



Sommaire

Budget 2019 des ASC : combien en reste-t-il sous la quille ?	1
Organisation de l'IT à WIN, 52 salariés de la DSI dans le brouillard	1
New Nantes, tous embarqués en environnement dynamique	1
Politique sociale, emploi et conditions de travail : bloc 3 à la dérive !	2
Bilan ActionLogement : les salariés des campus, naufragés involontaires	2
Nokia pavillon de complaisance d'Orange ?	2

♦ L'intégralité de notre déclaration préalable à lire sur <https://bit.ly/2ORTBob>:

Budget 2019 des ASC : combien en reste-t-il sous la quille ?



La position de la CFE-CGC Orange

Le budget par salarié alloué aux Activités Sociales et Culturelles est en moyenne de 2000 euros chez Orange ; dont la moitié dédiée à la restauration.

La CFE-CGC Orange défend une simplification de la gestion de ce budget, un gain de temps et d'argent dans le traitement des dossiers, des économies directement redistribuées aux salariés : 14 millions d'euros de budget au bénéfice des salariés et non 200 euros de bonus en 2019...

La gestion du budget des ASC est directement liée à la première organisation sociale présente au CE (puis au CSE) : vous avez les cartes en mains pour faire le bon choix aux élections professionnelles de 2019 !

Organisation de l'IT à WIN, 52 salariés de la DSI dans le brouillard

La réflexion concerne l'organisation de l'IT (Information Technology) au sein de la division Wholesale & International Network (WIN) récemment créée, dont une partie des applications et du système d'information est actuellement gérée totalement ou partiellement par la DTSI d'Orange France. 52 salariés de DTSI/DSI sont impactés ainsi qu'une trentaine d'applications.

La position de la CFE-CGC Orange

Le dossier transmis aux élus, d'une page utile seulement, ne présente aucun scénario ! La direction doit revoir sa copie très rapidement et l'étoffer afin de ne pas laisser les salariés concernés dans l'expectative.

- Le report du dossier est voté à l'unanimité

New Nantes, tous embarqués en environnement dynamique

Pour rappel le projet a démarré en 2016 ; le site a été choisi en 2017, le projet concerne près de 600 personnes dont 90 de la DISU. Les travaux de macro zoning ont débuté au T1 2018 avec la prise en compte de propositions d'amélioration en cours d'examen. Le déménagement des équipes est prévu au S2 2020.

La position de la CFE-CGC Orange

Rien de nouveau dans le brouillard automnal ! Les Schémas Directeur de l'Immobilier et du Territoire sont pilotés par les DO avec ping-pong de renvoi de responsabilités ! L'Aménagement dynamique (Flex Desk) à tous les étages est incompatible avec une bonne Qualité de Vie au Travail...

- nos revendications dans l'essentiel du CE d'octobre 2018

Politique sociale, emploi et conditions de travail : bloc 3 à la dérive !

Les différents dossiers constituant le bloc 3 - politique sociale, emploi et conditions de travail - ont été présentés courant 2018 au CE DTSI : bilans 2017 formation, social, de l'emploi, de l'alternance, évolution de l'emploi et prévisions, situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, emploi des travailleurs handicapés, plan de formation & développement des compétences.

La position de la CFE-CGC Orange

Le constat dressé par nos élus est amer. Le dialogue social à Orange est aujourd'hui une mascarade, une suite de mondanités sociales aussi coûteuses qu'inefficaces. Cette consultation devrait être le moment ultime pour partager une synthèse sur les réussites et les échecs de la politique mise en œuvre depuis 22 mois. Il n'en est rien. La direction centre

ses présentations sur le constat de l'état des forces internes au travail et de leur évolution à la baisse. Comme le souligne la commission : les orientations, les projets, les résultats, en terme économique et en matière de compétences, ne font pas l'objet d'une analyse partagée.

Les salariés se demandent pourquoi leurs interlocuteurs habituels s'avèrent incapables de répondre aux questions les plus simples. Aux demandes de précisions, il est répondu : «ce sera vu dans les bilans qui présentent le niveau de détail permettant cette analyse»... Au final, comment établir la confiance dans la gouvernance des compétences ? Comment chaque salarié peut-il être l'acteur responsable d'un parcours professionnel si mal éclairé ?

▪ **Vote CONTRE à l'unanimité des élus**

Bilan ActionLogement : les salariés des campus, naufragés involontaires

Orange a versé 18,81 M€ (0,45 % de la masse salariale) à ActionLogement en 2017 au titre de la Participation des Employeurs à l'Effort de Construction. Les services rendus (sous conditions de ressources) sont les prêts accession et travaux, les aides à la location, le logement locatif. Pour DTSI, le bilan logement locatif est de 80 familles logées sur 180 demandes. Mais le parc immobilier proposé est vieillissant et souvent inadapté, surtout en province.

La position de la CFE-CGC Orange

Nous demandons que dans le cadre de ses grands projets immobiliers, ORANGE contribue plus directement à l'accompagnement des salariés soucieux de diminuer leur temps de trajet. En effet, pour nombre d'entre eux, ActionLogement refusera tout soutien à leur projet du fait de leurs revenus « trop élevés ».

Nokia pavillon de complaisance d'Orange ?

Le projet externalise à un centre de service Nokia localisé en Roumanie la supervision, l'exploitation et l'expertise d'un ensemble d'équipements du domaine Transmission. Il s'accompagne de la mise à disposition d'outils SI dont les infocentres SERIA/IRONMAN et SELTIC qui permettent de solliciter les intervenants d'Orange. Le fournisseur a conseillé des mesures de sécurité. Un cahier des charges ORANGE impose une sécurisation renforcée de type « prestation en dehors des locaux d'Orange » et de cloisonnement du SI.

La position de la CFE-CGC Orange

Orange est un opérateur d'importance vitale.

Les mesures de sécurité exigées nous interrogent à l'heure du Cloud. Quel niveau de confidentialité aura le fournisseur ? Que l'analyse de risque soit demandée au fournisseur nous laisse pantois ! Si pour des enjeux de GPEC, lié au vieillissement de notre pyramide des âges, ce projet s'explique ; il paraît difficilement concevable d'aller dans un mouvement d'externalisation d'activités sans tenir compte des impacts clients, dans le but unique de réduire les coûts de structure DTSI. La CFE-CGC Orange condamne les conditions d'une externalisation qui en annoncent peut-être d'autres...

▪ **Vote CONTRE à l'unanimité des élus**

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

Olivier ALBA – 06 30 03 52 90

Commissions :

- **ASC** : C.DUBOISSET, R.TEISSANDIER, R.BELLAVIA, JC. WERGUET, C.SCHWEYER
- **EMF** : L.BELILI, N.BELARBI, S. FEJOZ, J.PELEGRIAN-BOMEL, H.CLIPET
- **EEM** : S.GOURIOU, JL. DELFOUR, JP.SAUVAITRE, A.BISBAL, J.LEROY
- **Egalité Pro** : I.BEKKAYE, 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 **AdHoc DISU** : I.LEPRETRE, S.FEJOZ
- **Reconversion SIIE** : P.AYMAT



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

