



Sommaire

DTSI en 2021 – Carrosse ou Citrouille ?.....	1
Confinement : des bonbons ou on sort	1
Coup de balai à la DISU	2
Porte à porte pour INES	2
Mauvais film sur nos réseaux transmission de première génération	2
Les bougies brûlent pour Saint Quentin et Meylan	2
Trains fantômes à Orléans, Toulouse et Montpellier ?	3
La commission PEEM chasse les monstres sur les enjeux DIF et DTRS	3

- ◆ Dernière minute : La CFE-CGC Orange demande les titres restaurant pour tous – [La lettre au DRH Groupe](#)
- ◆ Important : report du pack liberté sur 2021 possible jusqu'au 30/11/2020

DTSI en 2021 – Carrosse ou Citrouille ?

La Direction travaille depuis un an sur la réorganisation de l'ensemble des directions de la DTSI, en rapprochant le build et le run, et présente un dossier d'intention.

A ce stade, la Direction liste 15 chantiers thématiques d'un projet qui devrait se mettre en œuvre au cours de l'année 2021. La Direction a également mis à jour les orientations stratégiques de la DTSI.

L'avis de la CFE-CGC Orange

Cette transformation devra s'articuler avec celles induites par les filiales en cours de construction, Orange Concession, Orange TowerCo et l'évolution de l'ensemble des structures d'Orange.

La Direction, au travers de cette réflexion, n'indique ni les impacts humains, ni les moyens à mettre en œuvre, ni le futur fonctionnement organisationnel avec les structures marketing en charge du catalogue d'offres des entités build-run.

Cette réorganisation nous interroge tous quant à notre projet professionnel. Les élus de la CFE-CGC Orange redoutent que ces chantiers, ou groupe de travail de « réflexion », n'aient pour objectifs les modalités d'application d'un projet plus abouti.

N'hésitez pas à interpeler les élus de la CFE-CGC pour échanger sur vos souhaits et vos questionnements.

Confinement : des bonbons ou on sort

Le confinement national a été rétabli pour une durée initiale de 1 mois à compter du vendredi 30 octobre, et Orange a remis en place le PCA2 (Plan de Conduite d'Activité 2^e version).

650 salariés sont encore dépourvus de pc portable.

Le Comité National de Restauration (CNR), dans son mail du 30 octobre, prévoit de reconduire à l'identique les modalités de subventionnement des repas des salariés en télé travail (TT).

Chaque salarié doit se déclarer dans Anoo en TT occasionnel « Covid 19 – Confinement » chaque semaine.

Les élus du CSE DTSI ont approuvé une résolution pour régulariser l'attribution d'une subvention de restauration pour les salariés en télétravail occasionnel entre le 11 mai 2020 et le 30 octobre.

Les élus CFE-CGC Orange du CSE DTSI s'en félicitent.

La position de la CFE-CGC Orange

Nous allons manger chez nous pendant cette nouvelle période de confinement.

Coup de balai à la DISU

La DISU fait évoluer son organisation avec la mise en place d'une direction service client au sein de la direction marketing et relation client.

Par ailleurs, la direction RSE de la DISU affiche un plan d'action à 3 points : le volet système de management de l'environnement (SME), un volet environnemental et un volet social et sociétal.

L'avis de la CFE-CGC Orange

Quel est le devenir de l'organisation DISU à moyen terme sachant que la DTSI initie une démarche de transformation plus globale ?

La CFE CGC Orange souhaite connaître le socle éthique sur lequel la direction de la DISU agit dans le domaine social et

Porte à porte pour INES

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 de TGI doit être transférée à la DERS, à Guyancourt/St Quentin-en-Yvelines.

Sur les 10 salariés concernés par les métiers de validation et d'intégration INES, seuls 4 ont clairement indiqué leur souhait d'être transférés à la DERS. 4 indiquent préférer rester à TGI et 2 ne se sont pas encore prononcés.

L'avis de la CFE-CGC Orange

Cette transformation, regroupant le build et run, a du sens.

Mauvais film sur nos réseaux transmission de première génération

Il y a un an, la Direction de la DTSI a décidé de confier à Nokia l'exploitation et la maintenance d'anciennes technologies réseaux vouées à extinction en 2023. 1 million d'euros par an sera économisé.

La Direction affiche que l'objectif premier de ce dossier n'est pas financier, mais de permettre aux salariés Orange de se positionner sur des technologies réseau plus récentes et des compétences pérennes.

Les avis de la CFE-CGC Orange

La Direction a présenté un bilan sur sa politique MAKE or BUY sans avoir la capacité de constater un bilan économique de cette stratégie d'externalisation. Le bilan présenté est de l'ordre de l'organisation du travail et de ses implications sur la performance opérationnelle. Nous ne savons pas si cette stratégie sera vraiment bénéficiaire.

Les bougies brûlent pour Saint Quentin et Meylan

La Direction a présenté en information ces 2 projets immobiliers.

New Meylan : Une CSSCT Temporaire va être constituée pour recueillir les éléments nécessaires à la consultation à venir.

Saint Quentin en Yvelines : La présentation peu étayée du projet a généré énormément de questions et se poursuivra lors d'un prochain CSE.

sociétal. La jurisprudence est amenée à statuer sur des cas de licenciement où l'usage des réseaux sociaux est par exemple source de contentieux. Avec la mise en place du télétravail, il est légitime de penser que le pouvoir disciplinaire évoluera. De nombreux logiciels de surveillance sont sur le marché.

La CFE CGC Orange souhaite la mise à disposition de guidelines pour comprendre les travaux d'évolution des postes de travail et statuer sur l'intérêt d'une information en CSE des évolutions technologiques du poste de travail (Cf. Article L2312-59 ou L2312-8 alinéa 4).

Mais contrairement à ce qu'espérait la Direction, plus de la moitié de l'équipe prévue à la DERS devra être recrutée à l'extérieur de l'équipe INES de TGI.

Les élus s'inquiètent des délais d'embauche de nouveaux arrivants pour une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2021, et de leur montée en compétence.

Les salariés seront-ils les oubliés du projet immobilier de Saint-Quentin-en-Yvelines ?

De plus, le ressenti des salariés concernés est à l'opposé de la perception de la Direction. Nokia ne répond pas à tous les appels, et ne gère pas correctement les appels pris, par manque de compétences.

Depuis un an, les salariés passent leur temps à rattraper les erreurs de Nokia tout en essayant de changer d'activité. Chaque incident repris demande du temps. Les services d'Orange hésitent à faire intervenir Nokia.

Les élus du CSE DTSI ont demandé une analyse détaillée de la situation d'ici 3 mois et la remontée « sans filtre » de tous les dysfonctionnements par les salariés d'Orange.

Trains fantômes à Orléans, Toulouse et Montpellier ?

La Direction présente des dossiers analogues dans le fond, distincts dans la forme. Les chantiers, par exemple, ont été visités sauf à Orléans, où le nombre de positions de travail mises à disposition a été augmenté pour atteindre 93 pour 100 personnes (au lieu de 85 au départ).

Pour répondre à des réévaluations de la GPEC, la Direction maintiendra des équipes sur des sites **temporaires** à Bonnefoy sur Toulouse et à Marché Gare sur Montpellier où sont engagés 500K€ de travaux de rénovations.

A Orléans, 60% des salariés semblent favorables à ce projet, en particulier les plus jeunes qui apprécient d'intégrer des locaux neufs. Les échanges sur le micro-zoning ont commencé entre les équipes et la Direction.

Les positions de la CFE-CGC Orange

La bonne gestion du projet sur Toulouse a été saluée. Pour autant, sur tous les projets, la Direction n'a pas pris la mesure des contraintes de déplacement des salariés.

Par la réduction du nombre de places de parking et le choix de l'implantation des sites, Orange atteint ses objectifs RSE (Responsabilité Sociale d'Entreprise) en contraignant ses salariés à l'utilisation de transports alternatifs largement sous-dimensionnés à ce jour. Quelques exemples : téléphérique abandonné à Orléans, 1 seule ligne de bus à Montpellier et sur tous les projets des pistes cyclables insuffisantes voire inexistantes ...

Malgré nos demandes répétées sur tous les dossiers, les normes acoustiques retenues ne sont pas en phase avec les contraintes des espaces ouverts. Bien qu'elle l'affirme, la Direction ne s'appuie toujours pas sur les retours d'expérience des projets passés.

Aussi, comment répondre à une question du type : « Ce projet aura-t-il un impact sur votre façon de travailler : favorable ou non favorable ? ».

La commission PEEM chasse les monstres sur les enjeux DIF et DTRS

La commission Projets Economie Evolution des Marchés (PEEM) est composée de représentants du personnel et travaille sur mandatement du CSE DTSI.

Elle présente en séance des travaux critiques sur les enjeux DIF et DTRS/UPR, mettant en lumière les intentions non exprimées de la Direction, concernant les gains de productivité attendus des salariés sur la période 2020/2025.

A la DIF, il existe trois inducteurs d'activité, les machines virtuelles, les trains agiles et les offres sur mesure.

La recherche de partenariats externes avec Google et AWS pour développer des techniques d'hybridation entre Cloud Privé/Cloud Public est une opportunité qui inquiète les salariés en termes de risques d'externalisation des activités, des technologies et des emplois.

Pour la DTRS et les UPR, une croissance importante d'activité est identifiée pour répondre au déploiement de la Fibre et des antennes mobiles. Le contexte organisationnel évolue avec la financiarisation de nos activités d'opérateur d'infrastructure et la naissance d'Orange Concessions pour les RIP et d'Orange Towerco pour les antennes mobiles.

La commission rappelle que la volonté d'Orange d'être opérateur d'infrastructure n°1 est initiée par des politiques européennes (Digital Agenda) et nationales (Plan THD). Les priorités de déploiement sont des choix politiques du régulateur l'ARCEP et les résultats sont audités par France Stratégie pour

vérifier les éventuelles distorsions de concurrence apportées par les aides publiques.

Il ressort de ces études une impossibilité de mesurer la croissance d'activité nette des gains de productivité. La soutenabilité de la charge de travail est un risque pour chaque salarié qui ne partagerait pas son acceptabilité, tout comme l'allocation des ressources humaines aux activités en croissance. Les arbitrages pour l'emploi se font, au niveau du management de 1^{er} niveau, en fonction des émotions des collectifs et des individus et non en fonction de l'apport à un business ou de la finalité des besoins métiers.

Les positions de la CFE-CGC Orange

En complément de cette commission, nous sommes en attente d'une GPEC 2020/2025 qui donne la place à une véritable politique de recrutement. A défaut, les variables d'ajustement se feront en fonction d'une politique de MAKE or BUY et du résultat des chantiers d'automatisation. Le « Human Inside », l'emploi des hommes et des femmes d'Orange, doit être au cœur des prises de décisions.

La stratégie financière autour de la valorisation de nos opérations d'infrastructure pose également question sur le positionnement marketing de nos activités. La CFE CGC Orange dénonce une découpe de l'entreprise par appartement, une stratégie d'opérateur d'infrastructure qui oublierait l'importance vitale des zones rurales.

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement sur www.cfecgc-orange.org/dtsi

Vos représentants CFE-CGC Orange	Élu(e)s CSE DTSI			
	Titulaires		Suppléants	
	AJASSE Karen BOUTIN François-Xavier CAO Nathalie CHAZELAS Brigitte LEFORT-DESCATOIRE Fabienne	ESNAULT Fabien FEJOZ Sophie GUIBERT Bernard MOREAU Bruno OUADI Mahmoud TEISSANDIER Richard	AYMAT Patrice COLLAS Virginie DARNIS Dominique ESCALON Danielle HABAY Annick KHODRI Saïd	LEROY Julien LORTEAU Marie-Cécile MAUREL Nadine SERAFIN Gabriel SOURISSEAU Hervé
	Représentant Syndical : DOYEN Rémy			