

L'écho du CSE DTSI

L'équipe CGT au CSE DTSI

titulaires :

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

suppléants :

Laurent Bouix (DRCA)
Elisabeth Guibert (DSI)
Nora Laadri (PFC)
Arsène Schnell (DISU)

représentant syndical :

Thierry ROY (DRCA)

Date de parution
2 mai 2022

Edito : les orientations DTSI

Un point important du CSE DTSI d'avril était celui intitulé "Orientations DTSI 2022". C'était fortement attendu car nous assistons à de plus en plus de petites réorganisations liées à des départs.

Car le principal problème est celui-là : il y a des suppressions d'emploi, le travail ne part pas en TPS lui, et donc il faut le faire. Et ces orientations DTSI nous montrent comment ça va se faire : réorganisations, sous-traitance, délocalisation, et abandon d'activité.

Pour la direction, envoyer du travail vers C2S (Sofrecom), c'est de l'internalisation. Pour la CGT c'est de la délocalisation.

Tout cela va générer des pertes de compétences, des risques psycho-sociaux (RPS). Il n'est pas acceptable que la direction, par sa politique de suppressions d'emplois accentue

la dégradation des conditions de travail.

Il est nécessaire de recruter, de combler les départs, c'est la seule façon de ne pas dégrader et d'améliorer les conditions de travail, de ne pas perdre de compétences, de ne pas abandonner d'activités.



La charrue avant les bœufs ?

Ce CSE DTSI d'avril devait étudier le "PAPRI Pact", c'est à dire le plan de prévention des risques au travail.

Mais pour les élus, comment établir un plan de prévention des risques alors que la direction ne nous les a même pas présentés ? La direction ne nous présentera les risques professionnels qu'au deuxième semestre.

DTSI demain a chamboulé les organisations. On le voit bien, les établissements qui ont peu évolué sont ceux dont les plans de préventions sont les plus complets. Pour la plupart des autres, ils sont assez indigents.

Il est donc nécessaire de commencer par le début, et d'inventorier les risques avant de voir comment y faire

face. C'est ni plus ni moins ce que demande la loi n° 2021-1018 "Santé au travail" du 2 août 2021.

Le "Document Unique" (DUERP) inventorie les risques professionnels. Il doit être présenté aux CSSCT et au CSE.

Dans un contexte où depuis plusieurs années, comme le montre l'enquête triennale Technologia, les conditions de travail se dégradent avec des atteintes sur la santé, il est particulièrement important de bien faire les choses dans ce domaine. C'est pourquoi sous l'impulsion de la CGT les élus du CSE ont demandé à la direction de la cohérence et le respect des procédures.

Enjeux DTSI : la découpe des activités réseaux et services

Les enjeux DTSI 2022 découlent de la réorganisation DTSI Demain. Ces enjeux intègrent aussi "Scale Up" (programme d'économie) et "Dégage 2025" (suppressions d'emplois). Le nouvel accord intergénérationnel accompagné de recrutements externes quasi nuls oblige la direction à gérer la pénurie d'effectifs et à adapter les activités aux personnels restants.

Jusqu'à présent, la décroissance des effectifs était de 2 à 3% par an et devrait passer à 5% par an à partir de 2022 (chiffres de la direction).

La direction sait ce qu'elle va faire mais ne donne aucun détail, se repliant derrière de soi-disantes réflexions engagées, études en cours...

Les réorganisations, regroupements managériaux, mutualisations vont donc être le quotidien des salariés restant à Orange. Et la direction n'hésite pas à employer les mots renoncement, recours à prestataires et/ou externalisation. Et cela va concerner des activités historiques (SDH 2G, ...) mais aussi des activités en pointe (cloud, ...).

A n'en pas douter l'avenir est aux RPS pour les personnels restants et à une sous-traitance banalisée. Sauf à changer de cap.



UPR : dans les milieux autorisés on s'autorise à réfléchir à ...

Tout le monde savait que ça allait bouger dans les UPR. Dans le cadre de la présentation des orientations de DTSI, nous avons eu confirmation ... que la direction y réfléchit.

La Direction réfléchit donc à une organisation différente entre les UPR et les UI, une réflexion engagée sur un "travailler autrement UI/UPR". Pour la Direction nous sommes devenus un exploitant du réseau, plus un constructeur. C'est acter un changement important du modèle industriel d'Orange qui se fait plus

évident avec la fin du cuivre.

Nos métiers vont évoluer dans l'avenir. Pour la CGT l'entreprise doit travailler pour donner une perspective à chaque salarié : quel métier ? Comment les métiers bougent ? Quelles formations ? Quels positionnement ARCQ ?

Pour la CGT, les salariés doivent être associés à la réflexion sur le changement de modèle de notre outil industriel, dès maintenant.



Lien vers la déclaration préalable de la CGT au CSE DTSI d'avril 2022

Vous souhaitez nous contacter pour adhérer à la CGT Fapt Orange

Contactez la CGT Fapt Orange

