



Sommaire

Les gazouillis de la direction et la faiblesse des rapports pondus nous font dresser comme des coqs.....	1
Agilité : il ne faut pas prendre les enfants du bon dieu pour des canards sauvages	1
New Meylan : vol au-dessus d'un nid de coucou - OAB jeté hors du nid	2
Activités et les comptes du CE DTSI 2018.....	2

Les gazouillis de la direction et la faiblesse des rapports pondus nous font dresser comme des coqs...

La CFE-CGC Orange avait initialement signé les dispositions liées à l'application de la Loi Rebsamen relatives aux Instances Représentatives du Personnel (IRP) au sein du groupe Orange via l'accord du 9 février 2017 : nous faisons confiance à la direction de la DTSI pour éclairer économiquement la stratégie et les phases de transformation de notre établissement.

Or il est apparu au fil des projets qu'au-delà de la notion de retour sur investissement, rares étaient les éléments économiques qui nous étaient communiqués. Les impacts sur la ressource humaine tant en termes de rémunération que d'impacts en force au travail demeuraient absents de ces dossiers.

Le CE DTSI a saisi la justice sur ces données gardées sous silence : la cour d'appel a prononcé le 6 juin 2019 un arrêt confirmant l'illégalité des paragraphes concernés et rappelant le bien-fondé de nos appels à expertise de notre comité d'établissement. La direction contestera-t-elle en cassation cette décision ?

Lire l'intégralité de la [déclaration](#)

Agilité : il ne faut pas prendre les enfants du bon dieu pour des canards sauvages

L'évolution du modèle de conception des offres se veut globale sans se limiter au domaine du Système d'Information. La direction affiche son souhait de substituer l'Agilité coordonnée (dite SAFe) à la méthodologie Time To Market (TTM) sans afficher de calendrier ni d'obligation.

SAFe reprend les pratiques du Lean Management qui a connu ses belles années autour de 2009, ainsi que Kanban (REX).

Les trains Agiles seront organisés en chaînes de valeurs associant business et systèmes d'information (SI). Des cycles de développement SI en V demeureront dans une proportion 20% ; 80% seront menés en mode Agile ou agilité coordonnée sans pour autant que cette méthode et les proportions fassent Loi.

La méthode impactera les rôles managériaux qu'ils soient hiérarchiques ou transverses. La direction s'engage à accompagner, par des formations, du coaching et la mise à disposition de Scrum Masters, les salariés embarqués dans la méthode. La direction affiche sa volonté de réduire le cycle de développement d'une nouvelle offre de 18 mois à 12 mois et d'accroître le NPS (Net Promoteur Score) de 10 à 40.

La position de la CFE-CGC Orange

La technique des petits pas, l'amélioration continue et la volonté de toujours placer le client au centre étaient prônées par les Directions de la Qualité dans les années 2000. L'appropriation



de la méthode devrait être facilitée par le dialogue entre les domaines Réseaux et Systèmes d'Information de la DTSI.

Elle présentera, par la création de chaîne de valeur, l'avantage de casser l'image de la DTSI comme un centre de coûts et d'investissement et d'améliorer la coordination des travaux pour mieux satisfaire nos clients. Au passage la direction affichera une baisse de son besoin en fond de roulement en transformant ses CAPEX en chiffre d'affaires.

Mais en demandant aux salariés d'aller plus vite tout en améliorant la satisfaction des clients, le risque d'une injonction contradictoire est grand. Mal conduite, cette amélioration financière et opérationnelle de nos méthodes de travail présentera un risque sur la santé physique et mentale des

salariés. Le burnout toucherait un cadre sur 2 en France (source les Echos) et la CFE-CGC Orange rappelle ses devoirs à la Direction.

- ◆ La CFE-CGC Orange a voté les résolutions :
 - pour un passage du dossier en information-consultation en CCUES
 - pour faire constater le délit d'entrave aux IRP constitué le 18 juin 2019 par une information à l'ensemble des salariés via l'intranet
 - pour la mise en place d'un ICCHSCT commun à 25 CHSCT afin d'étudier les risques psycho-sociaux liés à l'introduction de la méthode sur plusieurs chaînes de valeurs

New Meylan : vol au-dessus d'un nid de coucou - OAB jeté hors du nid

Où en sommes-nous ? La direction définit les enjeux et organisation du projet avec le lancement du processus d'information - consultation qui sera conclu par la consultation des IRP sur la conception détaillée des aménagements. Ensuite les CHSCT concernés le seront aussi.

Des salariés de TGI sont impliqués au même titre que les 235 salariés du pôle SI de la DTSI.

Une équipe projet dédiée est constituée, une démarche de prévention des risques sera lancée à travers un Groupe Pluridisciplinaire de Prévention (GPP) ; une Assistance à la Maîtrise d'Ouvrage (AMO), le cabinet TETRIS, viendra conseiller le projet.

Enfin la gouvernance est organisée avec un comité stratégique, et un comité de pilotage.

L'analyse de la CFE-CGC Orange

En janvier 2019 nous avons voté POUR la prise à bail de NEW Meylan. Nous écrivons : « Nous apprécions que la direction ait écouté et répondu favorablement à la demande des salariés de rester sur un site proche de leur localisation actuelle »

Nous écrivons aussi « Nous sommes satisfaits du changement de position de la direction qui n'imposerait pas à tous le Flex Office comme pour Lyon2020 ! Comme annoncé par le directeur des Projets Métiers et Coordination Immobilière, la DTSI n'impose pas un aménagement dynamique systématique pour toutes les équipes présentes sur Meylan. »

Est-ce toujours vrai à ce stade d'avancement du projet New Meylan ? OUI mais restons vigilants, nous reposerons la question dans chaque instance et vérifierons lors du macro et micro zoning !

Nous rappelons que la CFE-CGC Orange demande à la direction que chaque salarié qui le souhaite, puisse demander une position de travail attribuée, fixe, lors de l'aménagement dans des nouveaux locaux

Il y aura bien des espaces de travail partagés entre TGI et DSI.

Suite aux affres du projet SKY 56 à Lyon, quelles sont les actions préventives mises en œuvre pour New Meylan ?

Les constats sont en cours de finalisation, il s'en suivra des recommandations envoyées aux différents directeurs de projets immobiliers.

Concernant l'ambition de ce projet, pour quelle raison le personnel OBS et filiales du site de Montbonnot n'est-il pas embarqué ?

OBS a été associé à l'étude préalable ; mais les coûts et conditions financières du projet ne seraient pas compatibles avec leur modèle de gestion d'après la direction !...

Le site de Meylan reçoit beaucoup de visiteurs en plus des salariés du site ; tous n'ont que pas ou peu d'alternative avec les transports collectifs. La direction précise que 300 places de parking seront réservées à Orange, dont 160 en souterrain sous le bâtiment et 140 dans le campus. A suivre.

Activités et comptes du CE DTSI 2018

Pour rappel : le comité d'établissement DTSI est composé de 21 élus titulaires et 21 élus suppléants. Le bureau est constitué d'une secrétaire, 2 secrétaires adjoint et 2 trésoriers. 14 salariés rétribués par le CE participent au fonctionnement de l'instance et la mise en œuvre des prestations Activités Sociales et Culturelles (ASC). Le budget global du CE s'élève à 18,1 M€, découpé en subvention de l'entreprise (dénommée Attributions Economiques et Professionnelles) à hauteur de 1,5 ME et en budget des Activités Sociales et Culturelles (ASC) à hauteur de 16,6 M€ ; le CE DTSI couvre 13 739 ouvrants droits. Le commissaire au compte a donné Quitus.

La position de la CFE-CGC Orange

Nous regrettons toujours la complexité et les coûts de gestion des prestations ASC actuelles, ainsi que d'être obligé d'avancer un minimum de 10% pour obtenir une prestation dans le pack Liberté. D'autre part, les réserves de plus de 3M€ sont trop élevées : avons-nous affaire à une banque ou à un CE ?

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement : <https://www.cfecgc-orange.org/dtsi>

Vos représentants CFE-CGC Orange

Vos élu(e)s au CE DTSI :

Sophie FEJOZ – 06 73 89 87 31
Isabelle LEPRETRE – 06 08 49 88 84
Thierry BLACHERE – 06 47 99 07 87
Laurent BEDROSSIAN – 06 85 40 18 29
Didier COQUILLE – 06 83 98 22 84
Christophe LOUIS – 06 71 27 12 58
Bruno MOREAU – 06 71 01 12 60
Jean-Mary SAROTTE – 06 86 79 37 65
Votre Représentant Syndical
Christine DUBOISSET – 06 45 54 49 94

Commissions :

- **ASC** : C.DUBOISSET, R.TEISSANDIER, R.BELLAVIA, F.MAUGUEN, C.SCHWEYER
- **EMF** : L.BELILI, N.BELARBI, S.FEJOZ, J.PELEGRIIN-BOMEL, H.CLIPET
- **EEM** : S.GOURIOU, J.L.DELFOUR, J.P.SAUVAITRE, A.BISBAL, J.LEROY
- **Egalité Pro** : R.TEISSANDIER, A.BISBAL, A.HABAY
- **Handicap** : L.VINEZ-FALGAYRAC, R.LE BOULZENNEC, D.PRATLONG
- **Logement** : A.HABAY et Restauration : C.SIMON BRADESI, Y.TERFAIA
- **CHSCT & RPS** : H.SOURISSEAU, J.LUCAS VIEGAS, G.FOREST, S.GOURIOU, F.CHAUVET
- **RI CE DTSI** : T.BLACHERE et **Marchés** : I.LEPRETRE
- **Nvx Village** : D.COQUILLE, A.HABAY, N.BELARBI **Reconversion SIIE** : P.AYMAT