



Sommaire

Projet de redistribution des espaces de travail sur Orange Village	1
Bilan formation 2017	1
Enjeux 2018 du domaine SI de la DTSI	1
Bilan social 2017	2
Projet de déménagement transitoire des salariés UPRSE de Marseille Nédélec.....	2
Projet d'introduction de la sous-traitance de l'intervention à la DISU	2

Projet de redistribution des espaces de travail sur Orange Village

Projet de regroupement des collectifs de travail

L'entreprise propose des nouveaux modes d'organisations et d'interactions. Les sites concernés sont Orange Village et Bagnaux, DTSI concernée pour 700 personnes.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Nous constatons que le dossier ne répond pas aux obligations

Bilan formation 2017

Un bilan annoncé conforme aux prévisions.

Conforme aussi aux orientations, en augmentation de budget et centrée sur les priorités du groupe. En 2017 ont été conduit 35 projets de formation, soit quelques 355 000 h de formation.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Les écarts par rapport au plan restent importants que ce soit en nombres d'heures, en nombre de stagiaires ou en priorisation des projets dits stratégiques. Sans une remise en cause

Enjeux 2018 du domaine SI de la DTSI

Ce que nous dit la direction

En présence de Laurent Bénatar, Koen Vermeulen, Olivier Strilka, Anne Perrier-Leloir, Véronique Karsenty, Cyrille Breux.

La DESI va maintenir la QS, satisfaction utilisateur, l'automatisation, niveau de service d'exploitation et délai de production. La DSI va renforcer sa maîtrise dans la famille du métier du développement, l'UEFE est toujours considérée comme une activité stratégique. La DISU est amenée à opérer une inflexion stratégique en se positionnant en tant que direction nationale de « l'expérience digitale des utilisateurs ». Elle vise ainsi à être ensemble/intégrateur de l'expérience digitale dans les futurs campus, à être en appui à chaud des

légales comme l'accord collectif groupe France Télécom sur les grands aménagements d'avril 2013.

- Résolution votée à l'unanimité ! Les élus demandent que les plannings soient détaillés, étape par étape... en respectant les temps d'information, de dialogue social et d'expression des salariés...

profonde de la démarche et une prise en compte effective de la Gestion Prévisionnelle Emploi et Compétences pour les populations les plus fragiles ainsi que les compétences en tension cet exercice perd son sens !

En outre les métiers en tension ou en déshérence, les événements réglementaires comme la mise en place des Comités Sociaux Economiques doivent être inclus dans une GPEC qui ne peut se résumer à une vision aux bornes de chaque entité. A suivre donc !

acteurs du front client et à accompagner les grands projets des Métiers.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Les enjeux proposés n'incluent pas les personnels du domaine SI localisés dans les autres directions secondaires de la DTSI (DERS/ DTRS/DC pour le SI Fibre) même si les effectifs sont moins nombreux et que l'activité SI n'est pas le cœur de leurs activités. Cette présentation n'explique pas le positionnement du CLOUD DSI par rapport à OBS ni le positionnement SI DTSI par rapport à ses autres centres de compétences SI du groupe ! La CFE-CGC Orange aurait aimé que ces enjeux intègrent des éléments de contexte extérieurs au domaine du SI comme le marketing et les évolutions

Bilan social 2017

Le bilan social est cadré par des obligations réglementaires

Il ne distingue pas le statut des salariés ACO/AFO ni le changement de politique RH avec la mise en œuvre de la reconnaissance des compétences. Ne sont pas pris en compte dans ce bilan des sorties de personnels vers des filiales, de la sous-traitance aux filiales du groupe, des dispositifs d'essaimage, des départs de salariés fonctionnaires vers d'autres administrations...

Analyse de la CFE-CGC Orange

- ♦ Le taux de rotation « (Arrivée+départ)/2/effectif moyen » dépasse les 6%. Il indique que le climat social à la DTSI est dans une zone de turbulence !
- ♦ La politique de l'emploi : Les activités à temps partiel croissent. Le recours à la sous-traitance diminue mais sans comptabiliser le transfert d'activité vers les filiales du groupe. 75 % d'embauche sont en bande E dont 27% de femmes. Et, si les volumes sont faibles, après 45 ans,

une femme a nettement moins de chance d'être recrutée qu'un homme (7%). Dans le sens des départs, 33% des salariés partent en retraite sans passer par les dispositifs TPS/TPA

- ♦ La qualité de vie au travail : les dépenses liées à l'amélioration des conditions de travail sont en baisse et le télétravail explose. La prévention des accidents de travail semble porter ses fruits. Si l'absentéisme moyen est en légère diminution (10J), il est très variable selon la classification, de 31j en bande C à 1,4 j en bande G : plus le salaire croît, plus l'absentéisme diminue ! Autre source d'inquiétude, l'absentéisme de longue durée ne cesse de croître. Quelles mesures seront mises en œuvre pour améliorer la situation ? Ces observations sont dans tous les cas des motivations pour réduire, et non accentuer, l'écart entre les 10% les plus riches et les 10% les plus pauvres, lequel croît de 3% en 2017...un pourcentage supérieur à la Négociation Annuelle Obligatoire 2017

Projet de déménagement transitoire des salariés UPRSE de Marseille Nédélec

Marseille St Mauront et/ou Marseille National

5 ans travaux de la démolition et reconstruction du site Nédélec nécessitent un déplacement des 55 salariés. 2 scénarios de déménagement sont proposés, sur le site actuel de Marseille St Mauront ou répartition entre le site de Marseille National et St Mauront.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Que penser de la Direction de l'Immobilier du Territoire qui préfère mettre tous les salariés à Saint Mauront (*ou il faut faire preuve de vigilance en dehors du bâtiment*), sauf pour elle-même qui préfère la Tour « la Marseillaise » bien située et prestigieuse ?

Projet d'introduction de la sous-traitance de l'intervention à la DISU

Ce que nous dit la direction

Cette sous traitance devrait concerner un « débordement » dans les zones où il est difficile de recruter afin d'assurer la continuité de service aux utilisateurs.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Nous attirons l'attention de la direction sur les difficultés de gérer la sécurité et la qualité de service dans le cas de sous traitance des activités de Technicien Soutien Proximité.

Le modèle de sous traitance n'est à ce jour pas défini. Quel prestataire acceptera de prendre les interventions que ne veut pas faire la DISU ? à quel prix ? Nous attendons des réponses !

- Résolution votée à l'unanimité

Les élus du CE DTSI, réunis en séance ordinaire le 26 avril 2018, décident de créer une commission ad-hoc sur le projet d'introduction de la sous-traitance à la DISU...

Vos
représentants
CFE-CGC
Orange

Vos élu(e)s au CE DTSI :

Virginie COLLAS – 06 38 94 22 96
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

Commissions :

ASC : C.DUBOISSET, R.TEISSANDIER, R.BELLAVIA, JC. WERGUET, C.SCHWEYER
EMF : L.BELILI, H.INSIA, S. FEJOZ, C.RENAUX, H.CLIPET
EEM : S.GOURIOU, JL. DELFOUR, M.BELLOTTI, A.BISBAL, J.LEROY
Egalité Pro : R.TEISSANDIER, A.BISBAL, A.HABAY
Handicap : L.VINEZ-FALGAYRAC, R.LE BOULZENNEC, D.PRATLONG
Logement : A.HABAY
Restauration : J.PELEGRIN-BOMEL, Y.TERFAIA
CHSCT & RPS : H.SOURISSEAU, J.LUCAS VIEGAS, G.FOREST, S.GOURIOU, C.SIMON BRADESI
RI CE DTSI : T.BLACHERE et **Marchés** : I.LEPRETRE

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



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

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

