



## Sommaire

|   |   |
|---|---|
| La politique Make or Buy à DTSI : bye-bye nos emplois ? .....                                     | 1 |
| Sans initiatives Handicap, point de salut .....   | 1 |
| Volet social, emplois, analyse financière, conditions de travail : retour d'expertises 2018 ..... | 1 |
| Guyancourt : Good morning Montgolfier ! .....   | 2 |
| Agilité toujours ! .....  | 2 |

**Le cabinet Sextant souligne que la surcharge mentale est liée non au volume mais à la fragmentation du travail**  
**Nous nous reverrons en « CSE » DTSI !** Lire notre [déclaration préalable](#)

## La politique Make or Buy à DTSI : bye-bye nos emplois ?

La direction a présenté la stratégie Make or Buy comme un moyen d'action de sa stratégie globale s'inscrivant dans une logique industrielle respectant la Responsabilité Sociale d'Entreprise.

Les conditions de son déclenchement sont à rechercher dans le repositionnement des salariés sur des compétences et expertises à haute valeur ajoutée ; l'objectif est de combler les besoins liés à la hausse d'activités après recherche d'automatisations possibles.

L'appel à des ressources groupe comme SOFRECOM n'est pas considérée par la direction comme un recours à de la sous-traitance. Un taux constant de 27% de Force Au Travail (FAT) externe est souligné pour les 3 ans à venir.

### L'analyse de la CFE-CGC Orange

**La CFE-CGC Orange conteste les chiffres et le recours à la RSE pour expliquer cette stratégie !**

La législation du travail et l'intérêt social de la loi PACTe nous poussent à considérer les emplois du périmètre européen et du groupe Orange comme de la FAT interne **tandis qu'une priorité de la RSE est la contribution au développement territorial et à l'emploi local.**

Nous constatons :

- ♦ Un déni de consentement à vouloir considérer les recours aux FAT au Maroc, en Tunisie via SOFRECOM comme des FAT externes
- ♦ Chiffres à l'appui, le recours croissant à la FAT non interne (39% en 2018, 46% en 2021)
  - Nous souhaitons que la direction respecte les règles édictées par elle-même dans la définition de la RSE.

## Sans initiatives Handicap, point de salut

Le rapport Handicap présente un taux d'emploi pour l'UES de 7,36%. Ce taux est de 4,7% au périmètre DTSI. 3 personnes ont été recrutées en externes. 60 salariés internes ont été reconnus en situation de handicap en 2018.

### L'analyse de la CFE-CGC Orange

Les intentions de la direction sont louables et des initiatives existent. Notre esprit critique nous amène à nous interroger sur la perversité de la situation : si l'employeur oublie son obligation

d'assurer la santé physique et mentale de ses salariés, il génère des reconnaissances Handicap et de facto évite les pénalités prévues par la loi pour non atteinte d'un taux minima de travailleurs en situation de handicap ...

- Nous demandons à la direction d'avoir le courage d'aller à l'encontre des stéréotypes pour ouvrir les portes du Handicap à l'extérieur de la DTSI.

## Volet social, emplois, analyse financière, conditions de travail : retour d'expertises 2018

Le bilan social 2018 a été présenté par le cabinet JDS ; tandis que SYNDEX a réalisé une analyse économique de la DTSI.

Socialement : les décroissances d'effectifs des établissements secondaires sont hétérogènes et peu « naturelles » ; seule la DIF recrute ; les automatisations de chaînes de valeur impactent de

plein fouet la DERS, la DSI et la DESI. Outre 15% des effectifs de la DTSI entrés dans un dispositif TPS/TPA, la transformation impose une adaptation permanente des compétences, des modes de travail qui empêchent l'appropriation du sens et des objectifs par les salariés et génèrent des risques psychosociaux.

Les objectifs de la DTSI ont été atteints : cependant 1/3 des salariés enregistrent une perte de pouvoir d'achat.

**Economiquement** : la DTSI est traitée comme un centre de coûts, le chiffre d'affaires étant à plus de 95% porté par OWF, DMGP et DEF (à noter que les RIP sont ainsi très difficiles à analyser comme économiquement rentables ...). Elle est un contributeur important du plan d'économie de 3 milliards d'euros dit « EXPLORE 2020 » qui a surperformé de 2015 à 2018. Les économies EXPLORE2020 ont été réalisées par ordre décroissant : par réduction des charges de personnel (86M), par diminution de la maintenance réseaux (19M), par la baisse des frais généraux (16M) et la maîtrise des coûts d'infrastructure SI (8M). En parallèle, les frais de sous-traitance SI et Réseaux ont augmenté de 3,6% pour atteindre plus d'1 milliard d'euros...

Le cabinet SYNDEX conclut : avec la croissance d'activité attendue, les perspectives GPEC négatives, un effet ciseau apparaît pour les entités BUILD et RUN qu'il faudra combler par la recherche de nouvelles automatisations, de nouvelles organisations de travail ou de nouvelles Force au Travail.

## Guyancourt : Good morning Montgolfier !

Suite à une non reconduction de bail, les élus sont consultés en urgence sur l'aménagement de l'immeuble Montgolfier pour héberger à partir de mars 2020 les salariés aujourd'hui basés au Californien à Guyancourt.

Le restaurant du Californien disparaît sans garantie de reprise de son personnel. Le RIE de Cap Gemini accueillera les salariés d'Orange.

## Agilité toujours !

Suite aux conclusions de l'expertise Technologia des 14/15 octobre au sein de l'IC-CHSCT, les CE DTSI et OFS ont été consultés et ont émis un **avis motivé défavorable**.

### L'analyse de la CFE-CGC Orange

Nous constatons que l'agilité devient une caractéristique individuelle. La référence à la supposée agilité est de plus en plus utilisée pour légitimer une exigence d'adaptabilité, une rapidité d'exécution des contradictions dans les priorités. Cette injonction faite aux individus ne rend jamais l'entreprise plus agile.

### L'analyse de la CFE-CGC Orange

- ◆ La CFE-CGC Orange interroge la politique de l'emploi : le discours qui consiste à reconnaître le salarié comme moteur de son projet professionnel ne doit pas passer sous silence une anticipation désirée par Orange de mobilités vers des métiers ou compétences clés.
- ◆ La CFE-CGC Orange revendique une GPEC des métiers avec le maintien de postes en régions, le partage de la valeur via de véritables assises de la Rémunération.
- ◆ La CFE-CGC Orange sollicite un projet stratégique constructif, mobilisateur des compétences des salariés : la recherche d'une politique MAKE or BUY pour soutenir un déficit de Force au Travail ne saurait être une stratégie industrielle. Les experts, mandatés en juin 2019 par le CE DTSI, constatent une absence d'homogénéité entre entités secondaires sur la décroissance des effectifs qui n'a rien de « naturelle ».

- Nous avons émis un avis défavorable sur la stratégie, la situation économique et la politique sociale de la DTSI

### L'analyse de la CFE-CGC Orange

Avis motivé unanime de vos élus demandant des garanties sur les bonnes conditions de travail pour les salariés, la continuité d'une restauration de qualité avec subvention pour salariés Orange et conventionnement pour les externes, l'accompagnement du double déménagement et du stress en découlant. A suivre !!

Orange fait l'économie d'une réelle évolution de son organisation et de son mode de management et tombe dans l'incantation (« soyez agiles ») et dans le jugement de valeur (« vous manquez d'agilité »). En français, le concept d'agilité n'a pas de contraire socialement acceptable : si vous n'êtes pas agile, vous êtes « engourdi », « mou » ou « lourdaut ».

Très mauvaise nouvelle pour la qualité de vie au travail : perte du sentiment d'accomplissement, perte de sens, doute sur sa valeur, charge mentale, compétition entre collègues !

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

Saïd KHODRI 06 45 08 69 86

#### Commissions :

- **ASC** : C.DUBOISSET, R.TEISSANDIER, R.BELLAVIA, F.MAUGUEN, 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 **Reconversion SIIIE** : P.AYMAT