

La Direction d'IMTW reste droit dans ses bottes pour la création des divisions TGI et WIN

Après **trois présentations** au CE IMTW pour la création des divisions TGI et WIN, la **CGT** se félicite de l'unité des organisations syndicales face à la posture rigide de la Direction d'IMTW, et à sa volonté de « changement sans rien vouloir changer », **tout en refusant de communiquer des éléments concrets** car il s'agirait « juste de modifier un rattachement hiérarchique ».

Alors pour quelle raison changer ?

Les élus du CE IMTW ont voté à l'unanimité une résolution sur ce dossier, car ils déplorent que de nombreux salariés **restent dans le doute, sur :**

- **Les missions** qui leur seront confiées ;
- **L'expertise** qui leur sera nécessaire ;
- Leur **projection professionnelle** ;
- **Les moyens donnés pour mettre fin aux RPS** (Risques PsychoSociaux).

De plus, les élus du CE IMTW ont demandé un engagement de la Direction d'IMTW à court et moyen terme afin de **garantir une vision claire sur les futures activités, missions et métiers des salariés**, qu'ils partent ou qu'ils restent, et notamment :

1. Une **matrice de passage avant et après** pour l'ensemble du personnel ;
2. Le **suivi de l'évolution du métier de chaque salarié** ;
3. De **disposer d'un tableau suivi quantifiable et mesurable des RPS** ;

4. **L'identification des problèmes rencontrés et les moyens humains et matériels apportés pour y remédier** ;
5. Une **consultation systématique en CHSCT** (cédant et prenant) des futures réorganisations, transformations, ou adaptations induites par les créations de TGI et WIN.

Par ailleurs, les élus du CE IMTW ont mandaté la Commission Evolution économique des marchés, pour définir les critères de suivi de la création des divisions TGI et WIN, et ont demandé à la Direction un bilan du projet sur la base de ces critères de suivi, bilan à présenter au plus tard lors du CE de juin 2019.

Dans le même temps, la Commission RPS et soutien CHSCT a déploré que plusieurs évolutions ou réorganisations, pouvant donner lieu à des informations/consultations dans plusieurs instances CE et CHSCT, aient été présentées sur une période incluant la désignation des nouveaux CHSCT et de leur secrétaires. De plus, **la commission souligne que les consultations ont eu lieu en juillet et août**, période des congés d'été pendant lesquels nombre de salariés, dont les élus étaient absents, **ce qui a rendu difficile voire impossible un bon traitement des sujets dans l'ensemble des IRP** (Instances Représentative du Personnel).

Non seulement, la CGT restera vigilante afin que le personnel ne soit pas la victime de ces réorganisations perpétuelles, mais aussi, qu'il ne soit pas utilisé comme variable d'ajustement.

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.

Surdité aigue de la direction d'IMTW sur le dossier Lyon 2020

Une fois de plus, les élus du CE IMTW ont constaté que le dossier présenté n'affiche pas d'analyse de besoins des équipes concernées, qui justifierait une organisation en FlexDesk ou aménagement dynamique à savoir 131 positions de travail pour 153 agents.

Pour la CGT nous considérons ce projet comme une politique d'entassement et d'optimisation des m².

Or, ce mode d'organisation comporte de nombreux risques en termes d'évolution des conditions de travail et d'organisation du travail des salariés. **Le dossier présenté n'offre aucune garantie sur les moyens mis en œuvre pour la prévention des RPS conformément à l'obligation de l'article L 4121-1 du code du travail.**

La Direction d'IMTW maintient sa décision, et ce malgré un avis défavorable du CHSCT OWF GSE pour les motifs suivants :

- Absence d'avis médical pour le personnel d'OWF ;

- Absence de positions de travail fixes et dédiées (environnement dynamique) ;
- Absence de l'évaluation des risques phoniques, thermiques et liés à l'éclairage.

Les élus du CE IMTW ont alerté la direction d'IMTW de ce risque, et **décident de lancer une expertise afin d'évaluer ces risques**, au regard des besoins réels de l'activité. De ce fait, les élus conditionnent leur avis au résultat à venir de cette expertise.

De plus, les élus du CE IMTW ont demandé que le mode d'organisation des environnements de travail en Flexdesk, ses motivations et ses conséquences, soit mis à l'ordre du jour du CE IMTW sous 3 mois, en information et consultation.

La Direction d'IMTW prend acte.

Pour la **CGT** nous revendiquons, pour chaque salarié, une position de travail attirée.

Egalité Femmes / Hommes, un frémissement insuffisant ...

La Commission Egalité Pro, présidée par la **CGT**, a analysé le Rapport de Situation Comparée Femmes / Hommes de 2017 :

- Des améliorations de trop faible ampleur pour changer la donne efficacement comme 37 corrections salariales, 412 promotions (43% pour 33% de femmes sur effectif global), une goutte relativement aux 3144 salarié.e.s non promu.e.s depuis plus de 10 ans ;
- Quelques chiffres à la baisse tel que l'apprentissage ;
- Un point noir, l'important écart de rémunération de près de 15% pour les D ACO que la **CGT** demande à corriger grâce à l'étude lancée par la Direction sur les causes.

Les indicateurs par bande CCNT ne permettant pas toutefois d'évaluer l'égalité promotionnelle dans la carrière, notre sondage représentatif avec 2100 répondants sur les « évolutions de carrière » a révélé **des différences de traitement au détriment des femmes :**

- dans le niveau de recrutement à leur arrivée dans l'entreprise à diplôme égal ;

- dans le positionnement de bandes aujourd'hui à bande d'arrivée égale ;
- dans le positionnement de bandes et la probabilité d'en changer à diplôme et ancienneté équivalents ;
- dans les montants de rémunération.

C'est pourquoi, **les élus ont demandé à la Direction une enquête exhaustive sur les données réelles d'entreprise**. En réponse, *elle propose seulement une étude partielle qualitative de parcours pro sur un panel restreint de 100, c'est un début.*

Pourtant il faut des efforts plus conséquents pour corriger les situations identifiées et éliminer définitivement les discriminations plus systémiques.

Par ailleurs Orange pour la troisième année consécutive gagne la certification « Top Employer Global 2018 » qui consacre les meilleures politiques et pratiques en termes de ressources humaines, dans le même temps **Orange reconnaît que l'écart salarial est de 7,9% entre les hommes et les femmes.**

Pour la **CGT** nous revendiquons l'égalité femmes / hommes maintenant avec une augmentation de 5% comme le PDG d'Orange.