

# Votre info du CE !

27 décembre 2017 – IL – DTSI

## Cette séance du CE DTSI a été révélatrice de la posture des autres organisations syndicales et de leur acrimonie à notre égard suite au constat électoral de novembre nous donnant 1 élu titulaire et 1 suppléant supplémentaire. :

Pour cette mandature, comme pour la précédente, la CFE-CGC ne participera pas au bureau du CE. En effet, le bureau du CE a la responsabilité directe de la politique de mise en place des activités sociales et culturelles (ASC). Aussi, afin d'être cohérent avec les propositions ASC que nous avons formulées lors de la campagne électorale restons-nous sur notre position de ne pas participer au bureau. Afin de nous « punir » de la cohérence entre nos actes et nos promesses, une cabale a été ourdie pour éliminer tous nos candidat(e)s aux présidences des commissions. Nous regrettons que cette instance choisisse de priver les salariés de défenseurs impliqués et compétents pour des motifs de basse politique ! Les autres organisations syndicales porteront, ensemble, l'entière responsabilité de gestion dans cette nouvelle mandature ! Vous pourrez ainsi juger sur pièce...

Lors de cette instance de décembre 2017, plusieurs dossiers importants étaient présentés par la Direction. Notamment le Schéma Directeur d'Implantation Territoriale (SDIT) DTSI, déclinaison du SDIT ORANGE présenté en CCUES en septembre 2017, le bilan de l'étape 1 de DESI2020 préalable à la présentation de l'étape 2 à venir ainsi qu'une consultation sur l'évolution des Règlements Intérieurs des établissements secondaires afin de les mettre en conformité avec la législation.

### ► Notre déclaration préalable du 20/12/2017

*En guise d'entrée, le 7 décembre 2017 « Christmas Fever Mirror » ! Il s'agissait d'un événement exceptionnel et plein de promesses pour les salariés avec la privatisation de la boutique OPERA.*

Les salariés ont participé et apprécié l'accueil et la découverte des lieux et souhaiteraient que ce type d'évènement soit reproduit dans le futur, y compris en province.

Pour beaucoup ils auraient souhaités acheter, par la même occasion, comme l'invitation envoyée le suggérait. Hélas, rien n'avait été prévu de ce côté-là, pas de stock particulier pour les salariés qui sont restés pour la plupart sur leur faim...



C'est pour nous un axe d'amélioration que nous vous suggérons d'envisager afin de maintenir l'intérêt des salariés pour nos produits et leur donner envie de participer comme chaque année à « Tous en boutique ! » que la CFE-CGC soutient et appuie pour maintenir l'esprit de cohésion et d'aide entre les salariés de notre entreprise à l'occasion des ventes du T4.

*En plat de résistance et au lendemain des élections professionnelles chez Orange, plusieurs dizaines d'élues CFE-CGC, déléguées du personnel ou élues dans les Comités d'Etablissement, viennent de recevoir des assignations en justice émanant de la CFDT et demandant l'annulation de leur élection, au motif que les listes de la CFE-CGC Orange comportaient... trop de femmes.*



Au total et à date, nos élues sont attaquées par 25 procédures judiciaires ! Dans notre établissement, la procédure lancée pourrait aboutir à l'élimination de deux des femmes élues sur les listes CFE-CGC !

Pour les élues mises en cause, le choc est évidemment d'une violence inouïe. Ironie du calendrier, les assignations sont arrivées au beau milieu de la semaine de lutte contre les violences faites aux femmes...

Mais la démarche choque également tous les militants et toutes les militantes, très au-delà du périmètre de notre seule organisation ainsi que le personnel soucieux de la diversité chez Orange, qui ont du mal à comprendre la logique de cette attaque.

Il s'agissait chez Orange de la première élection comportant application de la loi dite « Rebsamen » pour une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les instances représentatives du personnel (IRP). Cette loi s'inscrit dans une série de mesures et d'initiatives visant à faire progresser la société dans son ensemble vers la parité, que toutes les organisations syndicales, y compris la CFDT, déclarent appeler de leurs vœux depuis de nombreuses années.

Nous étions, croyons nous, tous d'accord sur la nécessité d'améliorer la présence des femmes dans nos instances représentatives du personnel et tous déterminés à faire nos meilleurs efforts pour y parvenir.

Mais patatras ! A peine les résultats promulgués, voilà que la CFDT attaque en justice les élues de la CFE-CGC ORANGE.

Jamais nous n'aurions pensé que l'organisation ayant porté Nicole Notat comme première femme à la tête d'une confédération syndicale française en 1992, demanderait l'annulation de l'élection de plusieurs dizaines de femmes chez Orange.

Jamais nous n'aurions pensé que les femmes qui représentent la moitié de l'humanité, la moitié des citoyens Européens, la moitié des Français, trouvent une organisation syndicale pour demander l'annulation d'élections de femmes au motif qu'elles sont une minorité surreprésentée dans notre liste.

En effet, si les tribunaux donnaient raison à l'interprétation de la Loi défendue par cette organisation, cela aurait pour conséquence l'annulation de l'élection de deux de nos élues femmes au CE DTSI.

Cela ferait reculer d'autant la représentation syndicale féminine dans l'entreprise... à l'encontre même des objectifs de la loi, que cette organisation avait pourtant saluée. Et ce, dans une entreprise où la proportion de femmes tend à diminuer ces dernières années, renforçant la nécessité d'avoir des femmes parmi les représentants du personnel, pour contribuer activement à l'accélération des recrutements féminins dans notre Groupe.

En attendant que les juges se prononcent, la CFE-CGC s'est mise au travail, avec pour seul objectif d'œuvrer au service des femmes et des hommes de notre entreprise. Et ainsi mériter toute la confiance qu'ils nous ont massivement accordée par leur vote.

**Enfin comme dessert, nous constatons au sein de notre Etablissement Principal que les dossiers de transformations de nos organigrammes sont parfois instruits en CHSCT avant passage en CE, voire sans passage.**

Lorsque la transformation est de grande ampleur, nous demandons à la direction de s'engager, a minima, dans un processus d'information du CE et à la construction d'une instance de coordination CHSCT.

Nous demandons le respect de la règle de non concomitance entre les réunions CE et CHSCT.

## ▶ SDIT DTSI

Plusieurs informations nouvelles qui seront développées lors des prochains CE DTSI. Pour Guyancourt, le site cible permettant de regrouper tous les sites actuels serait choisi et nous sera prochainement présenté au CE DTSI.

Pour le site de VILLEJUIF, on devrait rapidement nous préciser début 2018 les autres équipes DTSI qui seraient concernées.

Le projet de réaménagement d'ORANGE VILLAGE avec la fermeture du site DSI BAGNEUX, une expertise est en cours à la demande des deux CE DTSI et OFS.

Le site ORANGE GARDENS est sous-occupé et de grands plateaux y sont encore vides potentiellement utilisables par DTSI.

Pour ce qui est de la libération du site ALLERAY1 par ses occupants actuels avec la mise en place du site BRIDGE, M. BENATAR nous a confirmé que la DTSI postulait pour son occupation.

L'objectif serait de faire d'ALLERAY un site DTSI et d'assurer une fluidité des emplois entre la DERS qui occupe déjà ALLERAY2 et 3 et les directions DTSI qui viendraient occuper ALLERAY1. Nous avons signalé que les salariés DESI et DIF préféreraient majoritairement cette solution plutôt que de se retrouver sur le nouveau site de VILLEJUIF ou sur ORANGE GARDENS. A

contrario, un choix différent entraînerait de nombreuses demandes de mobilité sur plusieurs métiers aux ressources rares et précieuses à ces Directions. Mr BENATAR est conscient de la situation mais nous ne sommes pas les seuls à postuler pour ce site.

D'autre part un nouveau site est envisagé sur la plaque de Nancy pour regrouper les sites existants et la confirmation de la décision d'abandon du site unique sur Marseille avec fermeture progressive de plusieurs sites existants à l'échéance des baux en cours. Enfin, les projets en cours d'étude des campus de Lannion, Montpellier, Toulouse Est et Sophia Antipolis qui seront présentés durant notre mandature.

## ▶ Bilan DESI2020 Etape 1

Une résolution votée à l'unanimité des élus sur ce bilan :

Les élus du CE DTSI réunis en séance le 21 décembre 2017 demandent que le bilan de la phase 1 du programme DESI 2020 soit complété pour prendre en compte le reliquat de transferts d'applications en cours ou engagés en sus du programme initial et la phase de stabilisation que nous estimons être partie intégrante du programme.

Les élus du CE DTSI demandent une présentation des évolutions à venir dans le SI en termes d'organisation de l'exploitation et ses conséquences sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences.

Nous demandons une présentation du complément bilan étape1 avant que le CE soit à nouveau sollicité pour l'étape 2 DESI2020.

Réponse Direction faite en séance à cette résolution :

La Direction s'engage à fournir à cette instance une mise à jour du bilan de l'étape une, intégrant les 3 applications non encore transférées et les applications du lot 1 complémentaire.

Ces éléments seront fournis afin de permettre au CE d'émettre un avis sur la mise en œuvre de l'étape 2 en disposant ainsi de toutes les informations nécessaires. Ceci intégrera de fait une phase de stabilisation pour les domaines d'exploitation. La direction sera également ainsi à même de produire un bilan de l'évolution de la Qualité de Service

Comme annuellement dans cette instance, les orientations stratégiques et la GPEC des différents domaines seront présentés en 2018. Ils pourront intégrer les présentations demandées.

## ▶ Consultation sur la mise à jour des Règlements Intérieurs (RI) des établissements secondaires de DTSI

Il s'agissait essentiellement de prendre en compte les lois Travail (sur les agissements sexistes), Sapin II (sur la corruption et le trafic d'influence), le décret anti vapotage, la notification sur le secret professionnel et de la confidentialité et la prise en compte d'une nouvelle écriture de l'article sur les droits de défense du salarié.

Nous nous sommes abstenus sur le vote car les votes des CHSCT étaient très différents et nous ne voulions pas nous désolidariser de ceux-ci. Au final, le vote du CE a été négatif sur ce dossier mais les nouveaux RI sont désormais applicables.

# La CFE-CGC Orange revendique

- ▶▶ La juste représentation des femmes sur leur compétence et non contre une organisation syndicale ou simplement pour le respect d'un quota qui les limite pour le développement de leur représentativité !
- ▶▶ Des SDIT étudiés pour répondre au mieux aux contraintes de déplacement des salariés et de qualité de vie au travail tout en veillant à développer la fluidité interne à DTSI et une évolution du personnel dans sa carrière professionnelle sans mobilité géographique forcée.

### Vos élu(e)s au CE DTSI :

Virginie COLLAS – 06 38 94 22 96 - virginie.collas@orange.com  
Sophie FEJAZ – 06 73 89 87 31 - sophie.fejaz@orange.com  
Magali FERNANDES – 06 30 85 41 65 - magali.fernandes@orange.com  
Isabelle LEPRETRE – 06 08 49 88 84 - isabelle.lepretre@orange.com  
Thierry BLACHERE – 06 47 99 07 87 - thierry.blachere@orange.com  
Laurent BEDROSSIAN – 06 85 40 18 29 - laurent.bedrossian@orange.com  
Didier COQUILLE – 06 83 98 22 84 - didier.coquille@orange.com  
Christophe LOUIS – 06 71 27 12 58 - christophe.louis@orange.com  
Bruno MOREAU – 06 71 01 12 60 - bruno.moreau@orange.com  
Jean-Mary SAROTTE – 06 86 79 37 65 - jeanmary.sarotte@orange.com



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org  
abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](http://bit.ly/abtCFE-CGC)  
tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFE-CGC](http://bit.ly/annuaireCFE-CGC)

