

### Réorganisation IT-S : “Rebelotage” vs. “Reballottage”...

Le Directeur d'IT-S le répète, l'idée n'est pas de tout « rebeloter » à IT-S. Peut-être, mais de leur côté les salariés se sentent rudement « reballottés ». Leur préoccupation en cette rentrée est avant tout de connaître leurs camarades de classe et leur professeur principal. Nous leurs souhaitons bonne chance pour s'y retrouver dans les fameuses matrices de passage mises à disposition par la Direction.

**Les salariés de SOFT et IVA qui, avant l'été, avaient interpellé la Directrice générale d'Orange sur les risques pour leurs métiers et sur leur inquiétude de voir leurs entités dispatchées (situation d'il y a une dizaine d'années) ne vont pas être rassurés de voir leurs entités remplacées par trois communautés dites « prioritaires » : Architecture, Développement et Intégration.** Pas sûr que les salariés se soient sentis

écoutés par la Direction 😞... Et pas sûr que l'on comprenne réellement le message final du Directeur K. Vermeulen : **« la vie continue. Si vous êtes intéressé par un poste publié dans une autre direction, évidemment, vous êtes libre de solliciter sur ces postes. ... »** (sic).

**De l'avis de la CGT, il n'y a que les Directeurs qui supposent que ce « reballottage » sera sans impact sur la réalisation du travail des salariés, même s'ils conservent en général leur métier (sauf pour une dizaine de managers identifiés). Les managers en place auront le droit à 3 vœux quand les « salariés de base » n'auront qu'à accepter une affectation, correspondant à une continuation d'activité, quelque que soit leur projection de carrière ou leur avis sur leur nouveau collectif de travail dont la localisation géographique doit aussi être précisée.**

### Situation sociale à Orange : rien de bien reluisant 😞...

La délégation CGT a lu attentivement le document « La politique QVT Orange Innovation et la prévention primaire ». **Nous regrettons l'absence de données, notamment celles sur les burn out, bore out, tentatives de suicide que nous avons demandé.**

La délégation CGT s'inquiète du glissement qu'opère la Direction de la charge de travail vers la charge mentale. La charge de travail est de la responsabilité de l'employeur et si le salarié est soumis à une trop forte charge de travail, l'employeur doit y remédier. Alors que le concept de charge mentale renvoie plutôt à des capacités individuelles. De fait les ateliers proposés délivrent des conseils aux salariés pour qu'ils s'organisent mieux, hiérarchisent les tâches, se préservent des interruptions etc. **L'objectif annoncé est d'essayer de pallier à des problèmes de (sur)charge mentale, en se gardant bien de mettre en cause une surcharge de travail ou des dégradations des conditions de travail (comme Open-Spaces et Flex-Office) dont l'employeur serait alors responsable.**

Le document évoque une Conférence Orange Campus intitulée « Le courage, une vertu au cœur du management » avec Olivier Lajous (*Amiral, diplômé de l'Ecole de guerre*). Dans le contexte de crise sociale que nous vivons actuellement dans l'entreprise, avec les drames que nous avons toutes et tous en tête, **la délégation CGT est choquée de ce vocabulaire guerrier, particulièrement inapproprié dans la situation actuelle.**

Pour finir sur une note philosophique (en citant l'écrivain Emmanuel Carrère) : « Je suis terriblement choqué par les gens qui vous disent qu'on est libres, que le bonheur se décide, que c'est un choix moral. **Les professeurs d'allégresse pour qui la tristesse est une faute de goût, la mélancolie une marque de paresse, la dépression un manque de volonté** » ; **Aujourd'hui comme hier, à Orange certains collègues sont empêtrés dans des situations de souffrance et tous leurs efforts, tout leur courage, toute leur bonne volonté ne les arracheront pas à leur condition - sans écoute bienveillante et sincère et aide extérieure avec des moyens.**

## La Recherche à Orange Innovation : un autre "Reballottage"...

Une opération de restructuration des domaines de recherche est à l'œuvre, **bénigne bien entendu selon la Direction**. Au-delà d'un rebalotage habituel dès lors qu'un responsable part ou en remplace un autre, de nouvelles dimensions se révèlent : **la Direction supprime les 8 domaines transverses pour les réintégrer en 5 domaines plus « cohérents » (sic), remettre les boîtes à la bonne place dans l'organigramme, mais ce, au détriment de l'intérêt même de la transversalité, c'est-à-dire la capacité à déployer des pratiques unifiées au sein de toute la recherche**. Ainsi apparaît le domaine « Economie durable » ou encore « Clients et collaborateurs augmentés ». Une courte réflexion sur ces dénominations laisse à voir l'ampleur de la dégradation sémantique de notre recherche.

Par ailleurs, l'ambition de création de valeur devient centrale pour la recherche. Mais les explications fournies nous montrent surtout comment éviter des coûts et rarement comment créer de la valeur (qui, pour rappel, est soit l'intérêt d'un agent pour un objet (valeur subjective), soit le prix de l'objet (valeur objective)). Nul doute que la réduction des coûts ajoute du positif dans les comptes des actionnaires, mais aucune valeur n'est pour autant créée. C'est de la gestion, pas de l'innovation et encore moins de la recherche. Pour autant, n'en faisons pas grief au directeur de la recherche avec lequel les discussions peuvent se faire, tant sur le fond que sur la forme, avec une franchise à laquelle nous n'étions pas habitués. **La délégation CGT ne doute pas que nous aurons l'occasion de faire valoir nos arguments avec le directeur dans les prochaines semaines.**

## Atalante "no future" : un vent de rébellion en CSE...

Au vu des documents de la Direction et des réponses apportées sur le micro-zoning du projet Atalante Futur, **les élus du CSEE TGI constatent que les conditions de travail proposées pour les salariés du site de Rennes Atalante seront très dégradées. Ils ont donc unanimement voté un signalement à l'inspection du travail.**

Force est de constater que le « futur » n'est pas réjouissant. Une nouvelle fois, la Direction a établi son maître plan sans réellement tenir compte des avis et commentaires des collègues comme de leurs représentants.

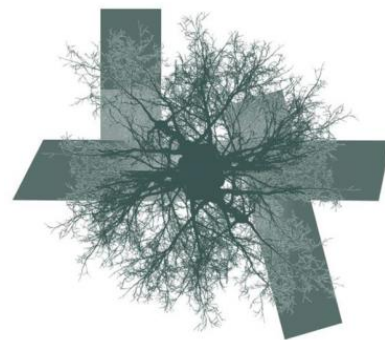
**Nous avons eu, dans cette séance, les chiffres permettant enfin de mieux évaluer l'évolution des conditions de travail sur le site.** Outre une réduction du nombre de positions de travail informelles, alors que les effectifs rattachés au site augmentent, on peut constater que leur densité augmente globalement d'au moins 25%. **On passe en effet de plus de 8m<sup>2</sup> par position en moyenne à moins 6,2m<sup>2</sup>** alors que la préconisation gouvernementale est de 11m<sup>2</sup> minimum.

Cette densification, couplée à l'augmentation attendue du taux de remplissage du bâtiment, puisqu'il s'agit de l'objectif principal du projet, augmentera alors d'autant la promiscuité.

**Les risques d'impact de cette promiscuité sur les salarié-e-s, notamment au niveau psycho-social, s'ajouteront ou amplifieront ceux propres au seul principe de positions partagées, autrement appelé flex-office.**

Dans ce contexte, le personnel ne souhaitant pas pratiquer le télétravail, notamment parce que leur domicile ne le permet pas, sera particulièrement impacté par ce projet, puisqu'il devra en subir les conséquences chaque jour alors qu'aucune mesure particulière n'est prévu pour lui. **La CGT renouvelle donc sa demande que le principe de flex-office ne soit pas généralisé, mais plutôt que tout passage en position partagée soit volontaire et à la demande explicite de chaque salarié.e qui le souhaite, et a minima de chaque salarié.e sans contrat de télétravail.**

Pour finir, la délégation **CGT** ne comprend pas très bien le visuel utilisé par la Direction pour le projet « Atalante futur », on vous laisse choisir votre interprétation :



1. Un champignon
2. Une cellule cancéreuse
3. Un arbre victime des incendies de l'été
4. Un projet ambitieux de dégradation des conditions de travail

*Vous pouvez solliciter les représentants **CGT** :*

Anne LEVY (ITS), Sandrine VILLE (MD), Isabelle PETTIER (ITS), Nabila BELHADJ SALAH (MD), Boumedienne MERSALI (NET), Jean-Christophe PAOLETTI (ITS/Président com Handicap), Salim MOUNIR ALAOUI (ITS), Jean-Pierre SEBILLE (NET), Dominique POITEVIN (ITS/Coordinateur du groupe de travail permanent Environnement).

*Et les représentants **CGT** dans les CSSCT :*

Isabelle PETTIER (ITS), Frédéric HUGOT (ITS), Valérie BARNOLE (RES), Jean-François PEDINIELLI (MD), Xavier GRALL (NET)