CFE CGC Ensemble groupe Orange

L'essentiel du CSEE

CSE DTSI n°18 et 19 des 22, 24, 25 et 29 septembre 2020

Sommaire

Rapport Annuel d'Activité (RAA) des médecins du travail : ça déraille ! 1
INES de TGI à la DERS : qui prendra ce train ? 1
Transfert à Grande Vitesse du Très Haut Débit des UPR vers les UI 2
Egalité professionnelle – Handicap - Alternance 2
Montpellier marché-gare, certains restent à quai 2

Des projets de transformation sur les rails : nous revendiquons la consultation du CSE DTSI !

Rapport Annuel d'Activité (RAA) des médecins du travail : ça déraille !

Avec 13188 salariés au 01/01/2019, la DTSI compte 54 médecins du travail qui ont en charge chacun entre 1 et 1500 salariés. 10 médecins concentrent à eux seuls 64% des effectifs.

Orange souhaite maintenir un entretien médical tous les 2 ans avec les médecins puis une visite d'information et de prévention 2 ans plus tard par les infirmières.

Le médecin rapporteur indique que la santé des salariés de la DTSI est globalement satisfaisante. Ce rapport met en exergue 4 catégories de personnel identifiées comme surexposées au sein d'Orange SA : les personnels en contact avec la clientèle, les managers de proximité, les préventeurs, les personnels se présentant à un parcours de promotion. Les 3 dernières concernent la DTSI. Le médecin rapporteur souligne les risques psycho-sociaux encourus par la charge de travail, ARCQ et le manque de reconnaissance, les réorganisations incessantes, la perte du collectif et l'épuisement professionnel sur les projets en mode Agile …

Les avis de la CFE-CGC Orange

Ce RAA ne répond pas à nos attentes dans la forme car il manque une approche collective via des indicateurs pertinents. Le RAA indique que la situation entre 2018 et 2019 ne s'est pas améliorée. La CFE-CGC Orange demande la mise en place d'un plan d'actions prioritaires (PAPRIPACT) adapté aux constats du RAA.

La CFE-CGC Orange a demandé le mandatement des CSSCT pour identifier des actions précises d'amélioration des conditions de travail. Une procédure de Danger Grave et Imminent (DGI) au périmètre de DTSI est vouée à l'échec, étant donnée l'impossibilité pour l'inspecteur du travail d'engager des actions concrètes au vu de l'étendue des collectifs de travail.

La CFE-CGC Orange regrette que la santé des personnels ne fasse pas l'objet d'un traitement collectif en fonction de critères d'urgence et d'importance et non de volumes. Nous sommes en mesure de connaître le nombre de chutes de plain-pied mais pas le volume de malaises cardiaques, d'AVC ou de décompensation que l'on pourrait mettre en relation avec des problématiques organisationnelles, de charges ou de stress concernant des situations de travail particulières. **Ce feed-back serait nécessaire pour valider le système de prévention multidisciplinaire mis en place au sein d'Orange SA et appliqué au sein de la DTSI.**

7 inaptitudes au travail ont été prononcées en 2019 et seulement 2 salariés ont retrouvé un poste au sein d'Orange. Cette augmentation nous inquiète, c'est en effet une voie possible vers le licenciement.

INES de TGI à la DERS : qui prendra ce train ?

INES est une future plate-forme d'authentification et de connexion des 12 millions de clients Internet du réseau fixe d'Orange France. L'équipe APE de TGI, transférée à la DERS, restera à Guyancourt. La Direction souhaite rapprocher les métiers de la validation/intégration avec ceux de l'exploitation. 10 salariés doivent changer d'établissement et passer d'OLS/TGI à la DTSI/DERS. Ce transfert se fera sur la base du volontariat. La direction souhaite conserver les compétences en interne de ces 10 salariés. Un biseau de plusieurs mois est envisagé si l'ensemble de l'équipe TGI n'intégrait pas DTSI.

La position de la CFE-CGC Orange

Le bilan économique du projet INES et ses impacts budgétaires sur l'EBITDA de DTSI demandent un traitement didactique pour comprendre la bonne marche de notre établissement (L.2312-8). Si la transformation opérationnelle a du sens, son impact sur l'EBITDA de DTSI, même à la marge, doit être accessible à tous les élus du CSEE.

Transfert à Grande Vitesse du Très Haut Débit des UPR vers les UI

Ce projet THD concerne le pilotage de production des accès Fibre pour le marché Entreprises et prévoit le regroupement de cette activité en UI au T1 2021. Aujourd'hui, le pilotage de production des accès Cuivre est principalement réalisé en UI et celui des accès Fibre principalement en UPR (hors IDF).

Sur la totalité des salariés concernés par le projet, 67 seront obligatoirement transférés des UPR vers les UI. Tous les salariés bénéficieront d'un accompagnement individuel s'ils le souhaitent. La création de groupes pluridisciplinaires est prévue.

Les avis de la CFE-CGC Orange

Nous constatons sur un métier identique un déséquilibre de positionnement entre les UPR et les UI : respectivement D/D bis et D.
Les salariés des UPR ont clairement exprimé leur crainte pour leur évolution professionnelle.

La CFE-CGC Orange dénonce le fait que ce « transfert » soit obligatoire, et demande la mise à disposition de toutes les études menées sur les risques psycho-sociaux (RPS) de ce projet.

Les élus du CSE DTSI ont mandaté une CSSCT temporaire pour analyser les conséquences possibles pour tous les salariés concernés, dans chacune des UPR, en vue d'une consultation au CSE DTSI de décembre 2020.

Les élus du CSE DTSI ont demandé l'ouverture d'une négociation collective pour accompagner ces transferts.

Egalité professionnelle – Handicap – Alternance : signaux au rouge

L'égalité professionnelle concerne l'accès aux postes à responsabilité, l'accès à tous les métiers, l'équilibre vie privée/vie professionnelle et l'égalité salariale. Des programmes ont été mis en place pour faciliter l'accès des femmes aux niveaux cadres. La féminisation des promotions augmente, sauf pour les femmes dans la bande E. Les taux de féminisation des CODIR sont encore faibles.

Fin 2019, la DTSI emploie 654 salariés en situation de **handicap**. 76 nouvelles personnes se sont déclarées dans le dispositif de reconnaissance du Handicap en 2019. Parmi elles, 65 étaient déjà salariées de la DTSI.

Concernant l'**alternance**, le Groupe Orange en France est soumis à un quota de 5% de son effectif et le dépasse avec 5,7% en 2019. La DTSI compte 506 alternants, soit seulement 4,1% des effectifs.

Les positions de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange et la Commission EFEP soulignent que l'amélioration des conditions de travail des femmes dans l'entreprise ne doit pas conduire à un déséquilibre qui entrainerait une discrimination envers les hommes.

Il manque une lecture critique et médicale du RAA de DTSI pour analyser les impacts des maladies professionnelles qui amèneraient des salariés à enclencher un processus de reconnaissance de handicap : cette lecture pourrait mettre en évidence une situation bien plus préoccupante que les chiffres ne le laissent à penser.

La CFE-CGC Orange s'étonne que le taux d'alternants soit si faible par rapport à la moyenne du groupe, et que le taux de leur recrutement en CDI soit encore plus faible. Lorsqu'un alternant souhaite intégrer Orange à la fin de ses études, il doit suivre le processus normal de recrutement. Les alternants de la DTSI suivent principalement des études supérieures : ils devraient représenter un apport précieux de compétences dans un contexte de forte évolution technologique.

Nous déplorons que les indicateurs % de féminisation et d'alternants soient en progression par un pur effet mécanique avec la baisse constante des effectifs globaux à DTSI.

Cette baisse constante, alimentée par la réduction des recrutements, réduit les opportunités de postes pour les personnes en situation de handicap.

Montpellier marché-gare, certains restent à quai

Ce nouveau projet immobilier de réhabilitation d'un bâtiment existant est issu d'une évolution du projet Campus Montpellier. Après un recensement des effectifs au S1 2019, il apparait impossible, aujourd'hui, d'intégrer l'ensemble des équipes sur le seul Campus Montpellier.

Les positions de la CFE-CGC Orange

La direction s'était basée sur des chiffres obsolètes pour prévoir le dimensionnement du campus, ce sur quoi les représentants du personnel de l'ICCHSCT et la CFE-CGC Orange avaient lancé une alerte dès février 2019. Cela s'est avéré exact.

Aujourd'hui la direction présente une piteuse rustine sortie du chapeau : 200 salariés dont 20 de La Galéra vont devoir rester jusqu'en 2023 dans ce bâtiment construit en 1962. Sa vétusté nécessite un « rafraîchissement » de 550 K€ supplémentaires pour une utilisation de 3 ans maximum.

Quid des recrutements possibles avec 550 K€ ?

Quid des nuisances pour le personnel en place ?

Quid de la capacité du parking complètement saturé par les véhicules de pool de l'UI Occitanie ?

Vos représentants CFE-CGC Orange	CSSCT Transverse sur le transfert du THD vers les UI				
	CAO Nathalie UPR IDF	MARECHAL Dominique UPR O	BEDROSSIAN Laurent UPR SE	CHAMPON-CHIRAC Erick UPR SO	CLIPET Hervé UPR NE