Logo CFDT

La lettre des élus DTSI - AVRIL 2022

Le rejet massif des salariés n'arrête pas le projet immobilier Marseille 2024 sur le site unique de Saint Mauront.

Les élus CFDT/UNSA ont dénoncé lors du CSE d'avril la position inébran-lable de la direction quant aux demandes des salariés DTSI.
Nous sommes bien à Marseille et nous ne voulons pas être traités comme des sardines dans leurs espaces parta-gés !
La direction rejette toute solution alter-native au site unique de Saint-Mauront, et ne présente pas aux élus les sites de coworking pourtant de-mandés par les salariés.
Quid du sondage sur l'aggra-vation des temps de trajets des salariés auquel vous avez été près de 75% à répondre ? la Direction ré-pond qu'il faut attendre pour obtenir des résultats car trop de données.

Les chiffres, la CDFT/UNSA sait pourtant les interpréter :

•300 salariés DTSI concernés par leprojet
•0.67 comme taux de partage
•1430 m2 pour 200 positions de tra-vail

Sans compter les sous-traitants qui sont de plus en plus nombreux dans nos équipes et qui ne sont pas pris en compte dans les chiffres de la Direc-tion.

Qu'en est-il de la sécurité des salariés ? de l'accès en voiture sur le site ou même de la restauration. On nous répond que ces points seront approfondis lors d'une prochaine infor-mation.
Les conditions de travail des salariés ne semblent pas être une priorité d'Orange. C'est surtout son plan drastique d'économie qui la mo-tive.

Les Elus CFDT/UNSA ont voté pour une Commission Santé, Sé-curité et Conditions de Travail spécifique sur le sujet et elle rendra son rapport en juillet 2022. La CFDT/UNSA y mettra sur la table tous les sujets qui fâchent l'entreprise.

Un départ manqué pour TOTEM !

L'alerte de la CFDT lors de la création de cette nouvelle filiale sur différentes problématiques comme la faiblesse du système informatique et le manque d'anticipation sur bien des sujets est, de fait, justifiée aujourd'hui. La CFDT regrette que DTSI ne se soit pas don-né les moyens opérationnels pour réaliser ses missions. Entre les préconisations initiales et les préconisations supplémentaires, les salariés ne constatent aucune évolution, pendant la période de transition qui s'éternise.

Manque d'anticipation

Pour la CFDT, ce projet réalisé au pas de course, dans la précipitation, pro-duit ses conséquences inévitables. Depuis le 1er novembre, ce sont les salariés des UPR et Totem qui assument et pallient le manque d'anticipation de la direction. Chacun des deux côtés se renvoient la balle des responsabilités. La CFDT avait prévenu dès l'information en CSE et CSEC des risques d'un manque d'organisation et des problématiques du système d'information. Emmanuel Lugagne Delpon , Directeur Réseau Coeur et Accès reconnait que Totem est sous staffé à ce jour et que la problématique de facturation a été sous-estimée.

Les salariés victimes de ces manquements

Les collègues Totem ont le sentiment, depuis le 1er novembre, de ne plus rien à voir avec Orange et que la solidarité de jadis n'existe plus. Les échanges deviennent formels et chacun se limite à son périmètre. Les salariés Totem se sentent à juste titre sous-staffés avec une charge d'activité subie. La CFDT admet que c'est un projet industriel à long terme, qui pour l'instant révèle surtout notre manque de sérieux et d'anticipation au lieu de vision stratégique et d'efficacité opérationnelle. Marc Blanchet souligne pourtant l'enjeu business de TOTEM.

Le SI, talon d'Achille de TOTEM

La CFDT avait également prévenu très tôt sur les risques avec les bailleurs. En fin d'année, les salariés subissent les réclamations des bailleurs en rai-son du système de facturation. Après deux mois d'existence seulement, Totem s'est parée d'une image d'amateur aux yeux de certains, malgré tout le travail réalisé par les équipes et le management.
Certains salariés sont fatigués de ne plus compter les heures de travail, pour d'autres la perte de sens de l'activité est criante. Certains pensent à revenir ou à prendre un TPS alors que les collègues étaient encore très motivés il y a quelques mois.
La CFDT déplore que les problèmes persistent et que cela crée des tensions aux sein des équipes.
Pour résoudre ce départ man-qué, il faudrait des porteurs d'actions, un calendrier, un SI viable et des étapes de suivi d'avancement afin d'apaiser l'ambiance.
La CFDT est solidaire des salariés de TOTEM et portera leurs revendications pour améliorer leurs conditions de travail.

Pas si simple les nouvelles orientations DTSI DEMAIN !

Automatisation, Simplification, Mutualisation, Externalisation : quelques mots phares pour résumer les orientations DTSI demain. Imaginez devant les élus du CSE tous les directeurs de DTSI entourant Marc Blanchet pour présenter celles-ci ! Une solennité qui fait redouter l'ampleur du changement en 2022 pour tous les salariés.
Marc Blanchet précise qu'ils vont utiliser différents leviers pour éviter la surcharge d'activité liée à la réorganisation de DTSI. Cela implique de faire des choix, renoncer à certaines techniques et en assumer les conséquences.

L'emploi : Notre directeur confirme la baisse de l'emploi. C'est une équation économique compliquée dont résulte une baisse du chiffre d'affaires qui nécessite le rééquilibrage de l'activité. Le dossier est clair et ne cache pas le recours en augmentation de la sous-traitance. La mise en oeuvre de l'accord Intergénérationnel génère une baisse des effectifs de 5% en ETP contre 2,1% en 2021.

Automatisation en exemple pour la DISU le blocage du mot de passe attitude : l'utilisateur se « débrouillera » pour son déblocage si ça arrive …attention au temps de cerveau l'humain a aussi besoin de tâches simples pour décanter.

Sur la mutualisation des activités en UPR : c'est un nouveau modèle proposé selon un équilibre entre une force régionale et des expertises mutualisées. C'est le terme de "réflexion" qui prévaut dans ce dossier. Le calendrier de ces réflexions pourrait aboutir à des projets présentés aux élus au 2ème semestre 2022.La Direction évoque très souvent des "synergies de compétence, de métier entre ces équipes".

Le rapprochement Build/Run est au coeur de la stratégie de DTSI, une logique d'Entreprise avec son sens. Mais, en même temps, lorsqu'une une réflexion se fera autour d'activités avec astreinte, DTSI choisira les adaptations ou les mutualisations selon la pertinence du projet. Quand DTSI s'adresse aux collectifs concernés, ce sont les idées de synergies qui prédominent à travers d'ailleurs tous les projets immobiliers.

La CFDT note une volonté de réduire drastiquement les coûts et un questionnement sur ce qu'on fera demain (Make) ou fera faire (Buy) : le modèle à venir sera-t-il basé sur une stratégie «Buy low cost » ?

Externalisation : La DTSI confirme l'orientation de renforcer la collaboration avec C2S qualitativement et quantitativement. La CFDT comprend que DTSI va continuer à transférer les activités de DTSI à C2S.C'est ainsi que chaque année, les salariés voient partir une bonne partie de leurs activités vers C2S sous couvert de réinternaliser certaines activités transférées auparavant. Et ce procédé se poursuit chaque année, en s'aggravant, puisqu'il va même se renforcer comme vous l'indiquez.

Les groupes de travail et réflexions : Pour la CFDT il reste encore bien des questions en suspens :

•*Sur l'organisation des groupes de travail pour les ré-flexions, cahier des charges, intégration des managers-salariés, réflexions nationales ou en local, spécificités des UPR ?*
•*Quelle prise en compte des données sociales dechaque UPR (GPEC, Bassin d'emploi, adhérence ter-rain) ?*
•*Quelle gestion des compétences rares en mutualisant au niveau national ?*
•*Quelle sera la part de la sous-traitance ?*

Les élus CFDT, constatent que les différentes interventions CFDT, ont porté à réflexion et ont débouché sur de réelles actions au sein de la DTRS. La CFDT considère que le projet DTSI Demain commence seulement et durera plusieurs an-nées.
La CFDT dit haut et fort : ECOUTEZ ET ENTENDEZ vos salariés sur le terrain, ils n'ont pas forcément votre optimisme ou le même ressenti sur ces rapprochements et ces réorganisations à venir.

La lettre des élus CSE DTSI
Documents
La lettre des élus CSE DTSI - AVRIL 2022