



## La CGT présente ... DISUrama

### Orange collaborative, mais sans collaboration

Depuis quelques mois, les salariés voient arriver sur leur poste de travail de nouveaux outils bureautiques, imposés par l'entreprise et basés, une fois de plus sur la suite Microsoft. Si l'arrivée d'outils à jour est toujours appréciable, le choix de ces logiciels propriétaires (Outlook, Word, Powerpoint, Teams ...) pose plusieurs questions, tant sur la technologie elle-même que sur les impacts sur l'emploi et les conditions de travail.

En effet, la technologie de la suite Office 365 est basée sur l'emploi d'un cloud propriétaire dont les salariés ne connaissent pas les conditions d'usage (lieux de stockage, règles de confidentialité, souveraineté). Les documents de l'entreprise que les salariés stockent sur ce cloud sont-ils soumis à la législation permettant au gouvernement américain d'y accéder (Cloud Act) ? Comment en garantir alors une véritable confidentialité ? Qui en portera la responsabilité le cas échéant ? Quel impact sur le secret industriel ?

Par ailleurs, quel sera l'impact de ce déploiement sur l'emploi à terme dans le groupe alors que l'arrêt de nombreux outils est déjà annoncé ? Entre autres, l'arrêt des solutions qui avaient été développées en interne, comme Coopnet. Sommes-nous face à une nouvelle externalisation de fonctions qui étaient assurées par des salariés du groupe au profit d'une multinationale dont le support pourra se trouver aux quatre coins du monde ? Que vont devenir les développeurs des solutions internes et les acteurs de la chaîne de soutien ?

Est-ce encore un de ces projets pilotés exclusivement par l'aspect financier court-termiste dont l'entreprise semble se gargariser pour remplir les poches des actionnaires ?

Enfin, quelles sont les conséquences de l'introduction d'une telle suite logicielle sur les conditions de travail ? Teams propose ainsi des solutions de visio intégrées, accompagnées des jonctions du management à les utiliser en toutes

circonstances, y compris lors d'appels où le recours à l'image est inutile, sauf à contrôler visuellement ce que font les salariés, par exemple, en télétravail ! Pour rappel, ce genre de changements appelle une consultation des salariés et des Commissions Sécurité, Santé et Conditions de Travail (CSSCT) qui ont encore une fois été oubliés.

Pour la CGT, l'introduction de nouveaux outils doit être à l'initiative du salarié et non d'un déterminisme technologique partagé par les parties prenantes du domaine d'activité : l'innovation au cœur de l'entreprise construite par les humains qui la composent.



Les logiciels nés de l'informatisation doivent avant tout améliorer les conditions de travail et permettre la réduction du temps de travail des femmes et des hommes, en commençant par la semaine de 32h défendue par la CGT !

## 2021 - 2022 : la CGT active avec les salariés

Le bilan de l'année 2021 se résume à une activité intense des élus de la CGT pour défendre les intérêts des salariés face à une direction souvent intraitable et ne faisant des concessions que devant notre détermination et...la vôtre : en effet quand les salariés réagissent, ils obtiennent des satisfactions à nos côtés.

Parmi les domaines où nous intervenons, nous relançons régulièrement sur le dimensionnement des effectifs service par service, devant la politique générale de l'entreprise de diminution du personnel, souvent sans tenir compte des contraintes et des réalités du terrain.

La qualité des formations, qui ne doivent pas être de simples informations, est une exigence que nous défendons impérativement. Chaque manager doit laisser la possibilité à chacun de suivre ses formations, et par-là même d'améliorer ses compétences dans le cadre des évolutions techniques et digitales : la continuité de service évoquée par certains managers, souvent par manque de personnel, pour refuser ou reporter des formations, n'est pas recevable.

Les déménagements et les réorganisations permanents perturbent les salariés. Nous sommes vigilants à ce que les informations et la participation du personnel à ces transformations soient effec-

tives. Ce sont, à la base, vos réactions à vous les salariés, qui permettent d'obtenir des améliorations, jusqu'à la négociation d'un accompagnement financier, jamais gagné d'avance, pour les déménagements.

L'année 2021, avec les contraintes sanitaires, n'a pas favorisé les contacts. Cela n'a pas empêché la CGT d'assurer une diffusion de l'information, et de communiquer avec vous par les HIS (Heures d'Informations Syndicales) où vous avez été nombreux à participer, même à distance, et par nos différentes Newsletters.

En 2022, nous venons vous rencontrer sur votre poste de travail afin de vous écouter et de faire remonter vos problèmes, et surtout d'agir ensemble.



## Salaires et Promotions : le compte n'y est pas

Au sein de la DTSI notre entité fait vraiment figure de parent pauvre. En 2021 il y a eu 133 mesures liées aux évaluations, dont 95 positionnements niveau avancé (montée en compétence 2% min), 14 positionnements niveau avancé avec changement de grade (montée en compétence 2% min) et 15 positionnements niveau référent (promotion sans changement de bande/grade 4% min).

A cela s'ajoute les primes : 19% de l'effectif non cadre en activité a perçu une prime exceptionnelle en 2021, dont le montant moyen a été de 685€.

Pour les cadres, la part variable managériale est en baisse par rapport en 2020.

Il n'y a eu à la DISU que 44 promotions avec changement de bande / grade.

Tout ça dans une entreprise qui crache des milliards de bénéfices et dont le dirigeant Stéphane Richard touchait 2 060 000 euros par an selon le Canard Enchaîné (+ indemnité de départ de 475 000 euros). La nouvelle Directrice Générale va toucher 3 400 000 euros...



## Vos représentants CGT de la DISU (Elus CSE, Délégués Syndicaux, RP, CSSCT)

**Paris** : Joël Conte (CSE, CSSCT,DS), Rafik Boukhalfa (DS,RP), Max Midelton (DS), Annie Boisdron (RP)  
**Nantes** : Sylvie Amisse (CSE, CSSCT,DS), Simon Cayuela (CSSCT,RP), Alain Breuilly (RP)  
**Toulouse** : Philippe Picou (DS, CSSCT, RP), **Balma** : Guy Mezger (RP) **Limoges** : Alain Galtié (DS)  
**Strasbourg** : Frédéric Karas (DS, RP)