Logo CFDT

LA LETTRE DES ELUS DTSI - MAI 2023

L e mot du Représentant Syndical CFDT Bruno Colladant.

En mai fais ce qu'il te plaît ! Ah ! si le mouvement perpétuel des réorganisations pouvait produire de l'énergie !
Et l'énergie serait bien la seule préoccupation RSE de notre entreprise, mais avec modestie.
Dans le dossier GEPP, pas de fiche métier pour les acteurs de l'environnement et de l'énergie.
Non juste une fiche de mission.
Et pourtant les enjeux environnementaux demandent, de vraies compétences, une stratégie d'entreprise ambitieuse qui amène des actes à la hauteur de l'urgence !

Dans le dossier de transformation de la supervision
« L'ambition du Domaine Supervision Clients et Salariés est de construire avec ses salariés une supervision à 360 degrés clients
et salariés : en créant davantage de valeur et en améliorant son efficacité opérationnelle, notamment grâce à l'automatisation »

Automatisation, c'est la seule parade à la baisse d'effectif, moins 6% en 2022 à la DTSI. L'automatisation est l'instrument utile dans la politique de réduction d'effectif d'orange. Les salariés eux, éprouvent plus une surcharge de travail liée à une automatisation mal maîtrisée !
Le TPS a trouvé beaucoup de candidat! oui les salariés souhaitent s'arrêter là dans une entreprise qui ne montre pas clairement sa stratégie industrielle et qui détruit sa culture d'entreprise passée. Mais Orange a-t-elle une stratégie industrielle?

Quelle politique pour l'emploi des jeunes chez Orange ?
Une politique RSE passe aussi par l'emploi, mais cela fait des années que DTSI ne cherche plus à recruter.
+0,6% de recrutement
externe à DTSI en 2022.
Alors que les thèmes à la mode sont le big data, IA et cybersécurité depuis des années.
Orange se donne-t-elle les moyens d'attirer les jeunes talents ?
Et la qualité de vie au travail?
Le manque d'effectif, la surcharge de travail c'est la stratégie passée d'Orange.
A l'heure où des entreprises commencent à expérimenter une nouvelle organisation du travail sur 4 jours, Orange n'en est qu'au stade de compresser les salariés dans des espaces dits dynamiques, dans de grands immeubles sans régulation thermique… et surtout sans âme.
La seule logique, moins de baux c'est réduire l'empreinte carbone d'Orange.
La compétence environnementale des décideurs nous voyons bien qu'elle est minimale, saupoudrage d'un discours qui cache de vrais objectifs de réduction des coûts !
La compétence sociétale liée à la RSE, dimension rarement abordée dans un dossier ! l'état du dialogue social dans cette entreprise nous montre aussi l'absence de cette dimension.

Nouvel incident sur le mobile! Le trafic mobile Orange a encore été perturbé en cette journée du 30 mai affectant les numéros d'urgence. La première fois vous nous aviez dit que cela ne se reproduirait plus. La deuxième fois, que l'impact était limité et que des actions soi disant permettraient d'empêcher une nouvelle panne. Quelle sera la prochaine raison invoquée ?
Quand allez-vous mettre en place une réflexion globale avec l'aide des sachants sur ce sujet ?

La CFDT demande une vraie réflexion sur l'harmonie entre le travail et la vie personnelle des salariés à travers la semaine de 4 jours, cela aurait pu être un axe de réflexion du dossier V360 !

La CFDT demande une vraie réflexion sur les projets immobiliers afin de limiter les trajets des salariés !

La CFDT revendique une vraie politique d'emploi sur le territoire et l'arrêt des transferts d'activités dans des pays où le coût et la réglementation sociale est moindre.

Pour la CFDT le vrai progrès technique doit se traduire par une amélioration de la qualité de vie au travail et un vrai progrès social.
Nous le réaffirmons à la CFDT, nous souhaitons une politique de recrutement, qui mettra un terme aux réorganisations quand les équipes arrivent à une masse critique.

Supervision V360, Non rien de rien - Non on ne vous donnera rien !

La CFDT sait parfaitement que la motivation profonde de ce projet est un réajustement de l'activité suite au projet « DTSI demain » pour faire face aux départs massifs liés au TPS.
Les salariés n'adhèrent pas à ce changement et sont inquiets pour l'avenir, ceux qui pouvaient partir l'ont fait, ceux qui restent sont en attente d'actions concrètes de la part de la direction afin de limiter les impacts négatifs de cette réorganisation. Les mouvements de grève à l'initiative des salariés reflètent bien cet état de fait.
Le rapport d'expertise a été examiné en séance CSE et met en lumière des sujets déjà remontés par les représentants du personnel à la direction. La direction sera-telle plus sensible aux préconisations de l'expert ?

La CFDT a donc émis un avis défavorable sur ce dossier, et désormais nous sommes prêts à rentrer dans la phase de négociation.

La CFDT est toujours présente pour porter les revendications des salariés et nous ne ménagerons pas nos efforts pour les faire aboutir.

Réorganisation DASP/DSIP : vers la fin des activités

Malgré un avis négatif des élus, la direction lance son projet de réorganisation et continue sa désorganisation ; des effectifs en baisse constante depuis des années, des regroupements de domaines sans cohérence, des arguments sans fondements ; le cocktail est là pour mettre en péril la santé des salariés et justifier la disparition d'une équipe.

A lors RI un projet qui nous veut du bien ?

La Direction ne cesse de vanter les bénéfices du Projet Ancrage Réseau Intervention en s'appuyant sur l'évolution des marchés, les nouveaux rôles des acteurs du secteur des télécoms ou encore les évolutions technologiques...
La CFDT déplore les conditions de la mise en oeuvre du projet ARI qui ne répondent pas aux inquiétudes et aux attendus des salariés.
La CFDT s'interroge sur l'adhésion du personnel pour qui les pers-pectives proposées restent toujours aussi floues. Nous n'avons pas eu de réponses concrètes sur :
• La mise en oeuvre de l'accompagnement des salariés
• Les changements de conditions de travail liées au projet ARI (hiérarchie, site et entité…)
• La charge de travail et son évolution dans la nouvelle organisa-tion
• La reconnaissance et l'évolution professionnelle à travers le pro-jet ARI
• L'accompagnement financier pour garantir le maintien du pouvoir d'achat et accompagner les salariés

Pour la CFDT cette transformation est faite dans la précipita-tion et cela vraisemblablement pour rassurer les investisseurs.

La CFDT aurait préféré que la mise en oeuvre soit décalée pour laisser le temps de préparer les processus avec les salariés.
Dans ce contexte, la CFDT a demandé un suivi :
• Des actions de préventions proposées par la Commission Sécu-rité Santé Condition Travail-TT
• Des recommandations du rapport SECAFI
• Des préconisations formulées par les préventeurs
• Des Risques Psycho-Sociaux (RPS) liés au projet ARI et en par-ticulier pour les salariés qui ne sont pas volontaires pour ce transfert

En mai fais ce qu'il te plaît !

Pour Orange ce dicton c'est toute l'année, et ce qui plait beaucoup à la direction, c'est la réorganisation continue. Ah ! si ce mouve-ment perpétuel pouvait produire de l'énergie …. Et l'énergie est bien la seule préoccupa-tion RSE de notre entreprise, mais avec modestie quand même car comme nous le remarquons dans le dossier GEPP, pas de fiche métier pour les acteurs de l'environne-ment et de l'énergie. Non juste une fiche de mission. Et pourtant c'est bien ce que les enjeux environnementaux demandent, de vraies compétences, une stratégie d'en-treprise ambitieuse qui amène des actes à la hauteur de l'urgence !
L'Automatisation, est le mot qui revient en-core et toujours dans les dossiers présen-tés. Normal c'est la seule parade à la baisse d'effectif, moins 6% en 2022 à la DTSI. Si cela fonctionne réellement, car les sala-riés eux, ressentent plus une surcharge de travail liée à une automatisation mal maîtrisée ! Une politique RSE passe aussi par l'emploi, mais cela fait des années que la DTSI ne cherche plus à recruter. +0,6% de recrute-ment externe à DTSI en 2022. Ce CSE a été pour la CFDT une occasion de réaffirmer notre vision sociétale. Nous souhaitons une vraie politique d'emploi sur le territoire et l'arrêt des transferts d'activités dans des pays où le coût et la réglementation sociale sont moindres. Mais aussi une vraie réflexion sur les projets immobiliers afin de limiter les trajets des salariés !
Pour la CFDT le vrai progrès technique doit se traduire par une amélioration de la qualité de vie au travail et un vrai pro-grès social.

Bilan Gestion Emploi, parcours Pro ou parcours du combattant ?

Les élus CFDT au CSE DTSI constatent que les bilans emplois s'appauvrissent an-nées après années. La qualité et la quantité d'informations interpellent aussi sur le ni-veau du dialogue social à la DTSI tout en privant les représentants du personnel de cette instance des éléments nécessaires à leur travail.
Le contexte DTSI ne liste pas les différents projets de modifications des organisations de travail qui sont pourtant à l'origine de destructions d'emploi. Pour exemple l'évo-lution d'organisation du domaine SI Ré-seaux et services et le transfert des activi-tés de production et maintenance du coeur de réseau mobiles vers NSSO.
Les élus CFDT au CSE DTSI considèrent qu'Orange est engluée dans une vision financière et n'est pas à la hauteur des enjeux et défis pourtant nombreux avec les évolutions technologiques, les évo-lutions sociologiques et environnemen-tales pour s'engager dans des transfor-mations innovantes ce qui se traduit dans une direction comme la nôtre par « le renoncement ».

La lettre des élus cse dtsi mai 2023
Documents
La lettre des élus cse dtsi mai 2023