

Orientations Formation – Novlangue au programme

Les orientations formation au niveau du Groupe sont déclinées à IMTW pour 2020 avec :

- des managers qui seront formés à accompagner la transformation des méthodes de travail ;
- et des salarié.e.s qui devront se former et « s'acculturer » aux nouvelles technologies, et aux nouveaux modes de fonctionnements.

Les élus alertent la Direction car le plan de formation n'est réalisé qu'à 42%, à la fin du premier semestre 2019, ce qui n'est pas à la hauteur des enjeux affichés par la Direction. De plus, les gels réguliers des budgets de mission ne permettront pas de le réaliser à 100%.

Il est toujours demandé plus « d'agilité » et plus de « flexibilité » à des salarié.e.s qui essaient de conserver une activité cohérente face à une Direction leur servant à tout-va la novlangue de la « transformation ».

Le document présenté est très léger. Qu'est-ce qu'une formation pour la Direction ? Est-ce que désormais une information de 10 mn devient une formation ? Les acculturations deviennent-elles des formations ? *Le but de la novlangue n'est-il pas justement de supprimer le sens des mots (formation -> information/acculturation) ?*

Pour la CGT nous revendiquons de réelles formations pour les salarié.e.s, avec un temps de mise à disposition et des moyens appropriés permettant au salarié.e de sortir de son environnement de travail pour se former.

De plus pour la Direction, **Orange devrait être une « entreprise apprenante », encore un élément de langage vide de sens (en séance personne n'a pu en donner une définition).** Cette expression laisserait supposer que les salarié.e.s pourraient s'auto-former tout en continuant leur activité. **Pour la CGT, nous déplorons que les moyens mis en œuvre pour la formation professionnelle s'amenuisent d'année en année.**

Un autre point a particulièrement attiré l'attention des élus, le concept dit de « culture du feed-back » qui consiste, notamment, à faire évaluer un manager par les membres de son équipe. A ce sujet une résolution a été votée à l'unanimité :

« Afin d'estimer les impacts et risques potentiels, tant sur les managers évalués que sur les salarié.e.s évaluants, les élus du CE demandent à la Direction de procéder à une expérimentation et une information-consultation des instances ad'hoc, avant toute généralisation de ce mode d'évaluation liée à cette culture du feed-back. »

ASC (Activités Culturelles et Sociales) Dernières « news » avant fermeture...

Conséquence directe du passage en deux CSE (WIN et TGI), la fermeture des prestations ASC a été réalisée le 30 septembre.

Bons plans : un nouveau partenariat avec Sport 2000 pour bénéficier de 8% de remise supplémentaire et jusqu'à 58% de remise sur les locations de ski en ligne.

➔ Ouverture des vacances enfants pour la période de Noël.

Rennes aménagement des ASC locales dans le C3 Un positionnement étrange des élus CFDT ?

Sur le site de Rennes, le transfert du CE IMTW vers le CSE TGI, est complexifié par la concomitance avec le déménagement vers le bâtiment C3 prévu en février 2020.

Les élus du CE ont voté une décision mandatant son bureau pour prendre les décisions nécessaires au déménagement du matériel des ASC : 6 POUR (CGT, SUD), 6 abst. (CFE-CGC + 1 CFDT) et 5 CONTRE (CFDT)... la décision est adoptée de justesse... Malgré cette péripétie, l'important est de pouvoir lancer les devis et avoir un planning prévisionnel d'emménagement en respect de l'engagement des équipes ASC locales.

Pilotage de la transformation de TGI « Y at-il un pilote dans l'avion ? »

Le terme « Vanille » ayant fini par provoquer une indigestion à notre Directrice (*même la Direction trouve sa « novlangue » indigeste*), il faut maintenant parler de « pilotage de la transformation ».

Le dossier présenté en CE est très succinct, la Direction de TGI a fait son marché dans les chantiers de transformation du Groupe en négligeant le volet social. Qu'est-ce qui pourrait répondre dans le dossier à « un engagement sociétal du Groupe reconnu et porté par tous » ? ... En un mot rien ! La Direction voulant nous rassurer lance qu'« elle y pense » !

La priorité des projets va être mesurée avec quatre critères : « Alignement avec la stratégie », « Capacité à faire », « Innovation », « Valeur ».

Pour la CGT, nous revendiquons que tous les paramètres soient bien pris en compte dans la priorisation des projets, y compris les critères sociaux et environnementaux.

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).

Plan Schéma Directeur Immobilier (PSDI)

Les dossiers de « nouveaux » projets immobiliers s'enchaînent à IMTW (Rennes, Grenoble, Nancy, Lyon, Lille, Lannion...). Si on s'accorde sur les objectifs de modernisation des équipements et de regroupement des équipes, la **CGT** dénonce l'entourloupe qui consiste à systématiquement utiliser l'argument du « *Travailler dans un environnement qui renforce notre agilité collective* » pour au final :

- **imposer des espaces ouverts généralisés ;**
- **compresser les salarié.e.s dans des espaces restreints ;**
- **pour faire avant tout des économies sur l'immobilier.**

La « co-construction » est utilisée comme une « fabrique » à accepter les « contraintes », et sur certains sites, le « bureau volant » devient la norme à imposer aux salarié.e.s.

Pour la **CGT**, nous regrettons que dans les bilans environnementaux des projets, ne soient jamais pris en compte la destruction des bâtiments remplacés (une rénovation pouvant avoir un coût écologique bien moindre), et que des solutions du type espaces de co-working décentralisés ne soient pas étudiées pour compenser les coûts liés aux déplacements.

Les élus CGT rappellent leurs revendications :

- **Une position de travail pour chaque salarié ;**
- **L'application des normes Afnor pour les espaces de travail (acoustique et surface au poste) ;**
- **La prise en compte complète des impacts environnementaux des projets immobiliers.**

Bilan Handicap 2018

Un différentiel important sur la formation...

Nous ne pouvons hélas que constater un ralentissement notable voir une régression de plusieurs indicateurs.

Le taux d'emploi des salarié.e.s en situation de handicap (TH) est de 3,86% à IMTW contre 6,44% dans le Groupe (le minimum légal étant de 6%). Il faudrait embaucher 200 salarié.e.s TH à IMTW pour atteindre le niveau du Groupe, alors qu'il n'y a eu que 3 embauches de salarié.e.s TH en 2018 (ce qui reste mieux qu'il y a 4 ans, où les années s'enchaînaient avec 0 embauche). En outre, nous avons constaté en 2018 une aggravation très nette sur la formation des salarié.e.s TH. La Direction promet un « plan d'actions » pour y remédier, à suivre...

Pour la CGT, notre division IMTW peut, si elle s'en donne les moyens humains et financiers, s'améliorer durablement. Nous sommes engagés auprès de nos collègues TH pour l'amélioration de leurs conditions de travail, et serons vigilants à ce que la Direction mette à profit toute opération immobilière (travaux neufs, réhabilitations) pour améliorer leur conditions d'accessibilité (ascenseurs, rampes d'accès, largeur de portes, sanitaires, boucle magnétique...). Les Directions freinent des quatre fers lorsqu'il s'agit de faire une dépense supplémentaire, ce qui est inadmissible lorsqu'il s'agit des conditions de travail élémentaires de nos collègues.

Lannion 2023 devient Lannion 2025...

Un report partiel du projet est prévu pour 2025. Mais, une partie de sa mise en œuvre va être imminente (le réaménagement des bâtiments YA-FA débutera en octobre pour ~120 salariés OLN et OLS). En septembre, la consultation des CHSCT a été interrompue par la Direction en séance sous prétexte d'un nouveau scénario alternatif (ne modifiant qu'une petite partie du projet initial).

Les élus rappellent unanimement que le CE et les CHSCT (L2323-46 et L4612-8 du CdT) doivent être consultés avant toute décision d'aménagement importante qui modifie les conditions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La CGT sera particulièrement vigilante à ce que la Direction n'utilise pas le passage en CSE et la disparition de ces instances, pour passer outre tous les points de contrôle nécessaires à préserver les conditions de travail des salarié.e.s.

DIODE – Ou comment courir après le métro...

La cible serait maintenant de produire des applications style WhatsApp, avec des « *Cycles (très !) courts* », « *Produire rapidement et à bas coût des services de qualité* », « *Passage en production plusieurs fois par jour* », « *Adaptation des produits et services selon le ressenti de nos clients* »... soit une sorte de **DevOps sur-vitaminé**.

La Direction est-elle prête à accepter quelques dizaines ou quelques centaines d'échecs d'application avant de sortir un WhatsApp ? *Pas sûr...* Par contre son attirance pour le bling-bling court terme est claire au détriment de projets de R&D.

Le dossier présente une plateforme dédiée. **Le volet social**, qui intéresse vos représentants du personnel, **est quasiment absent**, alors qu'il s'agit d'une modification drastique des méthodes de travail. **Une fois de plus on cherche à faire mieux et plus avec moins, et en s'éloignant du cœur de l'activité.** Avec un métro de retard, car l'inquiétude de la Direction est :

« Des concurrents qui prennent beaucoup d'avance. » !

Heures supplémentaires (HS)

Les multiples réorganisations et la politique minimaliste de recrutement créent une surcharge de travail pour nos collègues. A TGI et WIN, de nombreux salarié.e.s doivent se former à leurs nouvelles activités tout en assurant le support des anciennes. De plus, le bilan des HS ne prend pas en compte la population des salarié.e.s CEA, soit près de 75% des effectifs d'IMTW. La baisse du nombre des HS n'est donc pas forcément corrélée à une baisse de charge de travail. C'est l'inverse (hausse de la charge et baisse des HS) qui est constatée par nous, et même par la Direction qui promet « *un plan d'action à venir* »...

Pour la **CGT** nous rappelons l'article L4121-1 du code du travail qui impose à l'employeur « la mise en place d'une organisation et des moyens adaptés » pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

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.**