

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 : retour sur 2021

La période de fin d'année est traditionnellement celle des bilans.

Il y a d'abord la crise sanitaire qui s'est installée dans la durée. A la CGT nous pensons d'abord aux malades et à leurs proches. Et à l'inquiétude que cela génère. Pour la direction, nous avons vu que cette crise a été l'occasion d'accélérer le plan "dégage 2025" (comme cela avait été présenté au CSEC le 17 mars 2021). Accélération des départs avec l'accord intergénérationnel, où les recrutements annoncés sont loin de compenser les départs prévisibles. D'autant plus que ces recrutements concernent aussi les filiales.

Aux nombreux départs prévisibles, qui vont désorganiser les services, s'ajoute la réorganisation DTSI Demain. A la CGT on se doute bien qu'elle a été pensée en anticipant les départs à venir et donc les baisses d'effectifs. La hausse continue de la sous-traitance va certainement continuer.

Cette année a aussi été la seconde année de décision unilatérale de la direction

sur les augmentations de salaires, augmentations très basses, bien inférieures à celle du coût de la vie. Les résultats d'Orange ont été très bons, et contrairement aux salariés, qui en sont les acteurs, les actionnaires en ont tirés de juteux dividendes qui ont encore été largement augmentés.

Pour la CGT, cette situation n'est pas acceptable. Nous regarderons avec vigilance les signaux que le choix du remplacement du PDG vont envoyer.



Date de parution
21 décembre 2021

Ne pas ajouter du mal au mal

Comme à chaque CSE depuis mars 2020, nous avons eu droit à un point sur la situation sanitaire. Au delà des bonnes intentions exprimées par la direction, on remarque surtout les effets de la lassitude engendrée par la situation. Le respect des mesures sanitaires et surtout la communication vers les salariés qui se retrouvent cas contacts fait plus que laisser à désirer.

Le télétravail qui s'est développé et généralisé s'inscrit dans la durée. Il est une opportunité pour la direction de faire baisser ses coûts immobiliers et d'en reporter une partie sur les salariés. Ce télétravail généralisé isole aussi nos collègues et engendre des risques psychosociaux.

Pour la CGT, la direction doit mieux faire pour assurer ses obligations de sécurité vis à vis des salariés et préserver leur santé physique et mentale.



Incident services d'urgence et service universel

Suite à l'enquête diligentée par l'état après cet incident majeur début juin, l'ANSSI avait pointé différents problèmes et donné aussi des recommandations à Orange.

Orange a donc présenté un plan d'actions prenant soit-disant en compte ces recommandations. On se rend bien compte que ce plan d'action est contraint par les plans d'économie et ne les remet pas en cause (exemple de l'arrêt d'une astreinte sur une technologie supportant une offre de sécurisation pour les services d'urgence). La direction minimise les actions puisque cela concerne l'accès au réseau RTC donc cuivre qu'elle qualifie de réseau en désinvestissement.

De plus, les salariés sont les grands oubliés de ce plan d'action où ne figure pas de mise en œuvre de montée en compétences des équipes concernées et encore moins de leur renforcement. Sans compter les réorganisations récurrentes qui transfèrent les périmètres d'équipes à d'autres, accompagnées de montée en compétences approximatives. Et quand la CGT interpelle la direction sur la chute du NPS de 20,1 à 14,2 entre Mars et septembre 2021 à cause de cet incident on sent un malaise mais pas de réactions. Lors de ce CSE, a été donné un point d'information demandé par la CGT concernant le service universel. Sa conclusion est : rien à faire pour Orange puisque

le service universel n'est plus supporté par Orange mais par les opérateurs avec lesquels chaque client est lié contractuellement. On peut être sûrs que pour les usagers ce sera du ping pong entre opérateurs. Pour la direction d'Orange, le désinvestissement du cuivre veut dire plus de nécessité de qualité du service universel à assurer. Ce sont les usagers qui vont apprécier...



Des "SDIT" quoi qu'il en coûte pour les salariés !

Orange est toujours à la recherche de plus de gains pour ses actionnaires et l'immobilier reste un levier important. Au CSE DTSI, après 2 ans et 39 séances, plus d'une cinquantaine de grands projets ont été examinés. Avec la crise Covid, la direction a accéléré leur mise en œuvre, en généralisant le "flex desk" et le "clean desk", engendrant une dégradation la qualité de vie au travail. En plus de se trouver un bureau, ces plateaux sont particulièrement bruyants et le travail se fait dans de mauvaises conditions. La mise en batterie des salariés sur les sites force ces mêmes salariés à opter pour le télétravail ou bien à quitter l'entreprise plutôt que de subir. Le télétravail revient à faire supporter par les salariés des coûts, particulièrement l'énergie.

La direction continue et renforce son programme d'économies aux dépens des conditions de travail et du

portefeuille des salariés. Et cela pour générer du cash à verser en dividendes aux actionnaires.

Vos élus CGT ont rappelé à la direction de DTSI le respect des obligations imposées par le code du travail comme par exemple de prévoir des locaux d'allaitements et les moyens idoines sur tous les sites de plus de 100 salariées. La CGT refuse que ces obligations soient sacrifiées sur l'autel des économies sur le dos des salariés !

Pour la CGT, c'est inacceptable, il faut changer de logique.

Vous souhaitez nous contacter pour adhérer à la CGT Fapt Orange

Contactez la CGT Fapt Orange

