétences des salariés concernés
- maintien de la localisation sur les sites
- continuité des rattachements hiérarchiques de proximité
- l'emploi est maintenu (*encore heureux !*).

**La Direction s'affranchit de nous en présenter le sens exacte.** Nous ne croyons pas que des réorganisations puissent améliorer le fonctionnement avec juste des modifications de rattachement, et sans impact sur l'activité des salariés.

C'est de cet impact dont nous réclamons l'étude et la présentation. La **CGT** rappelle à la direction son **obligation de prévention pour la santé mentale et physique des salariés**, et donc de fournir **un plan de prévention étayé, et pérenne sur le long terme.**

Comme sur le dossier précédent (WIN), nous prenons acte qu'à la mise en place de la réorganisation rien ne changera dans l'activité des salariés, mais qu'en sera-t-il demain ? ... *Silence radio de la Direction ...*

De ce fait, les élus à l'unanimité ont adopté une résolution afin d'avoir **plus d'éléments pour pouvoir se prononcer sur cette réorganisation « Agile »**. La **CGT** a réclamé, en plus, une présentation en CE de toutes ces nouvelles méthodes de travail dont tous ces dossiers s'enorgueillissent : « *méthodes Agiles* » utilisées à IMTW, *DevOps*, le « *One Roof* » qui à TGI est co-localisé, et à WIN sous un « toit vituel »... Tout **ce vocabulaire qui n'est, pour nos Directeurs, que du verbiage, mais qui, pour nous, salariés, a un impact direct et important sur nos conditions de travail.**

**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).