



Compte-rendu du CE DTSI de septembre 2017

Informations : informations sur les enjeux des UPR ; sur SWAP Nokia ; Bilan annuel du travail à temps partiel ; Rapport sur les comptes 2016 et les perspectives 2017.

Consultation : sur la politique sociale, emploi et conditions de travail ; le bilan de l'alternance 2016 ; le lancement de la redistribution des espaces de travail sur Orange Village ; Les perspectives Emploi et Compétences et les orientations formation 2018 ; le développement de l'activité Boucle Locale Optique.

■ Informations sur les enjeux des UPR

- 400 recrutements essaieront de palier au départ de 818 salariés expérimentés entre aujourd'hui et 2019 soit un renouvellement de 27% de l'effectif. La sous-traitance comblera les manques et assurera l'essentiel de la construction des réseaux. Pour les néophytes, les activités des domaines des UPR sont décrites avec force détails et se substituent aux enjeux eux-mêmes. (demandez le dossier si cela vous intéresse)

Le point de vue de la CFE-CGC : Les informations quoi que détaillées ne permettent pas de comprendre la stratégie ni même de savoir s'il en existe une, hors de ripostes ponctuelles aux conquêtes de nos concurrents ou aux initiatives des décideurs politiques. **Aucun sens n'est donné aux externalisations des activités.** Le but est-il de privilégier la relation client en se concentrant sur le contrôle des déploiements et la relève des dysfonctionnements ? Comment évolue la Force Au Travail (soit les ETP internes + ETP externes) sur toute cette période ? **Quelle est la stratégie pour le déploiement de la 5G ou l'usage des RIP ? Mystère ...** Ce flou constitue-t-il en lui-même une stratégie ? Les salariés s'y retrouveront ils ?

■ SWAP Nokia (UPR O & UPR SE).

- Le bilan est détaillé et clair, mais en résumé « Tout va bien même si on accuse 6 mois de retard du fait des incapacités du fournisseur ». Les réaménagements du planning vont contraindre à revenir plusieurs fois sur chaque site pour activer des fonctions, cela pour pouvoir se concentrer dans un premier temps sur le déploiement de la 4G Nokia. La fin du projet risque donc d'être plus tardive et plus contraignante que prévu.
- **Le point de vue de la CFE-CGC** : Si les informations sur ce projet vital sont données avec une grande transparence, le dossier omet néanmoins de préciser que pour rester N°1 **ce sont les autres UPR qui doivent compenser les pertes de qualité qui sont et seront induites par des travaux lourdement perturbés par le retard accumulé.**

■ Bilan annuel du travail à temps partiel.

- Les passages à temps partiel augmentent encore pour les femmes alors qu'ils baissent pour les hommes, cependant la quotité de temps travaillé augmente légèrement. Le passage à 50% étant principalement lié au passage en TPS.
- **Le point de vue de la CFE-CGC** : Les évolutions d'usage réelles sont masquées par la prééminence de l'usage fait du temps partiel pour les TPS. **On constate avec regret que les contraintes économiques pénalisent les petits niveaux de classification dans le recours au TPS faute d'une aide différenciée et suffisante par l'entreprise.**

■ Rapport d'expertise sur les comptes 2016 et les perspectives 2017.

- L'expertise mandatée par le CE souligne la contribution majeure de DTSI aux recherches de performance du Groupe et éclaire sur les orientations budgétaire et RH. Il met en évidence, bien plus clairement que les bilans de la Direction, les efforts consentis, les faiblesses de nos choix, les risques de la politique de sous-traitance et la dispersion des activités dans les Directions de DTSI. Une attention toute particulière est portée au manque de cohérence et d'ambition des Perspectives Emploi et Compétences.
- **Le point de vue de la CFE-CGC** : Analyser profondément les données budgétaires et sociales de l'entreprise est indispensable pour garantir l'avenir des salariés dans un contexte de contraintes croissantes qui pèsent sur Orange et plus encore sur la DTSI. Si l'expertise externe est une nécessité pour obtenir certaines informations, il faut que les représentants des salariés acquièrent **les compétences indispensables pour produire des analyses pertinentes et utiles. Choisissez des représentants qui pourront éclairer l'avenir et défier la Direction en mettant en lumière les incohérences et les inconsistances de la stratégie et proposer des alternatives désirables.**

■ Bilan Politique sociale, emploi et conditions de travail & Bilan de l'alternance 2016.

- La fin du programme THD entraîne une baisse du nombre d'apprentis (-152). Les recrutements concernent en majorité les profils « réseau ». Un apprenti dans ce domaine a 2 fois plus de chance d'être embauché en CDI qu'un apprenti SI alors qu'un apprenti travaillant sur les fonctions support sera à la rigueur embauché en CDD. En tout état de cause, la DRH confirme que l'apprentissage est la voie royale quand on est jeune pour intégrer la DTSI.
- **Le point de vue de la CFE-CGC : L'apprentissage est une opportunité pour renouveler les compétences et les profils, mais cette possibilité est entravée par la priorité donnée aux diplômés BAC+5 et par un recrutement pas assez ouvert à la diversité et à la féminisation.** Par contre qu'en est-il des formations classiques et des recrutements de jeunes issus de ces formations ?

■ Redistribution des espaces de travail sur Orange Village.

- La Direction va dans un même temps vider le site de Bagneux en transférant 270 salariés sur Orange Village et réorganiser les espaces de travail d'une majorité des équipes d'OV. Le dossier affirme que ces opérations ont pour objet la reconstitution des collectifs de travail, que la méthode employée privilégiera le dialogue avec les salariés et les IRP et présente un calendrier permettant de mettre en œuvre au T2 2018.
- **Le point de vue de la CFE-CGC : Les justifications économiques de l'abandon de Bagneux sont illusoire car les baux courent jusqu'en 2024 ; La méthode qui implique la segmentation du dialogue ne permet pas de maîtriser les risques ; le budget de réaménagement très limité ne favorisera pas une amélioration notable des conditions de travail ; le taux de remplissage cible de 96% ne permet pas d'organiser de réaménagements ultérieurs sans déménager des services. Compte-tenu du faible nombre de places libres actuellement à combien de déménagements les salariés d'Orange Village devront-ils se plier pour arriver à la situation cible ? En d'autres termes ce projet disjoint du Schéma Directeur Immobilier Territorial de Paris et petite couronne pourrait justifier dans l'avenir la délocalisation d'une partie du personnel vers des sites encore moins attractifs comme Villejuif par exemple.**
- **L'avis du CE :** L'avis est globalement négatif et demande une expertise préalable ainsi que la clarification de l'étude des besoins avec les salariés et les IRP.

■ Perspectives Emploi et Compétences et Orientations formation 2018.

- Les dossiers présentés sont riches et copieux (*demandez à vos représentants à les consulter ou à en être informés*). Ils présentent une continuité dans la décroissance des effectifs et mettent en évidence, aux bornes de chaque entité, les métiers en tension. Les besoins et les moyens dédiés à la formation restent très importants ainsi que l'implication des écoles internes.
- **Le point de vue de la CFE-CGC :** La vision de la stratégie RH de la DTSI n'est pas clairement exprimée car les exercices PEC sont principalement faits aux bornes des Directions. Le sentiment résultant est que nous subissons le vieillissement de notre population sans que la Direction ait le courage de dire clairement quelles compétences sont nécessaires à maîtriser notre chaîne de valeurs et quels savoirs faire y contribueront de moins en moins. Cela reporte la responsabilité des mobilités sur les salariés eux-mêmes. **Le message non explicite est « vous serez coupable de votre in-employabilité et votre absence de proactivité ».**
- **L'avis du CE :** L'avis motivé résume la défiance des élus vis-à-vis d'une politique qui est soit délibérément opaque soit, au mieux dépourvue d'une stratégie claire et partagée.

■ Développement de l'activité Boucle Locale Optique.

- Le projet a été corrigé une présentation simple et claire a permis de s'assurer que les activités seront bien pérennisées en région avec les moyens nécessaires. Les charges sont compatibles avec les ressources prévues tant pour l'activité récurrente que pour la montée en compétence.
- **Le point de vue de la CFE-CGC :** Le projet est conduit avec un souci de transparence et préserve les équilibres territoriaux qui nous importent au plus haut point. On note cependant que **comme pour l'ensemble des dossiers aucune provision pour restructuration n'apparaisse ce qui conduit à ponctionner les ressources réservées à la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires pour compenser des efforts importants consentis pour un projet.**
- **L'avis du CE :** Demande un droit de suite pour la nouvelle mandature et un suivi des résultats.

Employés, maîtrises et cadres, toutes vos infos sur www.cfecgc-orange.org

Version électronique avec liens actifs

www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/

Vous abonner gratuitement à nos publications

bit.ly/abtCFE-CGC

Nous suivre

 facebook.com/cfecgc.orange

 twitter.com/CFECCGOrange



Vos correspondants CFE-CGC

Didier Coquillé 06 83 98 22 84

Jean Pelegrin Bomel 06 08 36 27 69

Claude Ruget 06 70 27 89 03

Hervé Clipet 06 72 36 37 54

Tous vos contacts CFE-CGC dans l'annuaire du syndicat

bit.ly/annuaireCFECCG