

# L'écho du CSE DTSI

## Le collectif CGT au CSE DTSI

### titulaires :

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

### suppléants :

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

### représentant syndical :

Thierry ROY (DTR)

Date de parution  
28 février 2023

## Edito : de l'argent il y en a ... pour satisfaire les revendications

L'actualité pour les salariés du pays c'est cette réforme des retraites rejetée par la grande majorité de l'opinion, des salariés, et contre laquelle nous nous mobilisons.

À Orange ce sont les résultats de 2022 avec un résultat net qui a plus que triplé. Ce sont aussi les négociations salariales (NAO) avec des propositions de la direction qui n'ont jamais été aussi basses par rapport à l'augmentation du coût de la vie. Nous avons perdu du pouvoir d'achat l'année dernière, nous allons en perdre encore plus cette année.

La situation n'est pas si sombre pour les porteurs de capitaux. 2022 a été une année record pour la distribution des dividendes du CAC 40.

La direction d'Orange justifie l'indécence de ses propositions d'augmentation salariales par la hausse des coûts, un comble, nous la vivons tous les jours.

Sa promesse d'augmenter les dividendes sur chacune des deux années à venir montre qu'elle a confiance dans l'avenir, et qu'elle privilégie les actionnaires aux salariés, alors que ce sont les salariés qui produisent la richesse de l'entreprise.

**Toutes et tous en grève à partir du 7 mars !**



## Défendons les supervisions de Vision 360

Depuis le temps qu'on en parle, la direction a enfin présenté la réorganisation des supervisions à venir. Le but réel est de faire des gains de productivité (économies).

La mutualisation des activités en est le principe. Cela va conduire à des choses que nous n'acceptons pas comme la perte du HNO à l'ETC à Lyon et pour les superviseurs et pilotes à SIPC à Nantes).

Notre insistance (lourde) et la crainte de nouveaux mouvements sociaux ont fait que cette réorganisation d'ampleur va générer quelques promotions. Mais pour la CGT ces promotions n'achèteront ni notre passivité

et ni notre silence sur les aspects inacceptables de cette réorganisation.

Interrogée lors du CSE, la direction a refusé de s'engager sur les champs et budgets des négociations pourtant nécessaires liés à cette réorganisation.

La CGT va continuer, avec les autres syndicats, à informer les salariés des supervisions. Nous viendrons à votre rencontre, puis nous proposerons des actions pour défendre les revendications que nous aurons élaborées avec vous.



## ARI : réorganisation à marche forcée, défendons l'intérêt des salariés

Le projet ARI (Ancrage Réseaux et Intervention) présenté par la direction en CSEE DTISI impose une large réorganisation de cette direction. On y apprend la disparition des UPR, la création de différentes directions : BLI New (en remplacement de BLI), DI2E (qui va intégrer jusqu'à 900 salariés venant des DO) et enfin la réorganisation en profondeur de DTR directions nationales.

C'est le second volet de "DTISI Demain", nous l'appellerons "DTISI après-demain".

Malheureusement, le dossier qui nous a été présenté est incomplet : pour la direction DTISI, il se résume à DTR et à sa réorganisation. En CSEC, la direction a informé de la création de nouvelles directions à DTISI avec l'arrivée de 900 salariés environ, du départ de 500 salariés vers les DO, de transfert de salariés des UPR, DISU, etc... vers d'autres directions nationales (DSI, BLI New, DRH, etc...).

Cela va se concrétiser par un regroupement de collectifs et d'équipes, des mutualisations, automatisations, optimisations toujours plus prégnantes. Tout ça, de l'aveu de la direction, pour réduire l'impact de la réduction des effectifs liés aux départs non remplacés à venir (-9% d'ici 2025).

Mais tout cela est bien une volonté de la direction : voir la GPEC 2022-2024 (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) ! Et ne comptez pas sur de la reconnaissance, ce n'est pas dans le dossier.

Pour les managers d'équipes, de nombreux repositionnements et un jeu de chaises musicales les attend...

La CGT a demandé la présentation d'un dossier complet, incluant tous les changements, ce qui nous a valu un rejet pur et simple de la direction : puisque évoqué en CSEC, elle ne voit pas de nécessité de le présenter dans notre instance au périmètre DTISI. Pourtant un examen approfondi est possible au sein du CSEE DTISI. Il permettrait une analyse allant à la maille des équipes

impactées, ce que le CSEC aura du mal à faire. Le vote unanime d'une résolution des élus du CSEE DTISI demandant un CSEE DTISI extraordinaire a été accepté par la direction (elle ne pouvait légalement pas refuser) mais elle nous a aussi précisé qu'elle nous présenterait un dossier vide ... Dire que beaucoup pensent que ce sont les syndicats qui sont réticents au dialogue.

Encore une fois, malgré l'affichage de la direction, le dialogue social n'est qu'un monologue. Le CSE n'est qu'une instance consultative, la direction mène les salariés en bateau et tient la barre pour

nous emmener vers des économies maximum dont nous subissons les conséquences (baisse des effectifs, dégradation des conditions de travail, ...).

Le refus du dialogue par la direction ne va pas empêcher la CGT d'informer les salariés concernés par cette réorganisation d'ampleur.

Les élus CGT appellent tous les salariés à se mobiliser, à faire front derrière leurs élus pour que la direction infléchisse ses orientations et les entende au travers de leurs représentants !

### Bien des années plus tard, après l'adoption de la réforme des retraites



Lien vers la déclaration préalable de la CGT au CSE DTISI de février 2023

Vous souhaitez nous contacter pour adhérer à la CGT Fapt Orange

Contactez la CGT Fapt Orange

