



## Sommaire

Le mot du président .....	1
Lyon 2020 SKY56 : la tête dans les clouds ! .....	1
PEC ! PEC ! PEC ! la DTSI picore nos emplois .....	2
Plan de formation formi forminable ! .....	2
Dés-ancrage territorial : un centre de mesures national à l'UPR NE .....	2

- ♦ L'intégralité de notre déclaration préalable à lire sur [bit.ly/2R55RTF](http://bit.ly/2R55RTF) :

## Le mot du président

Marc Blanchet remplace Laurent Benatar comme directeur de la DTSI et président du CE depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2018. Il se présente et annonce qu'il s'inscrit dans la continuité de la stratégie partagée au sein du CODIR Orange France. Il précise la création d'un poste de direction de la stratégie DTSI, le renforcement de la transversalité avec Nicolas Roy dans le domaine réseau et avec Koen Vermeulen dans le domaine SI (ce dernier sera rattaché fonctionnellement au directeur exécutif adjoint Orange France, Michel Jumeau, en charge de l'agilité, l'innovation et l'architecture opérateur multiservice). Marc Blanchet souligne que la médiation sociale sera au cœur de ses préoccupations.

### Position de la CFE-CGC Orange

Nous concevons un dialogue dans l'intérêt des salariés et de l'entreprise. Nous sommes et resterons attentifs et vigilants au respect porté à la représentation du personnel. La CFE-CGC Orange s'interroge sur le message porté par les rattachements fonctionnels de Koen Vermeulen et Nicolas Roy...l'avenir nous éclairera sans doute rapidement.

## Lyon 2020 SKY56 : la tête dans les clouds !

Nous arrivons au terme du processus de consultation des IRP sur ce projet selon la 3<sup>e</sup> étape de l'accord méthodologique pour la conduite des grands projets immobiliers. Suite au report de septembre, la direction réaffirme que seule la DSI, DESI et DISU sont concernées pour le déménagement au T1 2019.

### La position de la CFE-CGC Orange

- Les élus CFE-CGC Orange rendent un avis **négatif**

Sur la démarche et conduite de projet, nous constatons l'absence de la prise en compte des demandes des salariés et représentants du personnel pendant les phases dites de co-construction ou concertation, entraînant lassitude et frustration. Quelle conséquence à terme ?

Sur le flex office (100% des bureaux sur Lyon 2020), la standardisation des espaces de travail nivelle par le bas les besoins du personnel et les spécificités liées à leur activité alors qu'une personnalisation du lieu de travail est reconnue comme un facteur essentiel de bien-être... au travail. Quel objectif vise l'entreprise ? Des salariés clean dans un environnement aseptisé ?

Sur le « taux de foisonnement » ou taux d'occupation des bureaux : 84% affichés sur Lyon 2020 ; dit autrement si 100

salariés sont présents, 16 d'entre eux ne trouverons pas de poste de travail disponible ! « C'est non négociable, c'est un choix de l'entreprise » nous a-t-on répondu ! Le travailleur isolé et le télétravailleur seraient-ils considérés comme des variables d'ajustement ? Premier arrivé premier servi ? Quid de l'esprit d'équipe ? Quel arbitre en cas de conflit ?

Nous revendiquons que :

- ♦ Les salariés le souhaitant, puissent disposer d'une position de travail attitrée.
- ♦ L'activité réelle de chacun soit prise en compte pour adapter le poste de travail.
- ♦ La direction fournisse les comptes rendus des cafés et réunions de « co-construction »
- ♦ La direction communique la liste des territoires d'équipe de notre périmètre et les effectifs associés.
- ♦ La direction fasse une étude de l'aggravation des temps de transport et l'adaptation des modes de transport faute de places de parking en nombre suffisant.

- ▶ Consultez l'exhaustivité de notre intervention et avis [bit.ly/2CWY4nO](http://bit.ly/2CWY4nO)

# PEC ! PEC ! PEC ! la DTSI picore nos emplois

La direction nous a présenté le document obligatoire de la Loi Rebsamen du Bloc 1 volet 2 intitulé les **Perspectives Emploi et Compétences** (PEC) pour la période 2018-2020 en lien avec la stratégie de l'entreprise. Les objectifs de ce document sont de deux ordres : le premier est de permettre aux salariés de comprendre les enjeux et les évolutions de l'entreprise et de leurs métiers ; le second de permettre aux salariés de se positionner par rapport aux évolutions stratégiques. Le « Core Business » d'Orange demeure la connectivité réseau, sous la marque Orange. Néanmoins, cette volonté de Premium Réseau n'est pas considérée comme différenciante pour répondre aux expériences clients. Les perspectives métiers sont présentées par établissement secondaire suivant une matrice à double entrées Ressources/Compétences. Les contraintes de coûts provoquent une baisse des effectifs et orientent les choix organisationnels et technologiques des entités secondaires. Les métiers dits à enjeux quantitatifs critiques ou non (c'est-à-dire en surnombre) sont listés par entités secondaire sans évoquer des mesures de redéploiement.

## Plan de formation formi forminable !

### Analyse de la CFE-CGC Orange

Nous constatons concrètement la perte structurelle et historique du lien entre PEC et plan de formation. Le groupe a choisi un Learning Management System constitué d'Orange Learning et d'Orange Training qui simplifie à outrance la structure des données formation : nous ne disposons plus du

## Dés-ancrage territorial : un centre de mesures national à l'UPR NE

Ce Centre de Mesure National (CMN) assurera pour le compte de toutes les UPR le pilotage centralisé des mesures de performance du réseau mobile. Un nouvel appel d'offre pour la sous-traitance des mesures sera lancé. Le cahier des charges pour l'appel d'offre est inconnu. Les coûts du projet avant et après transformation ont été étayés sans gain apparent. Les effectifs ont été ajustés de 9 à 5 personnes plus 2 prestataires pour une phase transitoire. Orange reste propriétaire des appareils de mesure. Orange n'assurera plus la maintenance de ses outils de mesures ni la gestion de son parc de véhicules.

### Analyse de la CFE-CGC Orange

La cohérence stratégique peine à émerger... La novlangue bat son plein. Les enjeux de performance et d'optimisation des ressources sont ambitieux et contestables tant les questions sont nombreuses aux niveaux de l'acquisition des compétences, de la fin de vie des anciennes technologies, de la compréhension des nouvelles méthodes de travail et des modèles d'organisation du travail. Nous constatons et contestons une adaptation du modèle organisationnel en fonction d'objectifs de Force Au Travail et non de l'activité réelle. La déformation du modèle se fait par recours à la sous-traitance et au développement de métiers aux interfaces. Par ailleurs, la CFE CGC Orange constate l'absence de réflexion sur la répartition géographique des compétences et des métiers. Dans un contexte de baisse d'effectif, les emplois se concentreront un peu plus en Ile-de-France au détriment des régions, ce que nous contestons.

niveau de description des actions de formations permettant de une analyse pertinente. Cette perte est grave et entrave autant le travail des responsables de formation que de la commission Emploi Métiers Formation du CE de la DTSI. Nous déplorons cette dégradation importante qui est signalée depuis deux ans mais contre laquelle rien n'est fait.

### Analyse de la CFE-CGC Orange

Nous avons apprécié la présentation économique du dossier. Mais l'efficacité de cette organisation dépendra du volume de mesures pratiquées après transformation. Les mesures sont cruciales pour le challenge ARCEP de notre marque. La bande CCNT des postes de travail au CMN est à préciser : DBIS, E ?... Orange optimise sa masse salariale mais les avantages d'une telle organisation interrogent ! Nous encourageons la DTRS et les UPR à partager les résultats de leurs mesures avec la DERS pour une meilleure analyse collective des données.

- Nous votons contre ce projet avec demande d'un bilan avant juin 2019

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 BRADISI, 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.HABBAY, 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](http://www.cfecgc-orange.org)

abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](http://bit.ly/abtCFE-CGC)

tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFECCG](http://bit.ly/annuaireCFECCG)

