

Sexisme au travail : IMTW n'est pas épargné !

La **CGT** est très active au sein de la Commission Egalité Professionnelle (CEP) et dans ce cadre a piloté avec les autres membres de la CEP (CGC, SUD, CFTC, FO) une **enquête sur le sexisme au travail à laquelle 1325 salarié.e.s ont répondu**. Suite aux résultats préoccupants, la **CGT** a proposé la résolution suivante, votée à l'unanimité par les élus CE :

« Les élus du CE IMTW réunis le 29 mars 2019 ont pris connaissance du dossier « retour sur l'enquête sexisme au travail ». Ils tiennent à alerter la direction d'IMTW sur les résultats préoccupants du sondage diffusé auprès des salarié.e.s d'IMTW en février 2019.

Ils alertent sur le caractère grave et urgent de la situation, notamment pour les **30 femmes victimes d'agression sexuelle**, et les **97 femmes victimes de propos et comportements à connotation sexuelle** qui se sont déclarées dans ce sondage. La réalité risque donc d'être bien au-delà sur tout le périmètre.

Ces agissements portent atteinte à la sécurité physique et mentale, d'une part, de ces salarié.e.s, et d'autre part, de l'ensemble des salarié.e.s évoluant dans cet environnement professionnel.

Avec pour **objectif de concourir à un environnement de travail sécurisé pour l'ensemble des salarié.e.s**, les élus demandent à la direction de programmer rapidement une réunion de travail avec la CEP sur les résultats de ce sondage sexisme au travail, **en vertu de l'art. 1553-5 sur la prévention de faits de harcèlement sexuel**, et pour élaborer un plan d'actions partagé. »

La direction a bien pris acte de la gravité des faits signalés et s'engage à travailler avec la CEP pour y remédier.

Vous pouvez compter sur la **CGT** pour lutter contre ces pratiques inacceptables : « **Nul ne doit subir d'agissement sexiste** » Art. L1142-2-1 du code du travail.

Vanille : une expertise votée en CE

Selon la Direction d'IMTW « *Après Vanille il y aura d'autres réorganisations* », « *on s'appuie sur Odyssée pour faire Vanille* » et « *la compétitivité des coûts est importante* »...

Les verbatim du baromètre social (questions /réponses) ont mis en avant le **manque de visibilité sur les enjeux et la stratégie de l'entreprise**. La direction d'IMTW s'engage alors à faire une campagne de sensibilisation.

La Direction d'IMTW confirme qu'il sera mis en place une nouvelle organisation de priorisation, plus efficace, plus fluide, plus agile, ... *l'éternel refrain...*

Pour la **CGT**, s'il est naturel pour une entreprise d'évoluer, car l'environnement du secteur bouge, **n'est-ce pas aussi un prétexte pour Orange de vouloir faire plus et mieux avec moins, ce qui découle du « pilotage par les coûts »**.

A l'issue des débats, les élus à l'unanimité ont suivi la recommandation de la commission Vanille en **validant le choix du cabinet Syndex pour l'expertise sur le dossier Vanille, à suivre...**

ASC (Activités Sociales et Culturelles)

La **CGT** s'est prononcée très favorablement à la mise en place de « **bon plan** » par la commission ASC, exemple :

« **Toutapprendre.com** » est un service en ligne pour du soutien scolaire dont pourra bénéficier l'ensemble des enfants du périmètre du CP à la terminale. L'accès sera illimité et gratuit pour tous les salariés et leur famille. Il couvre toutes les classes et toutes les matières + les cahiers de vacances + les annales corrigées du BAC et du Brevet des Collèges.

En complément le service Profs en Ligne : valable pour toutes les classes, les élèves peuvent contacter en visio-conférence des Professeurs de L'Education nationale.

Le CE a décidé l'arrêt des prestations « **chèque vacances** », **CESU**, remboursements sur facture... **le 30 septembre 2019** pour permettre un arrêté des comptes pour le passage en CSE (l'instance remplaçant les CE et les CHSCT suite aux ordonnances Macron).

La **CGT** demande l'étude d'une solution de transfert de CE en CSE « soft » afin d'éviter l'arrêt brutal des activités nationales ou locales en novembre 2019.

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

Rennes C3 dans la tourmente

Devant un blocage du dialogue, et avec une Direction qui reste arcbutée sur toutes ses positions, **les élus du CE IMTW vote à 13 POUR et 4 ASBTENTIONS (1 CFTC et 3 CFDT) une action en justice**, pour :

- Une violation grave et flagrante des engagements pris par la direction en 2016 devant le CE IMTW ;
- Un manquement de l'employeur à son obligation de loyauté vis-à-vis du CE et des CHSCT dans la procédure de consultation ;
- Un projet immobilier dont la spécification détaillée des aménagements entraîne des risques importants sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés concernés.

Le CE IMTW a donc décidé d'agir en justice afin que les manquements de l'entreprise dans le projet C3 soient constatés et sanctionnés et qu'il soit ordonné à la Direction d'IMTW de respecter les engagements qu'elle a pris et les préconisations des experts visant à limiter les risques pour la santé et la sécurité. Cette action en justice avait déjà été votée au CHSCT MEC.

Pour la **CGT**, il s'agit d'une suite logique à une situation de « non dialogue » regrettable.

Emploi en berne à IMTW en 2018

Lors de la présentation de l'emploi et des activités en 2018, la **Direction d'IMTW maintient le cap, elle baisse les effectifs à hauteur de 114 CDI** malgré 85 recrutements externes, et avec 662 salariés en TPS.

Pour la **CGT** nous ne partageons pas la stratégie de la Direction d'IMTW qui consiste à supprimer des emplois, en reportant sur les salariés restants toute l'activité, ce qui occasionne une surcharge de travail manifeste.

Pour la **CGT** nous revendiquons à **chaque départ une embauche** et la **ré-internalisation des activités** qui impacte les 977 emplois. Nous revendiquons de plus le respect de l'article L4121-1 sur l'obligation de prévention de la santé et de la sécurité des salariés.

Etablissements	Effectifs	Différentiel 2018/19
IC	370	+10
MEC	822	-23
OINIS	729	+2
OLN	998	-6
OLR/DT	305	-12
OLS	2484	-118
OWF	1328	+33

Fonte des effectifs et des sites à Nancy

Selon la Direction d'IMTW, les enjeux et les motivations sont de renforcer l'attractivité sur le bassin d'emploi de Nancy avec l'opportunité de synergies entre les métiers techniques et de permettre le regroupement des salariés et d'adapter les surfaces à l'évolution des métiers, des effectifs et de l'activité.

Dans ce dossier, **il manque des informations sur les métiers et leurs besoins.** Et dans les données sociales sur la typologie des effectifs, ne sont pris en compte que les CDI, **les effectifs CDD, les alternants et les sous-traitants sont totalement éludés !**

A ce jour le périmètre social impacte 652 salariés, les activités actuellement réparties sur trois sites seront regroupées sur deux sites en 2023 (Nouveau Nancy et Saint Max) et un site unique en 2028 (Nouveau Nancy).

En 2023 la capacité d'accueil se répartira entre Nouveau Nancy de 250 positions et Saint Max de 150 positions **soit moins de 152 emplois !**

Fusion des sites, suppression d'emplois, scénario bien rodé à IMTW. La **CGT n'a pas été convaincue par les interventions de la Direction.** En conséquence, nous invitons les salariés à se rapprocher de la **CGT** afin que ce projet n'aboutisse pas tel que, afin de négocier un nouveau cadre, une amélioration des conditions de travail, la restauration, la prime de dégradation du temps de trajet...

Vous pouvez solliciter sans hésiter les représentants CGT au CE :