



Sommaire

Le Règlement Intérieur de la DTSI : il manque des p'tites choses tout de même	1
UPR IDF Bagnolet : rien à redire	2
Immobilier Bagneux Résonance : un peu serrés - ne poussez-pas !	2
Bilan Politique Emploi Compétences : toujours moins volumineux	3
Bilan Formation : bientôt aussi léger qu'une plume	3
Immobilier Toulouse Tolosa : 2 vagues ça va, 3 vagues	4
Bilan Restauration mutualisée : c'est bon ?	4
Le projet de restauration collective à Arcueil LNV : comme avant ?	5
Rapport des médecins du travail DTSI : merci !!	5
Bilan des comptes 2021 du CSE DTSI : les vacances en perfusion	6
Réorganisation SI Réseaux et Services (DRS) : aie, aie, aie	6



Prochaines « heure du mois » de Septembre par teams à 11h:
mercredi 14 ([cliquez ici](#)) et vendredi 16 ([cliquez ici](#))

Procès-Verbaux du CSE DTSI
Consultables [ICI](#)

« Qui en juin se porte bien, au temps chaud ne craindra rien »

DERNIERE NOUVELLE

La maison connectée est à l'arrêt. Notre stratégie est en berne, un peu plus !

Vous souhaitez nous interroger, ou nous informer sur une situation qui vous inquiète ou vous interpelle, n'hésitez pas à prendre contact avec nous à l'adresse suivante : dscodtsi.cfecgc@orange.com.

Le Règlement Intérieur de la DTSI : il manque des p'tites choses tout de même

Même si plusieurs réunions de travail se sont tenues, plusieurs points n'ont pas permis aux élus du CSE DTSI de donner un avis favorable au Règlement Intérieur souhaité par la DTSI :

- ♦ Aucune obligation n'est imposée à l'employeur de respecter la vie personnelle des salariés. Aucune référence n'est faite au droit à la déconnexion, au droit à

l'erreur, à la soutenabilité de la charge de travail, au droit d'alerte. Aucune référence n'est faite aux accords d'entreprise en vigueur (Télétravail, Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre vie privée vie professionnelle au sein d'Orange SA sur 2022-2024, ...)

- ◆ Aucune référence n'est faite aux spécificités des travailleurs protégés,
- ◆ Aucune procédure de vérification n'est mise à disposition des salariés pour vérifier le bon traitement de leurs données personnelles confiées à des prestataires externes à l'entreprise.
- ◆ Les possibilités de recours des salariés ne sont pas intégrées à ce règlement intérieur.

Cette version du Règlement Intérieur, accompagnée de l'avis négatif du CSE DTSI, sera prochainement adressé à l'Inspecteur du Travail par la Direction. Cette étape est importante, car l'Inspecteur du Travail exprimera ses commentaires à la fois sur le RI en lui-même mais aussi sur les remontées des élus.

Le RI pourrait entrer en vigueur dès le 1^{er} août 2022.

UPR IDF Bagnolet : rien à redire

Ce projet vise à regrouper sur un même étage les équipes d'un même département, et de libérer le 23^e étage.

Situation aujourd'hui :

- ◆ Au 23e étage : une partie du département TGR.
- ◆ Au 22e étage : l'autre partie du département TGR + une partie du département IDR
- ◆ Au 21e étage : une partie de RCA (DPMO et VSC) + département APR + une partie du département NAR.
- ◆ Au 20e étage : une partie du département NAR + une partie du département RCA + une partie du département IDR

Situation proposée :

- ◆ Au 23e étage : plus personne.
- ◆ Au 22e étage : tout le département IDR (à cet étage, les ¾ y sont déjà)

- ◆ Au 21e étage : tout le département NAR (dans la partie Nord) + RCA
- ◆ Au 20e étage : tout le département PGR, des bureaux de passage, tout le département APR.

La position de la CFE-CGC Orange

Depuis le lancement de ce dossier, les retours des salariés sont positifs.

La CFE-CGC Orange n'a pas de remarques par rapport aux motivations de la Direction.

Consultez :

- ◆ Notre publication sur les projets immobiliers [ICI](#)

Immobilier Bagneux Résonance : un peu serrés - ne poussez-pas !

Le transfert d'équipes agiles vers le campus Résonance est lancé depuis 2019. Les derniers salariés à y être transférés arriveront en novembre 2022. Une grosse équipe SI Assistance et Réclamation va rejoindre les équipes métiers.

Ce site est multi-occupants.

Les salariés déjà sur site ont été consultés. Les points forts et faibles des locaux ont été analysés. Des actions d'amélioration ont été lancées.

La position de la CFE-CGC Orange

Résonance accueille aujourd'hui 764 personnes (internes et externes) dont 283 DTSI, pour 742 postes de travail et 974 positions alternatives.

168 personnes supplémentaires, dont 68 de DTSI, doivent donc intégrer le site en novembre.

A terme, Orange envisage donc d'affecter 932 personnes (764 + 168) sur un site aménagé pour 742 postes de travail. N'est-ce pas un moyen d'encourager massivement le recours au télétravail ?

En cours de CSE DTSI, un élu CFE-CGC Orange s'est dépêché sur ce site. Des salariés lui ont posé la question « où vont aller les salariés ? ». D'autres lui ont montré l'incompatibilité des outils numériques en place avec la nouvelle solution bureautique Teams. Il a même assisté à une séance

de gymnastique, musique sur le mobile à fond, sur un plateau. Concernant l'acoustique, nombre de salariés considèrent que le nom « résonance » est très bien choisi. Devant ce constat édifiant, il est urgent que la Direction prenne les mesures nécessaires pour préparer l'arrivée de ces salariés.

Les élus du CSE DTSI ont lancé une expertise pour répondre à toutes les interrogations qui persistent.

Consultez :

- ◆ Notre publication sur les projets immobiliers [ICI](#)
- ◆ Notre dernier article sur Rennes Atalante [ICI](#)
- ◆ L'intégralité des documents du projet [ICI](#)

...DES IDÉES POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL



Bilan Politique Emploi Compétences : toujours moins volumineux

L'entreprise a présenté son bilan de la politique emploi et compétence (Rapport PEC), au périmètre DTSI, en encadrant son discours :

- Par un exposé sur le contexte national (PIB, chômage, usages du digital etc...)
- Par la présentation des enjeux de compétences (Cloud, virtualisation, IA Data, cybersécurité)
- Par le développement de l'attractivité d'Orange pour attirer de futurs talents.

Ce rapport est une obligation légale issue de la loi Rebsamen. Il permet également à l'entreprise de s'expliquer sur sa politique de MAKE (« Je fais ») or BUY (« je fais faire »).

Le bilan des emplois en 2021 est de **10.251 ETP CDI**, en baisse de 4% par rapport à 2020. Les baisses d'effectifs concernent toutes les régions mais principalement les régions Sud-Ouest/Ouest/Nord-Est.

En volume, par rapport à 2020 :

- Départs : TPS en hausse / en retraite en baisse.
- Arrivées : 78 recrutements (en baisse de 43%).

Au niveau GPEC, il est attendu à l'horizon 2023 un transfert des effectifs du domaine Système d'Information (-30%) vers le domaine Réseau & Service (+31%).

DTSI demain a redéfini les 4 structures d'activité empêchant tout approfondissement avec 2020.

- Le domaine Intervention est composé de la BLI.
- Le domaine Réseau & Service est composé de DSI/DISU/PFC
- Le domaine Système d'Information est composé V360/PFS/RCA
- Les activités transverses.

Les forces au travail faisant appel à la sous-traitance sont en hausse sur les RIP, la 5G et en réduction dans le domaine du SI. Sur le domaine SI, l'appréciation se fait au périmètre du groupe ; les activités confiées à SOFRECOM (C2S) ne sont pas incluses dans le périmètre des activités sous-traitées. Des activités sont également sous-traitées dans le domaine de la supervision et pilotages d'incident pour les datacenters / le réseau interne et les infrastructures du SI.

La position de la CFE-CGC Orange

La CFE CGC Orange regrette que la DTSI ne cadre pas son discours sur le devenir des marchés qui **affectent en volume** les activités du périmètre DTSI et par voie de conséquence sa structure d'emploi.

Pour les domaines Entreprise et Wholesale, l'exercice n'est pas évalué bien que la transition du parc Client du cuivre vers la Fibre soit en cours. Sur le marché Grand Public, la baisse des actes de vente observée en boutique n'est pas évaluée. Le digital compensera-t-il la baisse de performance des boutiques par suite de leur suppression ? La DTSI, opérateur industriel d'Orange France, semble croire que la baisse des volumes d'ordre de construction serait sans impact pour elle.

Et il est difficile pour les représentants du personnel d'imaginer et de croire que la marche générale de l'entreprise suivra la structure d'emploi qui nous est présentée à l'horizon 2023. Le regroupement des emplois par structures d'activités est également à perfectionner pour mieux comprendre les métiers concernés par chaque structure.

Le document est obligatoire, la CFE-CGC Orange demande à ce qu'il soit utile à toutes et tous, notamment pour les personnes qui souhaitent se positionner sur des emplois d'avenir au sein d'Orange.

Bilan Formation : bientôt aussi léger qu'une plume

Le projet de Bilan de développement des compétences 2021 (BDC 2021) présente beaucoup moins d'informations que le celui de 2020 (BDC 2020).

Plusieurs informations, fournies l'an dernier, sont ainsi absentes :

- ♦ Les montants consacrés à la formation professionnelle et les pourcentages de la masse salariale consacrés à la formation
- ♦ La part des salariés non formés depuis 36 mois ;
- ♦ Si le nombre de formations mobilisant le CPF est fourni, nous ne disposons plus en revanche du nombre de demandes, du nombre prises en charge ou encore du nombre d'annulations. Par ailleurs, les principales

catégories de formations mobilisant le CPF ne sont plus détaillées. De même, la décomposition entre fonctionnaires et salariés sous CCNT n'est plus fournie.

- ♦ La répartition par niveau de classification se limite à un simple histogramme présentant le « pourcentage du nombre d'heures de formation par niveau de classification » alors que l'an dernier le BDC présentait un tableau détaillé avec les rubriques suivantes : nombre de salariés formés, % de répartition des salariés formés, nombre d'heures de formation, % répartition des heures de formation, effectifs, % de répartition des effectifs et enfin, le taux d'accès à la formation.
- ♦ Le nombre total de certifications est donné hors SI et les chiffres du nombre de certifiés pour 2020 diffèrent

fortement de ceux figurant dans le bilan de développement des compétences 2020 (104 vs 594). Par ailleurs, contrairement au bilan 2020, le bilan 2021 ne fournit pas l'information sur les volumes d'heures de formation associés à ces certifications.

- ◆ Pas d'information sur les formations des nouveaux arrivants.
- ◆ De même dans la décomposition des heures de formation par domaine métier, les formations du domaine accompagnement ne sont pas présentées et détaillées.

Enfin, comme l'an dernier, il est regrettable de ne pas avoir une ventilation précise des formations réalisées par métiers et par directions.

En 2021, l'effort financier de l'entreprise consacré au développement des compétences a augmenté de +3,5 M€ (+14%) par rapport à 2020, s'établissant à presque 28 M€. Toutefois, cette augmentation ne rattrape pas la forte baisse enregistrée en 2020 (-9,5 M€ soit une diminution de -28%). Ainsi, l'effort de formation 2021 reste inférieur de -18% (soit un écart -6 M€) à celui de 2019 (situation avant pandémie), soit une baisse pratiquement deux fois plus forte que la baisse des effectifs CDI actifs sur la période 2019-2021 (-9,9%).

Par souci d'économie et de rentabilité, des listes d'attentes sont proposées aux salariés dans Orange Learning et lorsque la formation est complète, une date est alors proposée.

La direction nous signale qu'il n'y a pas, aujourd'hui, de volonté de l'entreprise de faire disparaître les formations en présentiel mais nous constatons que 85% des formations sont dispensées à distance en 2021 et surtout que le catalogue est largement développé en distanciel. De plus, un tri sur les formations en présentiel n'est pas réalisable dans l'outil.

Le transfert de la responsabilité de la formation sur le salarié ne fonctionne pas. Managers overbookés, salariés abandonnés manquant de visibilité sur les perspectives d'évolution de l'emploi.

La position de la CFE-CGC Orange

Les budgets formation non consommés, aussi bien pour les managers que les salariés inquiètent les élus de la CFE-CGC Orange. La transformation DTSI Demain et les multiples changements demandés et imposés aux salariés, par la Direction et la crise sanitaire, créent une ambiance de désenchantement.

Sous l'impulsion de la CFE-CGC Orange, les élus du CSE DTSI ont demandé une expertise. La Direction l'a refusée, elle a proposé que le CSE DTSI finance seul cette expertise.

Les élus de la CFE-CGC Orange ne peuvent que regretter que la Direction continue à censurer la responsabilité des élus du CSE DTSI dans le domaine économique.

Vos élus CFE CGC Orange demeurent à votre écoute.

Immobilier Toulouse Tolosa : 2 vagues ça va, 3 vagues...

Une première vague d'un millier de salariés a emménagé à Tolosa entre le 28 mai et le 7 juillet 2021. Le site est loin d'être saturé (taux d'occupation en deçà de 50%). Les 200 salariés de la Reynerie et de Bonnefoy y emménageront à l'automne 2022, lors d'une deuxième vague. Avant fin 2023, les salariés de Portet du Garonne devraient eux aussi emménager sur Tolosa. Il faut s'attendre à une aggravation conséquente de leurs temps de transport, de l'ordre d'une heure.

Au total, ce nouveau campus devra accueillir 400 salariés supplémentaires avant fin 2023.

La position de la CFE-CGC Orange

L'ensemble du personnel de Bonnefoy a majoritairement hâte de s'installer à Tolosa. Le site de Bonnefoy est en effet très isolé et sans restauration collective depuis un an. La possibilité d'expérimenter leur futur environnement de travail pendant une semaine a été très appréciée et a permis à quasiment la totalité

du personnel (16/22) de se projeter et découvrir également les nouveaux outils digitaux. Ils regrettent cependant de n'avoir été contactés que par questionnaire interposé concernant leur activité.

Les salariés exprimant en majorité un ressenti positif de ce site, les élus du CSE DTSI ont émis un avis favorable à la poursuite du projet, même si les salariés de la DISU et de PFC déjà présents à Tolosa craignent d'être « dispatchés » sur les territoires de leurs entités pour laisser la place aux collectifs de l'UPRSO plus fournis et exigeants en termes de surfaces.

Concernant ce projet d'emménagement des salariés de Portet/Garonne, les élus ont obtenu de la Direction de pouvoir obtenir une vision plus globale sur la métropole toulousaine, tant du point de vue des effectifs que de l'immobilier, en intégrant également les sites de Blagnac et Colomiers.

Bilan Restauration mutualisée : c'est bon ?

La crise sanitaire et le développement du télétravail régulier ont eu un impact sur la fréquentation des restaurants d'entreprise sur 2021. Les salariés y sont attachés mais ont changé leurs habitudes.

La position de la CFE-CGC Orange

Comme nous vous l'avons déjà expliqué l'année passée, la gestion de la restauration pour les salariés DTSI est déléguée à la Direction par les autres organisations syndicales du CSE DTSI. Il en résulte qu'un montant de 84,5 millions d'euros, pour

81 232 salariés, est géré de manière tout à fait opaque au niveau groupe. Il est impossible de connaître le montant attribué et dépensé par et pour les 12 934 salariés à la DTSI.

Les résultats étaient excédentaires en 2016, 2017 et 2018. Depuis cette délégation de gestion à l'entreprise en 2019, ils sont déficitaires.

40 restaurants d'entreprise sur 94 ont fermé. Les raisons en sont nombreuses : la baisse des effectifs, le télétravail, mais aussi l'impossibilité, pour les salariés de CSE hors délégation de gestion et les externes, d'accéder aux restaurants « sous délégation de gestion ».

Pendant le confinement, et malgré nos demandes insistantes et répétées, les salariés en télétravail obligatoire n'ont pas pu recevoir de titres restaurant pour tous les jours télétravaillés.

La Direction veut-elle là aussi faire des économies en réduisant le nombre de restaurants d'entreprise et donc les m² à louer pour la restauration des salariés ?

Les élus CFE-CGC Orange revendiquent que :

- ♦ Les salariés aient le libre choix de leur mode de restauration (subvention sous forme de TR et/ou de subventionnement lors de leur passage en caisse d'un restaurant collectif),
- ♦ Les salariés bénéficient de leur subvention quotidienne quel que soit leur mode de travail (sur site, télétravail régulier ou occasionnel) et quel que soit leur lieu de travail (disposant ou non d'une restauration collective sur site ou à proximité),
- ♦ Les salariés en télétravail (régulier ou occasionnel) bénéficient de Titres Restaurant pour chacun de leur jour travaillé qu'ils habitent ou non à moins de 15 minutes d'un restaurant d'entreprise,
- ♦ Les restaurants d'entreprise Orange acceptent le règlement en caisse par Titres Restaurant, comme c'est déjà le cas dans la très grande majorité des RIE/RIA,
- ♦ Les restaurants d'entreprise Orange s'ouvrent aux sociétés extérieures et aux CSE non-délégués afin de renforcer leur fréquentation.

Le projet de restauration collective à Arcueil LNV : comme avant ?

La Direction est sur le point de lancer les travaux pour la construction d'un nouveau restaurant au rez-de-chaussée du bâtiment C.

L'offre de restauration se composera donc de ce nouveau restaurant au bâtiment C, et de la réouverture du restaurant au

rez-de-chaussée du bâtiment E et de l'espace restauration au 8^e étage du bâtiment B.

Rapport des médecins du travail DTSI : merci !!

Les élus de la CFE-CGC Orange ont remercié l'ensemble des médecins pour leur activité soutenue et pour le courage dont ils ont fait preuve en dénonçant la dégradation des conditions de travail des salariés.

Leurs conclusions, alarmantes, rejoignent celles de la CFE-CGC Orange :

- ♦ Les salariés se plaignent d'une charge de travail intense qui ne cesse d'augmenter puisque l'entreprise poursuit la baisse des effectifs
- ♦ Le télétravail est de plus en plus plébiscité, en partie en réaction à la mise en place du flex sur tout le territoire.

La pandémie a provoqué du stress et l'augmentation de la charge de travail des salariés. Elle leur a également demandé de très fortes capacités d'adaptation.

Dans ce contexte anxiogène, l'entreprise a poursuivi sa politique intense de réorganisations et transformations.

La CFE-CGC Orange ne remet pas en cause la nécessité pour l'entreprise de devoir s'adapter, mais ces transformations ne peuvent être conduites sans prendre en compte la réalité du terrain.

La CFE-CGC Orange a alerté la Direction à plusieurs reprises sur ce que subissaient certains salariés impactés par de très

nombreux changements (équipe, outils, flex...). Mais elle reste muette face à cela comme face aux alarmes émises par les médecins lors de ce CSE DTSI.

L'entreprise a pourtant pour obligation de protéger la santé physique et mentale des travailleurs et mettre en place des moyens adaptés. Les élus de la CFE-CGC Orange dénoncent l'inactivité de l'entreprise et les moyens inadaptés.

La CFE-CGC Orange a en particulier alerté le CSE DTSI sur la situation préoccupante des salariés en UPR, suite à la mise en œuvre de Totem : une désorganisation évidente due à l'absence de process clairs, d'un SI adapté et de moyens humains suffisants. Le constat est accablant : des arrêts maladie, dont certains de plusieurs mois, des situations de burn-out et, des accidents liés à un état de fatigue générale se sont produits dans les UPR depuis la création de Totem. Devant l'absence de réaction de l'Entreprise, la CFE-CGC Orange a porté deux alertes, relayées par les CSSCT concernées.

Les élus de la CFE-CGC ont réclamé à la Direction un point détaillé sur l'évolution de l'absentéisme. La Direction n'y a pas encore répondu.

Dans le contexte actuel de DTSI, la CFE-CGC Orange se tient prête à accompagner les salariés et émettre d'autres alertes sur leurs conditions de travail. En cas de besoin, contactez-nous.

Bilan des comptes 2021 du CSE DTSI : les vacances en perfusion

Les trésoriers du CSE DTSI, l'expert-comptable et la commissaire aux comptes ont présenté un bilan des comptes des budgets Attributions économiques et professionnelles (AEP) et Activités sociales et culturelles (ASC) du CSE. Ces budgets sont liés à la masse salariale de l'établissement DTSI à hauteur de 0,22% et 2,25%, soit respectivement 1,4 million d'€ environ et 13,6 millions d'€, en baisse de 3 % par rapport à 2020. Le résultat est bénéficiaire de 349 K€ pour les comptes AEP et légèrement déficitaire de 16 K€ pour les comptes ASC.

Les budgets AEP et ASC ne sont pas miscibles et nécessitent une double comptabilité :

- ◆ Le premier sert au fonctionnement du CSE DTSI, par exemple pour prendre en charge des expertises,
- ◆ Le second est dédié aux prestations pour les salariés et leurs enfants, comme les prestations de remboursements sur factures (Pack Liberté) très demandées et liées à un forfait attribué en fonction du Quotient familial du salarié.

Pour rappel, le CSE DTSI est employeur en équivalent temps plein de dix personnes environ et, à ce titre, il a les mêmes charges administratives que l'employeur DTSI vis-à-vis des salariés d'Orange. Les charges de personnel des salariés du CSE sont réparties entre les budgets AEP et ASC en fonction de la charge de travail demandée à la gestion de chacun de ces budgets. Il est à noter également, que bien qu'en dehors de l'assiette de calcul des budgets AEP et ASC, les salariés du CSE DTSI bénéficient des mêmes droits que les salariés d'Orange.

Pour l'expert-comptable et la commissaire aux comptes, la tenue des comptes est reconnue comme correcte, c'est-à-dire respectant les règles comptables en vigueur pour enregistrer les entrées et sorties de comptes. La comptabilité est considérée comme fidèle, sincère et prudente.

La position de la CFE-CGC Orange

La CFE CGC Orange souhaite une autre gestion. Le modèle proposé aujourd'hui pour les Activités Sociales et Culturelles impose des avances de trésorerie pour obtenir les sommes promises. La gestion du CSE DTSI, basée sur le Quotient

Familial (QF) est lourde administrativement, intrusive et datée. Les échéances électorales de 2023 vous permettront d'en changer.

Contrairement à l'année électorale 2019, la CFE CGC Orange n'a pas observé, ni en 2020 ni en 2021, l'attribution par l'employeur d'une soulte exceptionnelle qui aurait gonflé les contributions allouées aux bénéficiaires. La CFE CGC regrette cette absence de continuité qui aurait pu faire de cette incongruité un droit d'usage et augmenter le pouvoir d'achat des salariés.

Positivement, la CFE CGC Orange apprécie la prise en charge et la gestion de ces budgets au niveau de notre établissement, contrairement à celui de la Restauration dont la gestion est déléguée à l'employeur par un Accord en 2019, que nous n'avons pas signé.

Néanmoins, la CFE-CGC Orange observe et regrette une croissance toujours plus importante des budgets remontés au niveau du CSEC pour gérer les CESU et un ensemble de prestations dont le suivi budgétaire échappe au CSE DTSI (2,5 millions d'€).

D'autre part, les élus de la CFE-CGC s'étonnent également du changement des conditions d'attribution de la prestation CESU pour les familles monoparentales. Depuis février 2022, ces familles ne peuvent plus bénéficier de CESU pour les enfants de plus de 18 ans alors que cette prestation était ouverte depuis plusieurs années. Ce changement des règles d'attribution n'a pas fait l'objet, comme il se doit, d'une présentation à l'ensemble des membres de la commission ASC, ni d'une résolution soumise aux votes des élus du CSE DTSI. Il s'agit donc là d'une décision unilatérale de certains membres de la commission ASC, sans communication préalable auprès des salariés.

Vos élus CFE-CGC Orange sont à votre disposition pour entendre vos réclamations.

Consultez :

- ◆ Notre position sur la gestion du budget ASC [ICI](#)

Réorganisation SI Réseaux et Services (DRS) : aie, aie, aie

Ce projet concerne 3 des 4 départements fonctionnels de la DRS : Intervention Activités et Acteurs (I2A), Réseaux et Services Fixes (RSF) et Mobile Access & Provisionning of Services (MAPS). Il vise à passer à 2 départements qui regrouperont toutes les activités des 3 départements précités.

239 salariés, dont 7 alternants, seront « transférés en bloc » (sans changement de mission, de rattachement managérial ni de lieu de travail) et 4 salariés changeront de pôle.

Sur 2022, la Direction envisage entre 40 et 50 départs en TPS.

La position de la CFE-CGC Orange

Les élus de la CFE-CGC Orange pointent la problématique de compliance que ce projet pourrait engendrer. En effet, il a toujours été question de « séparation » entre les domaines fibre et mobile. Or, là, le rapprochement de ces deux domaines semble se situer au cœur du dossier.

La Direction évoque le départ d'un manager pour justifier cette transformation mais elle se justifie davantage par la refonte des chaînes de valeurs au sein de la DTSI : une première pour les Mobiles et une seconde pour « la Fibre ».

Le Domaine Réseaux et Services applique sans discernement la déclinaison de DTSI Demain appelée « Excellence DSI » :

coupe de -3,5% des CAPEX, à charge pour les équipes de produire plus de valeur avec moins de ressources ou voire de renoncer. Comme pour l'« Agilité », a-t-on véritablement les moyens de nos ambitions pour simplifier le SI par les fonctions ou de le « réover » quand les compétences se font de plus en plus rares en interne ?

Difficile ainsi de comprendre les motivations réelles du projet dans sa globalité, et de situer avec précision les besoins en personnels et en compétences. La GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) n'est pas évoquée.

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

Essentiels du CSE disponibles sur www.cfecgc-orange.org/dtsi