



Sommaire

DTSI Demain : à viser la Lune, atteindrons-nous les étoiles ?	1
Montpellier Marché Gare : équipe satellisée	1
DTRS : signaux galactiques positifs !	2

Persévérance ... épisode 2 : le CSE DTSI de février a joué les prolongations jusqu'au 8 mars 2021

DTSI Demain : à viser la Lune, atteindrons-nous les étoiles ?

Le projet DTSI Demain, lancé voici deux ans, impacte tous les salariés, quelle que soit leur activité.

L'objectif affiché est de réduire les processus de décision, et ainsi viser une plus grande efficacité de toute l'organisation. Le projet définit le rapprochement des équipes du build (la production) et du run (l'exploitation) pour avoir la vision d'ensemble de chaque projet interne.

15 groupes de travail se partagent les thématiques et réfléchissent sur les modes de travail actuels et les orientations possibles. Cette organisation cible l'efficacité interne.

Les projets « agiles » seront encouragés.

Aucune suppression de postes n'est envisagée. Lorsque la nouvelle organisation sera définie, une attention particulière sera portée sur les équipes présentant des redondances, afin de redéployer des compétences sur d'autres sujets prioritaires. « Il y aura peut-être même des ré internalisations d'activités. »

Chaque salarié a reçu un push mail de la Communication RH pour le sensibiliser à l'acquisition de nouvelles compétences dans le cadre de DTSI Demain.

Pour les instances représentatives du personnel : de nouvelles CSSCT seront créées avec DTSI Demain. Les négociations sur leur composition et les nombres de membres seront lancées.

La mise en œuvre opérationnelle de DTSI Demain est prévue pour l'automne 2021.

Montpellier Marché Gare : équipe satellisée

Après une étude de capacitaire, les nouveaux locaux du Campus de Montpellier sont insuffisamment dimensionnés accueillir tous les salariés.

23 personnes de DTSI (Direction Fibre et Ingénierie) seront installées pendant 3 ans dans les bâtiments de Marché Gare, au 1^{er} étage ; ce site est aujourd'hui occupé par l'UI OC et l'UPR SO ; des travaux de rénovation ont été exécutés.

La direction envisage l'emménagement à la fin de l'été, voire septembre 2021.

La position de la CFE-CGC Orange

DTSI Demain est un projet de chamboulement global : les fonctions techniques, supports, managériales sont toutes concernées.

La présentation de ce projet via ce nouveau point d'information en CSE DTSI soulève des questionnements et des commentaires reflétant incontestablement les craintes des salariés dont :

- ♦ Pourquoi imposer une restructuration, élément supplémentaire de déstabilisation, dans une période anxigène et un contexte de télétravail (isolement) ?
- ♦ Quels sont les métiers de demain et les perspectives d'emplois ?

Le processus d'information en vue d'une consultation en CSE DTSI est prévu en avril 2021 : les contours du projet devraient être communiqués à cette date. Ainsi que les réponses à nos questions ?

La CFE-CGC Orange est favorable à une expertise sociale et économique du projet.

La CFE-CGC Orange demande des restitutions des groupes de travail sur les 15 thématiques en CSE afin de faire un suivi régulier de la situation.

L'avis de la CFE-CGC Orange

Cette situation a mis en lumière les interrogations des salariés sur :

- ♦ l'hygiène du site,
- ♦ la dangerosité de l'axe routier passant devant ce site,
- ♦ les multiples véhicules qui stationnent sur le trottoir,
- ♦ le parking insuffisamment dimensionné
- ♦ la restauration
- ♦ la non-accessibilité des étages aux personnes à mobilité réduite,
- ♦ les perspectives à 2024



Les élus du CSE DTSI ont demandé à ce qu'un suivi particulier soit mis en place concernant la sécurisation des abords routiers du site, et réclament l'ouverture de négociations pour l'allongement des temps de trajet de l'équipe DFI (Direction Fibre et Ingénierie).

La CFE-CGC Orange s'interroge toujours sur la dépense de 550 k€ nécessaire pour réhabiliter ce bâtiment vétuste. La fin du bail est annoncée pour septembre 2024 !

DTRS : signaux galactiques positifs !

Le projet TRS 2025 est avant tout un enjeu de performance globale de l'organisation pour les années à venir, compte tenu de l'évolution technologique (SDH, WDM, FH, IT, virtualisation, automatisation, ...) et la GPEC : l'objectif est de maintenir des compétences sur le SDH et le WDM, de développer la culture de la gestion en mode projet.

La direction réalise un « audit » de la charge de travail réelle auprès des salariés via des entretiens.

TRS 2025 se traduit par :

- la création d'une équipe support N2 & N3 SDH
- la création d'un groupe support N2 réunissant les technologies pour renforcer l'expérience client
- l'équipe N3 WDM & IT qui concentrera l'expertise sur les différents constructeurs pour mieux anticiper les projets structurants (SDN/NFV), d'évolutions technologiques et d'intégration IT
- la mise en place du Pôle Transverse pour permettre le renforcement du pilotage et de l'animation transverse, l'harmonisation des pratiques, la poursuite de l'automatisation et de l'industrialisation,

La position de la CFE-CGC Orange

Suite à l'information en CSE DTSI de novembre 2020 et aux interrogations des élus, des actions ont été mises en place autour de 4 thématiques :

- L'accompagnement des managers dans la nouvelle organisation
- La création des nouveaux collectifs de travail et l'organisation du travail dans ces collectifs

- La montée en compétence et la charge de travail liée à la reprise de périmètre technique
- L'accompagnement du projet et l'avenir de l'activité

Une étude complémentaire de l'impact humain a été réalisée, à la demande du CSE DTSI, et le pilotage consolidé des pratiques de sécurité.

La CFE-CGC Orange demande à la direction des éléments économiques dans la présentation des projets de Transformation dont TRS 2025.

L'expertise menée par Technologia sur les conditions de travail a peu pris en compte la technologie de rupture, le service Delivery Network (SDN/NFS), pour expliquer la réorganisation du domaine WDM et l'impact à venir sur l'urbanisme SI.

La CFE-CGC Orange regrette le manque d'anticipation et de présentation des ruptures technologiques par la Direction au sein des Instances Représentative du Personnel- l'article L2312-8 nous y invite pourtant

Au niveau FH, le périmètre de la Transformation exclue le regroupement de l'expertise (à DTRS) avec la maintenance (à DERS). Cette solution, hors périmètre de la transformation TRS 2025, aurait permis d'imaginer un regroupement des compétences et des collectifs différents à l'instar du domaine SDH.

La multi-compétence sur les technologies FH et WDM est un risque pour la charge mentale des salariés, souligné en séance.

Une réorganisation était indispensable. La CFE-CGC Orange souhaite que les conditions soient réunies pour que les salariés puissent adhérer à la réussite du projet et soient reconnus pour leur investissement.

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

Vos représentants CFE-CGC Orange	Elu(e)s CSE DTSI		
	Titulaires		Suppléants
AJASSE Karen BOUTIN François-Xavier CAO Nathalie CHAZELAS Brigitte ESNAULT Fabien	FEJOZ Sophie GUIBERT Bernard LEFORT-DESCATORE Fabienne 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			