

# L'écho du CSE DTSI

## L'équipe CGT au CSE DTSI

### titulaires :

Sylvie Amisse (PDT)  
Géraldine Candida (UPR SE)  
Laïla Chatraoui-Mouchrih (DSI)  
Rémy Chiménes (DSI)  
Joël Conte (PDT)  
Noël Dreano (UPR IdF)  
Nathalie Gomes (PFS)  
Fabrice Lebrun (UPR SO)

### suppléants :

Nora Barcham (PFC)  
Laurent Bouix (DRCA)  
Elisabeth Guibert (DSI)  
Danièle Le Honsec (DSI)  
Arsène Schnell (PDT)

### représentant syndical :

Thierry ROY (DRCA)

## Edito : quel avenir pour l'emploi, avec DTSI Demain ?

Le résultat de l'enquête démographique du CNPS, indique une perte de près de 2000 emplois depuis 2019 à la DTSI avec des conséquences sur les conditions de travail des salariés.

Restructurations, effet des départs en TPS, élargissement des périmètres d'action, suppression des fonctions intermédiaires, départ de certaines compétences rares ou spécifiques sans évaluation de l'impact par anticipation, management en mode digital pouvant présenter des risques, ainsi que des prévisions de baisse d'activités surévaluées par rapport à la baisse des effectifs contribuent à une surcharge de travail pour les salariés de la DTSI.

La seule solution apportée par la direction de la DTSI pour combler le manque

criant d'effectifs dans de nombreux services c'est la précarisation de l'emploi avec l'utilisation à outrance de l'alternance et une Force Au Travail (FAT externe en continuelle augmentation.

Les alternants, qui représentent 4,25% des effectifs de la DTSI, ne doivent pas être utilisés comme de la main-d'œuvre gratuite ou bon marché. Ils ne sont que très rarement récompensés par un emploi stable quand ils le souhaitent. Quant à l'externalisation de nos activités elle représentait fin 2020 près de 4000 Emploi Temps Plein (ETP) à la DTSI soit plus de 30% de notre force au travail (FAT). A la CGT nous dénonçons le plan social déguisés que nous vivons depuis plusieurs années.

Date de parution  
26 novembre 2021



## Nous allons vous faire aimer 2025

Pour la CGT les documents qui nous ont été donnés d'étudier sont criant de vérité. Par ci par là quelques métiers sont affichés comme prioritaires mais la vraie priorité de l'entreprise c'est de les combler avec ceux qui restent et de faire des économies. Les heures allouées à la formation sont en chute libre depuis 2020. La direction appauvrit l'entreprise en ne formant pas ou peu ces salariés. Avec les nouveaux outils (Plan Développement Individuel), c'est dorénavant au salarié de se

prendre en charge et gérer son parcours de formation à la place des fonctions transverses. La direction reconnaît que c'est la partie la plus problématique. Cela prouve que le recentrage d'Orange sur des activités cibles fragilisera certains domaines. Pour que le plan « DTSI demain » ne se termine pas en « dégage 2025 » il faudrait, selon la CGT, que l'entreprise mette les moyens sur les recrutements et la formation pour maintenir une vraie qualité de service avec son projet DTSI demain.



## Pas plus belle la vie à Saint Mauront!

Un réseau de transport en commun catastrophique, une insécurité anxieuse aux abords, voici le lieu dans lequel se situe le site de Saint Mauront. C'est précisément ici que la direction souhaite regrouper l'ensemble de ses salariés marseillais à l'horizon 2024. Pourtant c'est dans cette même ville qu'Orange a investi dans le «naming» et dépensé 2,45 M€ par an pour l'Orange Vélodrome. La stratégie de l'entreprise est de faire des économies. « Le projet Marseillais arrive tard » dicit la direction, après Bridge qui a siphonné les budgets. Il n'y a plus de moyen pour investir en province, pour réussir un projet dans l'un des quartiers les plus pauvres de France. A terme pas moins de 1200 salariés avec uniquement 350 places de parking et une cantine sous-dimensionnée pour accueillir autant de convives, voilà l'avenir aux Marseillais. A la CGT nous demandons que l'emploi sur la ville de Marseille soit réparti sur

différents immeubles assurant l'aménagement de tous les quartiers y compris celui de Saint Mauront.



## Le nouveau Village, le nouveau Chamboule tout à Arcueil

Le projet immobilier sur le site Orange Village relève plus de la destruction que d'un véritable projet de transformation : suppression de l'immeuble F, travaux sur site occupé, transfert temporaire des salariés à Orange Garden, espace dynamique, disparition du plus grand restaurant ainsi que de la salle de sport...

Résultat : les surfaces sont compressées mais l'entreprise mise sur le Télétravail pour gagner de l'espace. L'organisation du travail, les conditions de travail changent, les salariés sont oubliés et l'entreprise parle de Qualité de vie au travail. Vous pouvez compter sur la CGT pour ne pas laisser faire.

## Eco-blanchiment !

Après la récente condamnation du PDG d'Orange la CGT constate que l'ambition de l'entreprise en matière de RSE ressemble plus à de l'Eco-blanchiment. En travestissant la réalité et en faisant supporter aux salariés le poids de l'empreinte carbone, l'entreprise veut se donner une image respectueuse de l'environnement.

Le plan Dégage 2025 vise à réduire de 50% les besoins en électricité via le transfert des charges énergétiques sur les salariés en télétravail. Facile de faire des économies d'énergie quand ce sont les autres qui paient !



Lien vers la déclaration préalable de la CGT au CSE DTSI de novembre 2021

Vous souhaitez nous contacter pour adhérer à la CGT Fapt Orange

Contactez la CGT Fapt Orange

