

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 inébranlable 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 partagés !

La direction rejette toute solution alternative au site unique de Saint-Mauront, et ne présente pas aux élus les sites de coworking pourtant demandés par les salariés.

Quid du sondage sur l'aggravation des temps de trajets des salariés auquel vous avez été près de 75% à répondre ? la Direction répond 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 le projet*
- *0.67 comme taux de partage*
- *1430 m2 pour 200 positions de travail*

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 Direction.

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 information.

Les conditions de travail des salariés ne semblent pas être une priorité d'Orange. C'est surtout son plan drastique d'économie qui la motive.

Les Elus CFDT/UNSA ont voté pour une Commission Santé, Sécurité 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 donné 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, produit 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 reconnaît 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 raison 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 au sein des équipes.

Pour résoudre ce départ manqué, 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 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 réflexions, cahier des charges, intégration des managers-salariés, réflexions nationales ou en local, spécificités des UPR ?*
- *Quelle prise en compte des données sociales de chaque UPR (GPEC, Bassin d'emploi, adhérence terrain) ?*
- *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 années.

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.

Avril 2022

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

Les élus CFTDUNSA ont été saisis lors du CSE d'avoir la position institutionnelle de la direction quant aux démarches des salariés CSE. Nous sommes liés à Marseille et nous ne voulons pas être traités comme des salariés dans leurs entreprises.

- 300 salariés DTSI concernés par le projet
- CSE comme base de partage
- L'UIC pour 200 problèmes de travail

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 direction.



Qu'en est-il de la sécurité des salariés ? Les salariés ont voté en faveur de la sécurité des salariés. Les conditions de travail des salariés ne seraient pas être une priorité d'Orange. C'est surtout son plan stratégique économique qui le motive.

Les élus CFTDUNSA ont voté pour une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail spécifique sur le sujet et elle rendra son rapport en juillet 2022. La CFTDUNSA y mettra sur la table tous les sujets qui touchent l'entreprise.

Un départ manqué pour TOTEM !

L'attente de la CFTD lors de la création de cette nouvelle filiale aux différentes problématiques comme la sécurité du système informatique et le manque d'accompagnement sur des sujets tels que la santé au travail. La CFTD regrette que CFTD ne se soit pas donné les moyens nécessaires pour mener ses missions. Entre les présentations initiales et les présentations supplémentaires, les salariés ne sont pas arrivés à une décision, pendant la période de transition qui a commencé.

Manque d'anticipation
Pour la CFTD, le projet initial de zone de culture était la proposition de créer une zone de culture dédiée aux compétences initiales. C'était le 1^{er} objectif de la zone. Les salariés des UIC et Totem qui assurent et passent le risque climatique de la direction. Chaque site doit être au minimum à la base des équipes dédiées. La CFTD avait obtenu des informations au CSE et CSEIC des équipes d'un manque de communication et des problématiques du système d'information. Entre autres : Logiciel Orange, Orange Réseau, Canal et

Autre réservoir que Totem est soustrait à ce qui est la conditionnelle de fabrication à 80 sous-entendu. Les salariés victimes de ces manquements. Les collègues Totem ont le sentiment de ne pas être pris en compte et de voir avec Orange et que la sécurité de leur travail n'est pas. Les échanges ont été très difficiles et chacun se sentait à son aise. Les salariés Totem ne sentent à l'aise dans les équipes avec une charge considérable. La CFTD regrette que ce projet initial ait été si long temps, qui peut l'entraîner à l'arrêt notre manque de sécurité et d'anticipation au lieu de viser plutôt une zone de culture opérationnelle. Mais l'attente, attendre, attendre l'impact business de TOTEM.

Le SU, l'absence d'actualité de TOTEM
La CFTD avait également obtenu beaucoup sur les équipes avec les collègues. En la matière, les salariés n'ont pas la visibilité des collègues et ne sont pas pris en compte de fabrication. Aussi,

deux mois d'attente seulement. Tout est basé sur un message d'attente sur tout ce qui est, malgré tout le travail réalisé par les équipes et le management. Certains salariés sont fatigués de ne plus recevoir les formes de travail, pour d'autres la perte de sens de l'activité est évidente. Certains pensent à revenir ou à prendre un TPE alors que les collègues disent attendre plus longtemps il y a quelque mois.

La CFTD déplore que les problèmes persistent et que cela crée des tensions aux sein des équipes.
Pour résoudre ce départ manqué, il faudrait des porteurs d'actions, un calendrier, un SI viable et des étapes de suivi d'avancement afin d'apaiser l'attente.

La CFTD est sollicitée des salariés de TOTEM et portera leurs revendications pour améliorer leurs conditions de travail.