



## Sommaire

La restauration au pain sec et à l'eau.....	1
Covid-19 : en route vers le dé-confinement ? .....	1
La table de la DTRS est dressée.....	2
La DIF aux petits oignons .....	2

**Maintenons l'humain au centre de nos préoccupations** : consultez notre déclaration préalable [ICI](#)

## La restauration au pain sec et à l'eau

**Depuis 6 semaines**, le Comité National de la Restauration (CNR\*) « *recherche [toujours] la solution et les modalités de mise en œuvre* » pour subventionner les repas des salariés.

Pourtant « *Lorsqu'il n'existe pas de solutions de restauration collective à proximité (15 minutes à pied sauf exception) du lieu de travail du salarié, le salarié est éligible à l'obtention de Titres Restaurants* » (article 6.7.1 de l'Accord ASC Restauration du 31 mai 2019).

En mars, le CNR a réduit de moitié le droit à commande de titres restaurant des salariés en télétravail régulier.

\* Le CNR est composé de représentants de la direction et des organisations signataires CFDT, CGT, FO et SUD

### La position de la CFE-CGC Orange

**La CFE-CGC Orange a proposé des solutions au dernier CSE DTSI.** Tous les élus des autres organisations syndicales ont souhaité temporiser et attendre l'avis du CNR. La Direction s'en remet aussi au CNR pour ce sujet pourtant important.

Pourtant, depuis le 17 mars, les CSE d'OFS et SCE (où la CFE-CGC Orange est majoritaire) ont financé la distribution de 160 000 tickets restaurant à hauteur d'1 M€, et augmenté ainsi le pouvoir d'achat de leurs ouvrants droits de 120€ net par mois.

**Nous renouvelons l'expression de notre désaccord sur la délégation du budget restauration à l'Entreprise.**

## Covid-19 : en route vers le dé-confinement ?

Les CSE extraordinaires ainsi que les CSSCT « Coronavirus » s'enchaînent, permettant à tous les représentants du personnel d'avoir des informations régulières sur les moyens mis en place par l'entreprise pour protéger les salariés identifiés en Plan de Continuité d'Activité (PCA) priorités P0 à P3.

Au 16 mars dernier, 3900 salariés de la DTSI étaient concernés par les PCA P1, P2 et P3. Ils sont aujourd'hui 4400.

Les salariés P0 représentent peu de salariés, ce sont les directeurs de crise (gouvernance), le comité de direction de la DTSI, les équipes en charge des situations de crise et les secrétaires de crises.

L'entreprise travaille sur des supports pour aider les salariés à mieux vivre le confinement (psychologie, sport, ...), et sensibiliser les managers aux risques encourus par les salariés dans ce contexte.

En situation d'urgence la loi autorise les entreprises à contraindre les salariés de poser 10 jours jusqu'au 31/12/2020. Orange a pris la Décision Unilatérale d'imposer la prise de 6 jours de JTL entre le 1<sup>er</sup> avril et le 11 mai exclu, puis 4 autres avant la fin 2020. L'entreprise indique qu'elle organise par ce biais le Plan de Reprise de l'Activité (PRA) avec un maximum de salariés disponibles pour la reprise. Cet effort demandé aux salariés vient en compensation de la garantie des salaires et du paiement de l'intéressement et la

participation. Les salariés en ASA garde d'enfants ou ASA confinement sont exemptés de poser ces 6 JTL car considérés en « arrêt de travail ». En cas de poursuite du confinement, la Direction fera de nouvelles propositions.

Pour rappel les reliquats de congés annuels 2019 doivent toujours tous être soldés avant le 31 mai 2020.

Les salariés en ASA ou ASA garde d'enfants représentent seulement 2 à 5% des salariés. 20% des salariés de la DTSI ne se déclarent ni en ASA ni en télétravail (TT) coronavirus. La Direction avoue ne pas en connaître la raison et va investiguer.

Les salariés en TT « coronavirus » doivent se déclarer auprès de leur assurance habitation.

La décision de donner une prime de 1000€ à certains salariés non cadres sur le terrain ou en front client est décidée au niveau du groupe.

L'impact du confinement sur les projets est à l'étude et sera présenté au prochain CSE.

### Les questions de la CFE-CGC Orange

La Direction refuse de donner aux représentants du personnel les listes des personnels en situation de PCA P1, P2 et P3. **S'agirait-il d'empêcher tout lien entre des victimes du covid-19 et des interventions sur site ?**

Les salariés doivent poser des JTL avant le 11 mai. La charge de travail ne diminue pas, cela génère beaucoup de stress.

En refusant le chômage partiel pour ses salariés, la Direction souhaite continuer à rétribuer les actionnaires par le biais des dividendes. Pas de philanthropie dans cette affaire !

**La CFE-CGC Orange a enfin obtenu une baisse du montant des dividendes de l'exercice 2019 à 0,50€ au lieu des 0,70€ : est-ce qu'il faut attendre un contexte extrême pour prendre une décision dans le sens de la pérennisation de notre outil de travail ?**

Le TT permanent depuis le 17 mars entraîne chez de nombreux salariés des maux de dos, des troubles de la vue et un stress psychologique indéniables.

## La table de la DTRS est dressée

Les objectifs 2020 sont très ambitieux pour tous les réseaux, et le Groupe va s'appuyer sur la sous-traitance pour absorber l'augmentation de la charge de travail à court terme. Les expertises fortes et les opérations à risques restent en interne.

Pour tenir ses objectifs, la DTRS a lancé plusieurs réorganisations au sein des UPR, comme le regroupement des équipes des départements PGR/DPS et IDR pour créer un département ID2R (Ingénierie, Déploiement et gestion des Ressources Réseaux). La DTRS a également lancé de grosses évolutions du SI, visant l'automatisation des tâches les plus ingrates et répétitives, grâce à l'intelligence artificielle, pour permettre aux salariés de cibler leur activité sur des tâches valorisantes.

La DTRS voudrait adapter l'agilité au SI Réseau.

La décroissance démographique (15%) est moindre que les années précédentes (20 à 25%). Tous les aspects purement RH seront détaillés dans la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) qui sera présentée en novembre prochain.

## La DIF aux petits oignons

Aucun projet de DataCenter-Co (filialisation de nos data-centers) n'est à l'étude : au contraire la Direction des Infrastructures (DIF) a fait le choix d'investir dans 2 nouveaux data-centers internes à la place d'anciens, trop coûteux en énergie et sécurité. Le groupe héberge un grand nombre de ressources de clients externes sur ses data-centers. La DIF veut obliger tous les projets à utiliser le Cloud.

Dans certains domaines de la DIF, la sous-traitance est majoritaire. 30% de l'activité sous-traitée sera transférée à Sofrecom Maroc-Tunisie avant fin 2022. 35 personnes de Sofrecom travaillant pour la DIF fin 2019 deviendront 100 fin 2022.

La DIF souhaite automatiser toutes les tâches industrielles et standardisées, transformer son mode de fonctionnement, en rendant ses méthodes de travail plus agiles en 18 mois.

Elle vise un mode de pilotage par la valeur, axant les efforts

La CFE-CGC Orange revendique que des solutions soient proposées immédiatement aux salariés.

Dans le contexte du covid-19, de nombreux articles de presse s'interrogent sur la pérennité des open spaces et encore plus du flex office. **Les mois à venir vont-ils nous apporter les réponses que nous attendions ?**

[Lire la Lettre Comprendre et Agir de la CFE-CGC Orange sur les mesures d'accompagnement de la crise du covid-19.](#)

**Protégez-vous, protégeons-nous !**

La DTRS affiche une volonté de réduire son impact énergétique : baisse des m<sup>2</sup> dédiées aux salles techniques, achat d'énergie verte.

### L'analyse de la CFE-CGC Orange

Depuis que les CSE DTSI sont organisés à distance, la Direction sous-estime systématiquement le temps nécessaire pour traiter tous les sujets à l'ordre du jour. 2 journées de CSE DTSI sont devenues 2 demi-journées en conférence téléphonique avec autant de sujets à traiter.

**Les enjeux de la DTRS n'ont donc pas pu être traités dans leur globalité, de très nombreuses questions des élus sont reportées pour le CSE de mai 2020.**

La CFE-CGC Orange a soumis le mandatement de la commission Projet Économie Évolution des Marchés (PEEM). Il s'agit de mieux comprendre les enjeux stratégiques et les projets tels que Orange TowerCo, Orange Concession, ou le transfert de salariés DTSI vers les UI, étudier leurs impacts sur ces établissements, particulièrement sur les effectifs.

sur ce qui est le plus attendu pour le délivrer le plus rapidement. La DIF affirme que « les salariés sont satisfaits de ces modifications des modes de travail ».

Les capacités réseau mises en place au début du confinement pour permettre aux salariés de télétravailler seront pérennes.

### L'analyse de la CFE-CGC Orange

La DIF ne fournit aucun indicateur et donc aucun chiffre sur l'ensemble des enjeux 2020-2024, comme le taux de sous-traitance, le taux de projets « Cloud », l'évolution des ressources, l'impact de l'agilité sur les salariés.

La CFE-CGC Orange a posé de nombreuses questions concernant les impacts de toutes ces transformations de la DIF sur les salariés, les emplois, les compétences : la Direction répond à chaque fois que tous ces éléments seront présentés en novembre prochain... à suivre !

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement sur [www.cfecgc-orange.org/dtsi](http://www.cfecgc-orange.org/dtsi)

**Vos représentants  
CFE-CGC  
Orange**

AJASSE Karen  
BOUTIN François-Xavier  
CAO Nathalie  
CHAZELAS Brigitte  
LEFORT-DESCATOIRE Fabienne

#### Titulaires

ESNAULT Fabien  
FEJOZ Sophie  
GUIBERT Bernard  
MOREAU Bruno  
OUADI Mahmoud  
TEISSANDIER Richard

#### Élu(e)s CSE DTSI

AYMAT Patrice  
COLLAS Virginie  
DARNIS Dominique  
ESCALON Danielle  
HABAY Annick  
KHODRI Saïd

#### Suppléants

LEROY Julien  
LORTEAU Marie-Cécile  
MAUREL Nadine  
SERAFIN Gabriel  
SOURISSEAU Hervé

**Représentant Syndical : TROALEN Paul**