

deux ou trois choses que nous avons retenues  
... de la séance du CE des 23 et 24 mars 2017

**Cette séance CE s'est concentrée sur la fin de la consultation du projet Odysée et la restitution des expertises économique, sociale et sur les risques du projet par le cabinet Sextant.**

**À noter également la volonté du CE, réaffirmée en séance, de maintenir des ASC équitables pour tous les salariés d'Orange.**

Prochaines séances : 27-28 avril puis 18-19 mai 2017

## Odysée / épisodes précédents

Depuis le CE IMTW de septembre 2016, une consultation sur le programme Odysée est ouverte. Une première version du dossier de 122 pages était alors présentée, et levait un premier voile sur les grandes lignes du projet.

Au fil des mois, ce dossier s'est enrichi, pour atteindre 292 pages, avec précisions sur les modes de fonctionnement, matrices de passage, ajustements divers.

La direction a également mis en place en décembre 2016 une enquête dite RPS (\*) avec le cabinet SECAFI, justifiant la publication de leur Plan de prévention des risques psychosociaux présenté au CE de février 2017 (8 transparents seulement !).

Le CE IMTW a, de son côté voté une expertise en 3 volets (économique, social, et RPS), confiée au cabinet Sextant (voir au dos).

Pour éviter la multiplication des expertises dans les 18 CHSCT concernés par Odysée, la Direction a finalement constitué une Instance de Coordination des CHSCT qui a conduit d'une expertise sous l'angle de l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail avec le cabinet Technologia. Ce travail s'est, entre autres, appuyé sur pas moins de 250 inter-

views de salariés, et celles de nos dirigeants.

## Avis sur le projet

Pour la restitution de l'expertise et la fin de la consultation, Mme Jégo-Laveissière était accompagnée de MM. Souche (directeur OLPS), Maloberti (directeur OLN jusqu'en juin) et Viginier (directeur IST jusqu'au 31 mars). Autrement dit, seul le premier sera finalement en poste pour Odysée.

Plus surprenant, le grand absent était M. Demassieux (directeur OLR) : la Recherche n'attend rien d'Odysée ? À moins que ce soit Odysée qui n'en ait cure ? Troublant pour un projet de cette ampleur.

L'avis du CE s'est finalement exprimé majoritairement contre le projet Odysée non pas sur le bien fondé des enjeux qu'il affiche mais sur le manque de clarté sur l'adéquation des moyens mis œuvre en regard des objectifs visés.

Consciente des dérives possibles, FOCOM a soutenu la résolution des élus du CE visant à encadrer et améliorer les conditions de mise en œuvre du projet pour tenir compte, notamment, des spécificités des sites.

FOCOM regrette que CFDT et CFE-CGC n'aient, hélas, pas suivi mais nous saurons renouveler nos demandes.

## Deux risques majeurs

... auxquels FOCOM reste particulièrement sensible.

1) **la surcharge au travail** particulièrement renforcée avec la diminution constante des effectifs et de la sous-traitance, tout cela dans une période où nous tous devons trouver le temps de nous former.

FOCOM demande des embauches... la Direction envisage de partager, tous les six mois, avec le personnel (via les CHSCT) une « priorisation » des activités.



2) **la généralisation des méthodes agiles**, phénomène présenté comme inéluctable, ce qui ne doit pas nous empêcher une réflexion sur le sujet.

Pour FOCOM, le sujet n'est pas de contester la réalité que l'agilité est une évolution déjà engagée mais que, de ce fait, le débat sur l'agilité est incontournable et la Direction a accepté de l'initier très bientôt avec vos représentants du personnel.

(\*) RPS : risques psychosociaux

## Expertise CE sur Odysée

Deux expertises ont été diligentées dans le cadre d'Odysée, l'une demandée par l'IC-CHSCT et réalisée par Technologia et l'autre pour le compte du CE, réalisée par Sextant et dont voici la synthèse.

N'hésitez pas à demander à vos élus ou à consulter le site du CE pour récupérer les documents complets.

Si l'évolution de l'environnement économique peut justifier la transformation Odysée, le projet vise des gains en efficacité pour pallier les réductions d'effectifs liées aux départs en retraite non remplacés.

Cela ne se fera pas sans risque !

L'organisation du travail voulue plus « agile » nécessite une importante évolution des compétences des équipes et une forte adhésion. Des modifications importantes des conditions de travail devront être bien gérées pour éviter les tensions.

La dispersion des équipes sur les sites en France, associée avec la mise en place des méthodes « agiles », va complexifier cette réorganisation avec réel risque d'isolement de certains.

L'absorption de DSIG à OLPS présente aussi le risque d'une dilution de l'expertise DSIG.

La réduction du nombre de managers interroge sur le devenir des managers dont les départements sont supprimés.

Le contexte de diminution de la force au travail perdure et les perspectives 2018 prévoient la

continuité de cette descente, renforcée par une baisse importante de la sous-traitance. Le phénomène sera renforcé par les départs à la retraite (20% des salariés IMT sont susceptibles de partir en retraite d'ici 2021).

Côté GPEC, les besoins ont été plutôt bien anticipés. Même si la Direction affirme qu'Odysée n'aura pas d'impact sur les métiers, la transformation des compétences ainsi que l'évolution des activités pourrait imposer des changements de fonction, *qui ne peuvent se faire sans l'accord du salarié*.

Côté formation, le budget formation 2017 risque de ne pas être à la hauteur des ambitions d'Odysée, en particulier pour OLNI et les futures directions transverses d'IT&S.

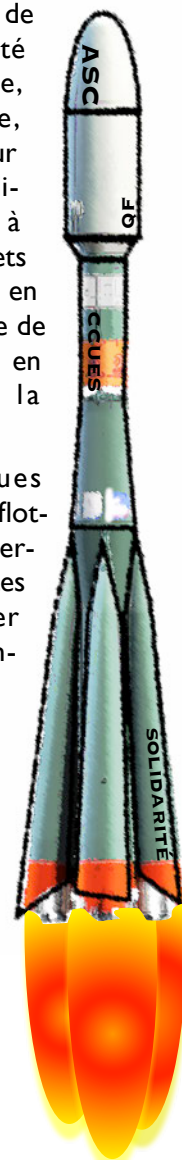
Sur les dispositifs d'accompagnement, les managers de proximité auront besoin d'un accompagnement fort RH. Le suivi de l'extension des méthodes Agile et DevOps aux développements de produits & services, voire au management, sera aussi un point de vigilance.

## La Solidarité au service de tous !

La politique ASC de la grande majorité des CE d'Orange, comme le nôtre, IMTW, s'appuie sur un principe de solidarité consistant à répartir les budgets ASC entre les CE en fonction du nombre de personnes et non en proportion de la masse salariale.

Depuis quelques temps, un certain flottement dans l'interprétation des textes voudraient laisser croire que ce principe n'est pas légal.

Les élus, en séance, ont donc une nouvelle fois voté à la grande majorité leur résolution à garder ce principe fondateur des CE d'Orange.



Ouverture  
prochaine de la prestation «  
Vacances pour tous ». Bientôt un  
tract FOCom pour vous aider à  
tout comprendre, restez à l'écoute !

### Vos contacts au CE IMTW

Jean-Philippe CHEVALIER — 03 84 54 42 82

Christophe DOUSSON — 02 96 07 21 99

Valérie GIRAUD — 06 08 35 99 41

Juventin PETERS — 06 87 25 26 91

 <http://www.focom-orange.fr>

### Vos représentants syndicaux

Karim BAKOUCHE – OWF — 07 85 59 90 81

Jean-Philippe CHEVALIER – OLN — 03 84 54 42 82

Arnaud GALARA – MCEC — 06 07 43 52 00

Valérie GIRAUD – OLPS — 06 08 35 99 41

Monique LAFORGE – OINIS — 06 82 79 78 42

téléchargez ce tract

