

Entassement du personnel et optimisation des M²

Flex-Office quand tu nous tiens !

Orange se lance dans le « flex-office » à tout va, après Sky56 (Lyon 2020), maintenant Lille 2020, quand sera-t-il pour les futurs projets comme Meylan (Grenoble) ?

Et pourtant, lors des 5 dernières années, la mise en place de « flex-office » diminue de 11% à 6%. Ce « flex-office » permet un nombre de postes inférieur à l'effectif concerné. En conséquence les postes, nécessairement en espace ouvert, ne sont plus attribués personnellement, mais affectés par zone à une équipe ou une entité.

Pourquoi cet engouement d'Orange pour le « flex-office » ?

- pour l'amélioration des conditions de travail ?
- ou pour la rationalisation des m² et la diminution des coûts sur les infrastructures immobilières ?

Comme le précise l'expertise Technologia lancée par le CE IMTW, il n'y a pas de lien entre ce type d'organisation du travail et l'« agilité » prônée par notre Direction, et encore moins avec l'augmentation de la productivité.

Pour la CGT, nous revendiquons :

- Un poste attribué par salarié ;
- Le respect de la norme NFX 35-102 (11 m² par salarié ou 15 m² par salarié dans un espace bruyant) ;
- Le respect de l'article L4121-1 du code de travail qui impose à l'employeur la mise en place d'une organisation et des moyens adaptés.

Lille 2020

Alors que la CGT avait adressé une liste de questions précises en amont dans le cadre du déménagement de Lille 2020, la direction d'OWF ne répond pas ou évase. Pour exemples :

- L'indigence du dossier présenté au CE et plus précisément l'absence d'expertises dans le cadre de l'IC-CHSCT qui impacte 28 CHSCT, le peu de réponses et le non-engagement de la direction sur les aspects d'acoustique ;
- La non-prise en compte des conditions de travail et des normes réglementaires en milieu bruyant ainsi que le non-respect des dispositions de l'accord méthodologique sur les grands projets immobiliers.

En conséquence, les élus ont demandé qu'une expertise acoustique soit réalisée à l'issue de l'aménagement des équipes, et qu'elle soit présentée lors d'un prochain CE.

Lyon 2020

Le cabinet Technologia a restitué l'expertise sur dossier Lyon 2020, ce rapport mentionne que la surface utile nette sera entre 8 m² et 13m² selon les services sans qu'un tel écart puisse s'expliquer.

Par ailleurs, la plus vive inquiétude du personnel concernant les open-spaces et l'aménagement dit « dynamique » (131 postes pour 146 salariés) qui n'est autre que du « flex-office ».

Le rapport note que : « la non attribution du poste et la réduction du nombre de postes par rapport à l'effectif sont considérées comme des obstacles à l'efficacité du travail individuel et d'équipe. »

Le DRH d'OWF explicite « On ne partage pas l'analyse des mauvaises conditions de travail, mais on est capable de faire bouger les choses ».

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.

Projet immobilier Rennes Cesson C3

Les réponses de la Direction suite à l'expertise Sextant ne répondent en rien au non-respect de ses engagements en CE, et à l'amélioration des conditions de travail. Les élus des CHSCT ont lancé un complément d'expertise sur l'aménagement des espaces de travail.

Pour la **CGT**, nous revendiquons :

- **Le respect des engagements** à 8,8 m², pas de poste en 2^{ème} jour, pas de poste à moins de 7 m² ...
- **La mise en place d'un désenfumage mécanique**, ce qui est la seule façon, pour la Direction, d'avoir la surface nécessaire **pour respecter ses engagements fermes.**

Prise à bail à Meylan, sans garantie sur les espaces de travail...

Voici le dernier né des projets immobiliers d'IMTW, et comme pour toutes les consultations la Direction n'avait absolument pas besoin d'un avis positif pour la prise à bail, et pour continuer son projet...

La **localisation du projet est actuellement la seule garantie de ce bâtiment**, qui était certes celle souhaitée par les salariés du site.

N'ayant aucune garantie sur les espaces de travail, et la non mise en place de « flex-office », la délégation a souhaité s'abstenir sur cette prise à bail pour être cohérente avec la situation de l'ensemble des projets immobiliers IMTW.

Vanille, rien ne se perd, tout se transforme ...

Le projet Vanille est un des projets de la transformation du Groupe. Le dossier présenté au CE est quant à lui particulièrement succinct et de nombreuses données sont absentes, **pas d'info** :

- **sur l'impact GPEC** (Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) ;
- **sur la composition de la nouvelle Direction DATA&IA** ;
- **sur stratégie pour les portefeuilles d'innovation.**

Ce projet a l'objectif d'actualiser « *notre modèle d'innovation issu de NOVA+ pour maximiser son impact business, en cohérence avec la transformation globale du Groupe.* » (no comment).

La Direction répond une fois de plus à un **engouement technologique** pour l'analyse de données en masse et l'IA **par une réorganisation**, et **sans tirer aucun bilan des précédentes** (Nova+, Odyssee).

Outre cette réorganisation « *Bling Bling* », la **CGT** rappelle que **les seuls éléments stables dans ces organisations sont les sites géographiques**. La Direction se livre à un saucissonnage en règle d'IMTW au gré des évolutions technologiques, et des IRP (tel que DP ou CHSCT) en instances nationales. **La CGT regrette que les autres Organisation Syndicales aient quasiment acté la disparition d'IRP géographiques de proximité pour la mise en place des CSE^(*) fin 2019.**

Réorganisation OLN/RNM (Radio Network and Microwaves)

... une « co-construction » moins nocive que sur les autres dossiers.

L'objectif est de renforcer l'interaction avec les fournisseurs pour être plus réactif lors de la mise en œuvre de nouvelles technologies (5G...). La qualité de ce **dossier est au-dessus de la moyenne des dossiers présentés en CE**, tant par son contenu, que par le **processus de concertation démarré depuis mai 2018**. Cette concertation a d'ailleurs permis d'obtenir certaines garanties au niveau de l'emploi.

Les élus du CE IMTW ont voté à l'unanimité une résolution qui demande la **présentation en CE de « la transformation des modes de fonctionnement »** qui est toujours en cours d'étude.

Pour la **CGT**, dans ces dossiers de réorganisations successives, **le risque majeur est l'accroissement de la charge de travail**, avec la volonté systématique de la Direction de vouloir faire plus, d'être toujours plus visible avec moins de salariés et de moyens. **Une nouvelle baisse de 20% à 30% sur les missions pour 2019 est déjà annoncée.**

Les élus **CGT** rappellent leurs revendications :

- **Le comblement de tous les postes ;**
- **A chaque départ, une embauche**, afin de ne pas dégrader les conditions de travail.

(*) Comité social et économique

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).