



Sommaire

| | |
|---|---|
| Silence à la DISU pour les Techniciens Soutien Proximité | 1 |
| La DTSI ...les enjeux.... la stratégie.....Trop de blabla ! | 1 |
| PGR dans DPMO : c'est réglé comme du papier à musique..... | 2 |
| New Orléans : en avant la musique !..... | 2 |
| Enjeux DIF : les maux pour le dire..... | 2 |

La CFE-CGC Orange s'est opposée à la délégation de 18,5% de son budget ASC vers le CCUES et demande que l'ensemble du budget soit redistribué aux ouvrants droits DTSI à travers ses ASC. Pour en savoir davantage sur notre vision de la politique ASC : <https://www.lemeilleurdessce.com/>

Silence à la DISU pour les Techniciens Soutien Proximité ...

Le directeur de l'UOPT a réitéré la vision de la direction sur la nécessité de sous-traiter l'activité des TSP : « En raison des cessations d'activité projetées sur la population des TSP il convient de sous-traiter pour conserver un rapport charge/capacité convenable. » Muette la Directrice de la DISU traite ses sms.

La position de la CFE-CGC Orange

Même si les propos se veulent rassurants quant à la prise en compte de l'analyse des risques faite par la commission CE, la logique initiale n'est pas très rassurante : si on la porte à l'échelle d'Orange France, où la moyenne d'âge est supérieure à 50 ans, on peut penser que d'ici 10 ans on pourra justifier de sous-traiter au moins la moitié de l'activité pour rester dans un rapport Charge/Capacité constant.

- ◆ Nous déplorons le déni de la DISU sur l'impact éventuel du projet et un possible départ des TSP les plus jeunes.
- ◆ Nous déplorons l'absence d'explication sur la stratégie de sous traitance.
- ◆ Nous craignons que l'objectif réel de la direction soit de remplacer par des sous-traitants les salariés les moins qualifiés. Orange se rêve en Google et, pour cela doit s'appuyer sur une population d'ingénieurs. Un nouveau pas serait-il franchi dans cette direction ?

- Faute d'avoir compris les objectifs réellement poursuivis par la direction, nous rendons, ainsi que les autres OS, **un avis négatif** sur ce dossier de sous-traitance.

La DTSI ...les enjeux.... la stratégie.....Trop de blabla !

La direction de la DTSI a présenté ses enjeux en rappelant le contexte : le chiffre d'affaire de la connectivité des réseaux fixe et mobile est et sera soumis à forte concurrence.

Sans aucune donnée chiffrée, ces enjeux ont été cadrés par un discours sur les contraintes réglementaires, financières et de marché qui pèsent sur l'exercice du pouvoir de direction au sein de la DTSI ; l'objectif affiché est de contribuer par un indicateur de recommandation client (NPS : Net promoteur Score) à l'atteinte d'une valeur digne d'Apple. Les huit enjeux sont :

- 1/ Construire une solution Très Haut Débit sur le territoire français pour l'ensemble des foyers et des entreprises
- 2/ Transformer notre Système d'Information au service du business et des métiers
- 3/ Contribuer activement à l'ambition d'une expérience client incomparable
- 4/ Offrir aux salariés de la DTSI une expérience réellement distinctive en facilitant leur action au quotidien et en leur créant un meilleur cadre de vie au travail.
- 5/ Transformer et mutualiser nos réseaux et nos infrastructures.
- 6/ Garantir une sécurisation permanente de nos services et des données personnelles de nos clients.

7/ Simplifier et développer notre efficacité collective.

8/ Développer la capacité d'innovation de la DTSI grâce aux compétences et à l'initiative de nos équipes.

La position de la CFE-CGC Orange

Absence de stratégie d'ancrage territorial, silence sur la politique d'emploi et de productivité vis-à-vis de ses salariés : les modèles organisationnels incluant la sous-traitance évolueraient sans réel enjeu en dehors d'une optimisation des coûts apparents.

La DTSI a bien des ambitions pour accompagner le bon dimensionnement de la connectivité dans ses réseaux et dans l'espace personnel de nos clients (projet Home Land). **Mais la CFE-CGC Orange souhaiterait une stratégie de reconquête des usages, seule garantie d'une régénérescence à long terme de notre chiffre d'affaire.**

Privés d'un aiguillon, d'une utopie fédératrice, les enjeux de la DTSI marquent un esprit de défaite de notre créativité comme si nous étions condamnés à créer les autoroutes au moindre coût, pour le bon usage de tiers.

PGR dans DPMO : c'est réglé comme du papier à musique

Le projet : aligner le rattachement hiérarchique et le rattachement fonctionnel du département Data Management (DM) d'une part (17 salariés concernés) et d'autre part mettre fin au rattachement d'une équipe sur 2 UPR ; le tout en créant une équipe de 22 salariés au sein de la direction métier.

La position de la CFE-CGC Orange

Le projet de la direction nous paraît avoir du (bon) sens et ne devrait pas engager de modification dans les conditions de travail des salariés concernés.

New Orléans : en avant la musique !

Le projet : aménager un nouvel ensemble immobilier situé dans le futur quartier Interives, quartier d'affaire proche de la gare de Fleury les Aubrais.

L'étape du jour est celle de l'information sur ce projet et sera suivie d'une consultation sur la conception détaillée des aménagements

Le CE de la DO Normandie centre est également concerné et a émis un avis négatif sur la prise à bail en CE du 14 février 2019 (il est d'ailleurs intéressant de constater que les consultations ne se font pas sur exactement les mêmes périmètres : prise à bail coté DO NC et projet aménagement coté DTSI)

Enjeux DIF : les maux pour le dire

L'enjeu majeur, pour la DIF, est de devenir un partenaire de choix et choisi dans un contexte de confrontation avec la concurrence (un projet interne peut, aujourd'hui, faire le choix de s'appuyer sur des infrastructures externes comme Amazon par exemple). Pour relever ce défi la DIF présente ses 4 ambitions stratégiques : être toujours meilleurs sur nos essentiels ; être plus agile et collectif ; se différencier par la performance ; délivrer à nos clients des infrastructures résilientes, simples et modernes. Ces 4 ambitions se déclinent en 12 projets (Top 12)

La position de la CFE-CGC Orange

Au final, l'idée est de garantir des infrastructures performantes et sécurisées en particulier par une offre large sur le marché axée sur un choix en bi-salle, bi-data center ou bi-site. Celle-ci serait accompagnée : par la mise en place de règles de sécurité optimum à tous les niveaux de la matrice des flux en co-construction avec les autres services de sécurité du groupe (dont

Au détour de la discussion, Marc Blanchet a indiqué qu'on aurait pu rattacher les UPR aux DO dans l'Ancrage Territorial ...mais que le rattachement métier est pertinent aussi.

Nous profitons de la présentation de ce dossier pour demander à la direction de présenter aux élus la vision stratégique Orange sur le big data : Mr Blanchet a reconnu qu'une réflexion sur ce sujet est nécessaire.

La position de la CFE-CGC Orange

Notre délégation est globalement favorable à ce projet New Orléans, MAIS nos inquiétudes demeurent : sur les places de parking, sur les temps de trajets et AUSSI l'éventualité de mise en œuvre de flex desk.

Afin d'en savoir plus sur les avis salariés, nous allons procéder sur sites à un sondage sur ces sujets. Le retour d'expérience lyonnais sur les promesses de co-construction nous porte à une grande vigilance sur les prochaines échéances concernant ce dossier.

Orange Cyber Défense), par un pruning adapté des systèmes sur tous les hébergements disponibles et par une adaptation des modes de travail pour répondre aux défis que l'entreprise s'est donnés en actant le recours à la concurrence sur le domaine des infrastructures.

Il est pour nous un peu facile de se satisfaire d'une gouvernance qui se contenterait de cadrer les choix d'appel à des infrastructures externes ; et de recourir à une agilité qui serait un remède à tous les maux. Une brèche est ouverte qui pourrait bien, à terme, couler le bateau DIF. Une mise en concurrence des besoins de la DERS et de la DTRS, pour la virtualisation des fonctions réseaux risque fort de marginaliser la DIF si ce n'est pas un véritable enjeu engagé pour celle-ci.

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
Brigitte CHAZELAS – 06 79 54 93 87

Commissions :

- **ASC** : C.DUBOISSET, R.TEISSANDIER, R.BELLAVIA, JC. WERGUET, C.SCHWEYER
- **EMF** : L.BELILI, N.BELARBI, S. FEJOZ, J.PELEGRIIN-BOMEL, H.CLIPET
- **EEM** : S.GOURIOU, JL. DELFOUR, JP.SAUVAITRE, A.BISBAL, J.LEROY
- **Egalité Pro** : R.TEISSANDIER, 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

