



Sommaire

WIN : le mijoté est sous-traité	1
Un concentré de Datacenter à la DIF	1
Bilan social : une recette pauvre, des ingrédients basiques	2
Médecine du travail 2018 : mise à la diète	2
Hachis ou parmentier à la DISU ?	2

Dans leur déclaration préalable, vos élus CFE-CGC Orange ont alerté sur le choix d'équipements Huawei et de nouveau sur le diktat des espaces de travail dynamiques en reprenant les propos de Stéphane Richard !

► lire l'intégralité de la [déclaration](#)

WIN : le mijoté est sous-traité

Le dossier nous a été présenté initialement le 14 Novembre puis le 23 janvier 2019 !

► Lire les 2 [essentiels](#) correspondants

La position de la CFE-CGC Orange

Si la CFE-CGC se félicite de ce transfert d'applications dont la gestion générerait beaucoup de mal être dans les équipes DSI, elle s'étonne d'un départ partiel des applications liées au Wholesales

vers WIN, d'autres applications du périmètre BGP ou E&P restant, elles, sous maîtrise d'œuvre DSI.

On peut s'interroger sur l'avenir de l'équipe SI dans une entité métier, et plus globalement s'inquiéter d'une stratégie qui pourrait, à terme, réinventer le passé en revenant à la dissémination du SI dans les entités métiers

- Les 21 élus votent contre à l'unanimité

Un concentré de Datacenter à la DIF

Nos data centers actuels montrent des limites à l'évolution des environnements techniques avec des contraintes réglementaires et environnementales renforcées. Il faut accueillir de nouvelles infrastructures, optimiser notre facture électrique, améliorer notre productivité ; difficile dans nos bâtiments historiques ! Orange souhaitant conserver la maîtrise de cette activité en interne lance le projet DC2020, (150M€ pour la construction de deux nouveaux data centers). La cible à l'horizon 2030 sera d'opérer 3 data centers sur les 9 actuels.

La position de la CFE-CGC Orange

Nous nous sommes abstenus sur la résolution portée par les autres élus, ne partageant pas son constat uniquement négatif sur ce projet.

Le fait de présenter très en amont des programmes immobiliers d'ouvertures et fermetures de sites techniques permet aux salariés des sites à fermer de s'organiser très longtemps à l'avance et d'être prioritaires sur un des futurs postes ouverts à la DIF sur les nouveaux data centers, même si le planning n'est pas encore totalement clair. La Direction de la DIF reste un

partenaire très à l'écoute et qui a fait preuve par le passé d'un esprit d'ouverture et de respect des accords signés.

Nous avons relayé en CE les demandes de nos élus en CHSCT :

- lancement d'une démarche proactive dès que possible sous un délai maximum de 6 mois,
- maintien a minima de « l'Accord local DPSS du 25 juillet 2014 - Fermeture Data Center » jusqu'à la fermeture du dernier data center concerné,
- suivi d'avancement du projet tous les 6 mois,
- présentation préalable aux représentants du personnel de tout changement important imprévu impactant le personnel d'un data center à fermer.

Nous espérons avoir été entendus par la Direction et nous leur avons exprimé le besoin de clarification quant aux produits qui seront mis en place sur ces nouveaux data centers et les impacts sur les métiers et leur évolution que cela induira. La Direction nous a promis de revenir en CSE dès que cela sera possible.

Bilan social : une recette pauvre, des ingrédients basiques

Ce document annuel décline les indicateurs liés à l'emploi, la rémunération, les conditions d'hygiène et de sécurité, l'organisation et les conditions de travail, le développement des compétences, les relations de travail, les œuvres sociales.

La position de la CFE-CGC Orange

Des éléments peu exploitables : la Direction profite de l'ouverture laissée dans la loi sur les données à fournir dans un bilan social pour masquer les situations à problème. Citons par exemple le refus d'afficher les effectifs de chaque statut des salariés de la DTSI avec les caractéristiques qui leur sont propres.

Nous avons aussi dénoncé la disparition d'un indicateur 4.4 « Transformation de l'organisation du travail », qui depuis l'application de l'agilité et de la méthode SAFE serait totalement

légitime pour afficher les effectifs concernés. La Direction s'est déclarée ouverte pour qu'il soit remis en place.

Un autre indicateur, le « taux de rotation du personnel », n'est pas non plus retenu par la Direction alors que nous le suivons depuis plusieurs années car il caractérise les situations de dégradation des conditions de travail. Il a ainsi encore progressé cette année et nous avons pu dénoncer l'accroissement du « mal être » chez Orange, à l'instar du taux d'absentéisme pour maladie qui progresse et s'affiche inversement proportionnel à la classification des personnels. Les bandes E/F/G sont moins malades que les bandes Dbis/D et C (avec 83 J d'absence constatés pour ces dernières !). On a rappelé la Direction à son devoir d'amélioration de cette situation très préoccupante.

Médecine du travail 2018 : mise à la diète

Synthèse de l'ensemble de l'activité de prévention de la santé au travail des 57 médecins couvrant les 13 626 salariés du périmètre DTSI (10 médecins concentrent 67% de l'effectif).

La conclusion 2018 porte sur les difficultés de managers dans le contexte d'éloignement de leur équipe, d'ARCQ, des méthodes AGILE. Les médecins s'interrogent sur le déploiement systématique des Groupes Pluridisciplinaires de Prévention, (GPP) et les conditions d'un fonctionnement éthique.

La position de la CFE-CGC Orange

Un rapport annuel très riche et une présentation très claire ! Nous nous associons aux alertes lancées par les médecins

dans un objectif de préserver et développer le capital humain de notre entreprise.

Nous souhaitons bon courage aux salariés des services de santé au travail pour exercer leur mission essentielle. Eux non plus ne bénéficient pas toujours de conditions de travail optimales, et nous aimerions que soient présentées les actions pour qu'ils puissent assurer correctement leurs activités professionnelles.

Hachis ou parmentier à la DISU ?

La DISU, « intégrateur des solutions qui constituent le parcours digital des salariés utilisateurs, élargies à l'environnement de travail global » est composée de 3 directions dont celle du parcours digital des salariés dans les nouveaux projets immobiliers. L'activité des TSP, Technicien de Soutien de Proximité est complétée par un prestataire externe.

La position de la CFE-CGC Orange

La Direction a affirmé que les produits Microsoft étant sous contrôle dans notre CLOUD et non chez lui, ce dernier ne pourrait pas récolter les données d'Orange. Microsoft (dénoncé

pour sa complicité dans l'espionnage de la NSA au travers de l'outil SKYPE). Dont acte, mais...

Pour ce qui est du remplacement progressif des TSP par des prestations externes, nous avons défendu que disposer en interne d'experts du poste numérique pour aider en proximité le personnel constitue une réelle force dont nous nous privons. Pourquoi ce choix d'externalisation dans un domaine stratégique au regard des attentes de très forte productivité numérique de chaque salarié et quand les effectifs continuent de baisser.

ASC :

Les salariés en situation de handicap (taux>80%) pourront bénéficier d'un nouveau financement de Chèques Vacances pouvant aller jusqu'à 350 euros.

Vos élus CFE-CGC Orange, toujours sensibles à la cause du Handicap, ont également proposé de dépoussiérer une prestation existante au CE DTSI qui n'était presque jamais utilisée. **Avec succès** : les prestations actuelles de participation aux voyages pour les enfants en situation de Handicap à plus de 50% sont donc étendues à tout type de location.

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

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

Fabien ESNAULT – 06 07 08 04 00

Commissions :

- **ASC** : C.DUBOISSET, R.TEISSANDIER, R.BELLAVIA, J.C. WERGUET, C.SCHWEYER
- **EMF** : L.BELILI, N.BELARBI, S. FEJOZ, J.PELEGRIAN-BOMEL, H.CLIPET
- **EEM** : S.GOURIOU, J.L. DELFOUR, J.P.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