

SOMMAIRE

Rapport annuel 2022 sur la Situation Comparée des Conditions (RSC) générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes de la DTSI 1

Bilan de l'alternance 2022 à la DTSI 2

PFC Datacenters en Ile-de-France : création d'une astreinte décisionnelle 2

Les 12 Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) à la DTSI 3

En marge du CSE DTSI 4

Quand on n'avance pas, on recule...

Rapport annuel 2022 sur la Situation Comparée des Conditions (RSC) générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes de la DTSI

La Direction s'exprime

En 2022, le taux de féminisation des effectifs CDI progresse légèrement au global (+0,13 pt à 26,34 % vs 2021).

Si le nombre d'embauches en CDI reste faible, seulement 66 embauches en 2022 contre 284 en 2018, le taux de féminisation a augmenté de 8,52 points en 2022 (28,79 % vs 20,27 % en 2021).

La part des femmes ayant eu accès à une formation est en recul en 2022 (27,89 % vs 28,71 % en 2021).

Le taux global de féminisation des promotions s'élève à 25,8 % (vs 30,13 % en 2021).

Les écarts de rémunération F/H se sont réduits en 2022 et sont désormais très faibles au global.

Le nombre de femmes bénéficiaires d'une mesure de correction salariale a fortement augmenté en 2022, alors qu'il diminuait sur les trois années précédentes. Les pourcentages moyens d'augmentation liés à ces corrections ont légèrement augmenté en 2022 : près de 5,5 % en moyenne pour les bénéficiaires, ce qui suggère que les situations identifiées nécessitaient un rattrapage significatif.

"Les jeunes coûtent plus cher". Dans les années 2000, le Groupe s'alignait peu sur le marché parce qu'il y avait peu de concurrents. À l'apparition de concurrents sérieux, le Groupe

s'est aperçu qu'en moyenne, ses métiers étaient mieux rémunérés ailleurs. Depuis, il a amorcé un rattrapage sans pour autant s'aligner totalement.

Les salaires entre ACO et AFO sont différents, les nuages de points le montrent. L'un des éléments en cause est un delta de 5 à 6 % sur les cotisations.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Le domaine Innovation et Technologie (cœur de métier) concentre le plus grand nombre de salariés de la DTSI : 7 123 sur 11 084. Et pourtant, le taux de féminisation y est en léger recul.

L'amélioration lente mais continue de la féminisation des effectifs DTSI s'explique par les départs non remplacés plutôt que par les embauches, le taux de sortie des femmes étant inférieur à celui des hommes depuis plusieurs années.

Le taux de promotion au sein de la DTSI (y.c. intra bande), a augmenté en 2022. Et pourtant, le taux de féminisation des promotions recule fortement ! À 25,8 %, il atteint son plus bas niveau sur les 4 dernières années. Avec la disparition de l'Accord Reconnaissance Compétences Qualification, les promotions ne sont plus encadrées.

Ce rapport annuel de situation comparée H/F montre également les moyennes et les médianes des salaires des hommes. Vos

représentants de la CFE-CGC Orange demandent une égalité de traitement pour les hommes dépositionnés.

Le salaire à l'embauche est un point crucial pour l'évolution salariale d'une carrière, et l'application des principes égalité homme/femme.

Le rapport de situation comparée est un bon outil de comparaison mais il présente des limites. Pour analyser les métiers, prendre en compte les niveaux d'études, les compétences exercées, l'ancienneté, il serait indispensable de disposer d'outils qui prennent en compte ces dimensions (indicateurs, nuages de points, ...).

Par ailleurs, le Groupe dit ne plus disposer des entretiens individuels des salariés avant 2021, suite à un changement d'outils. Incompétence ou dissimulation ? Chaque salarié a [le droit de connaître les données personnelles](#) le concernant dans les systèmes d'information RH.

La question de la justification des différences de salaires reste elle aussi toujours légitime. En l'absence d'une action proactive du management, il est toujours possible de comparer nos salaires avec nos collègues pour faire valoir nos droits.

Vos élus restent à vos côtés pour vous y aider si besoin.

Bilan de l'alternance 2022 à la DTSI

La Direction s'exprime

Malgré la baisse du nombre d'alternants dans le Groupe fin 2022 (-5,5 %), son taux moyen a tout de même progressé à la DTSI, du fait d'une baisse plus rapide (-9,3 %) des effectifs actifs annuels moyens. Si historiquement le taux d'alternants a toujours été plus faible à la DTSI par rapport à celui d'Orange SA, on constate en revanche une croissance régulière de ce taux sur les dernières années. Ainsi, en 2022, le taux annuel moyen d'alternants a poursuivi sa progression (+0,18 pt) pour atteindre 4,30 %.

Le taux d'alternants au 31/12 est très variable selon les domaines et familles métiers. Relativement élevé dans les domaines domaine client, fonctions supports et accompagnement (surtout management de projet), il faiblit sur le cœur de métier (3,4 %) en innovation et technologie.

Cette baisse du nombre d'alternants s'est accompagnée d'une diminution du nombre de tuteurs et de tuteurs formés dans l'année (sans réduction globale du taux d'encadrement).

Outre le respect des obligations légales en matière de formation de jeunes (seuil minimal légal de 5 % d'alternants), le Groupe y trouve son intérêt en constituant un vivier de candidats compétents pour pourvoir à ses besoins en main d'œuvre.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Comme l'année passée, vos représentants CFE-CGC Orange constatent qu'une part très faible des contrats en alternance débouche sur une embauche en CDI (4,5 % en 2022). Ce taux ne cesse de diminuer depuis 2 ans.

Aucune action n'est mise en place par la Direction pour augmenter le taux d'embauche des apprentis à l'obtention de leur diplôme. Il leur est juste demandé s'ils souhaitent indiquer une adresse mail pour leur proposer d'éventuelles futures offres d'emploi. Quel gâchis ! Et quelles perspectives pour une entreprise qui n'emploie pas les jeunes qu'elle forme !

PFC Datacenters en Ile-de-France : création d'une astreinte décisionnelle

La Direction s'exprime..

Les 4 datacenters d'Ile-de-France fermeront progressivement entre fin 2024 (Chevilly-Larue et Rueil-Malmaison) et 2030 (Aubervilliers, Montsouris). D'ici là, afin de maintenir la qualité de service, une astreinte décisionnelle de 10 salariés connaissant chacun au moins l'un des sites sera mise en place. Un numéro d'appel unique devrait permettre d'y accéder.

Le nombre annuel d'appels à cette astreinte est estimé à 70.

Analyse de la CFE-CGC

Curieusement, il n'a pas été proposé aux salariés des datacenters qui fermeront fin 2024 de participer à cette astreinte.

Dans le cadre de cette astreinte décisionnelle, et suite à la signature récente des nouveaux accords astreinte et intervention exceptionnelle, vos élus de la CFE-CGC Orange insistent sur la nécessité de constituer des listes de salariés volontaires pour des interventions exceptionnelles en soutien de l'astreinte prévue. Cela permettra de rassurer les salariés en astreinte, surtout sur des sites et des domaines qu'ils ne maîtrisent pas encore totalement.

Les 12 Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) à la DTSI

La Direction s'exprime...

Les Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) ont pour fonction d'aider et de préparer les travaux du CSE par délégation, dans le cadre des missions définies par le code du travail en matière de santé sécurité et conditions de travail, et selon les dispositions de l'accord de fonctionnement d'Orange.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) est un document obligatoire pour toutes les entreprises d'au moins 1 salarié. Il présente l'évaluation des risques auxquels les salariés pourraient être confrontés. Chaque salarié est associé à une Unité de Travail (UT) correspondant à ses activités professionnelles. Les risques sont identifiés pour chaque UT, ainsi que les actions pour les diminuer.

Lors de cette séance de CSE DTSI, les 12 rapporteurs ont présenté les mises à jour du DUERP de leur périmètre.

Analyse de la CFE-CGC

Les points principaux relevés lors de cette séance :

- Le nombre de salariés par UT ne figure pas dans les DUERP, ce qui gêne la réflexion sur la priorisation des actions à conduire,
- Les Risques Psycho-Sociaux (RPS) issus de l'analyse de l'organisation du travail doivent être évalués prioritairement et donner lieu à une cotation de manière à définir la priorisation des futures actions à conduire, avec un focus sur les risques identifiés lors des réorganisations et des déménagements,
- Malgré une demande formulée en 2022, les risques liés à l'Agilité ne sont toujours pas évalués,
- Au vu des projets immobiliers mis en œuvre en 2023 et se tramant en 2024, qu'il s'agisse de densification ou de réaménagement sur certains sites de DTSI, le DUERP aurait dû connaître des mises à jour successives en peu de temps,
- Les réflexions sur l'environnement dynamique et le flex office devront être intégrées aux DUERPs,
- Le sujet des nuisances sonores en espaces partagés doit également être investigué et donner lieu à des mesures spécifiques de prévention,

- La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a modifié l'article L.4121-3 du Code du travail et pose le principe de l'obligation d'intégrer « l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe » dans le DUERP. Pour autant, les DUERP DTSI ne sont toujours pas genrés,
- La pratique du télétravail et ses risques doivent être complétés dans le DUERP selon trois axes :
 - L'évaluation des risques,
 - La communication et l'information (notamment sur les accidents du travail et les modalités de déclaration),
 - L'environnement de travail (équipement, installation ergonomique du poste de travail, etc).Par ailleurs, les médecins du travail ont cette année plus que jamais insisté sur le risque de sédentarité, à ajouter aux contraintes posturales. Lors de la mise à jour annuelle des DUERPs, ce risque devra être évalué notamment dans un contexte de télétravail toujours plus important.
- Le risque d'exposition à des poussières d'amiante ne figure pas dans les DUERPs,
- L'évaluation des risques d'exposition aux ondes électromagnétiques devra être effectuée sur tous les sites où travaillent des salariés,
- Le risque épidémique et les risques inhérents à la qualité de l'air doivent être traités dans les DUERPs.

Après l'élection d'une nouvelle mandature du CSE DTSI en novembre 2023, les élus du CSE DTSI seront informés et consultés au T1 2024 sur les nouveaux DUERPs prenant en compte la réorganisation ARI mise en œuvre au 1er juillet 2023. Ils seront ensuite informés et consultés, en prolongement de ces nouveaux DUERPs, sur les PAPRIACT 2024 (Programme Annuel de la Prévention des Risques Professionnels et d'Améliorations des Conditions de Travail).

De nouvelles réorganisations à venir au sein de la DTSI, comme à la DISU, à DSI ou à PFC ne manqueront pas d'impacter encore le DUERP des entités dans les prochains mois. Nous demandons que les équipes en charge de la prévention de prendre en compte ces réorganisations, et dossiers de déménagement, et réactualiser les DUERPs au fil de l'eau ([article R4121-2 du Code du Travail](#)).

En marge du CSE DTSI



Prochaines « heures du mois » d'octobre par Teams à 11 h :

mercredi 11 ([cliquez ici](#)) et vendredi 13 ([cliquez ici](#)).

Procès-Verbaux du CSE DTSI
Consultables [ICI](#)

Vous souhaitez nous interroger ou nous informer sur une situation qui vous interpelle ou vous inquiète, nous restons à votre disposition par téléphone ou à l'adresse suivante : dscodtsi.cfecgc@orange.com.

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE au CSE	Élus au CSE : Karen AJASSE François-Xavier BOUTIN Nathalie CAO Brigitte CHAZELAS Fabien ESNAULT Sophie FEJOZ Fabienne LEFORT-DESCATOIRE Bruno MOREAU Mahmoud OUADI Richard TEISSANDIER	Virginie COLLAS Dominique DARNIS Danielle ESCALON Annick HABAY Saïd KHODRI Julien LEROY Gabriel SERAFIN Hervé SOURISSEAU	Commissions CSE DTSI: Emploi Formation Egalité pro : Annik HABAY et Nathalie VARENNES Commission Handicap : Thierry BESNARD, Atif ABOUL, Rozenn LE BOULZENNEC Commission ASC : Christine DUBOISSET, Bertrand BARRAUD Commission Restauration : Philippe PLOSSIGNAC, Christian SIMON-BRADESI..... Commission des marchés : Nathalie CAO..... Projets Economie Evolution des marchés : Bruno MOREAU, Sophie FEJOZ et François CHAUVET..... Représentants syndicaux : Christine DUBOISSET et Pierre-Emmanuel DESCHAUMES.....



CHOISISSEZ
**CEUX
QUI
AGISSENT !**

Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
[ICI](#)

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

