



## La CGT présente ... DISUrama

### Déconfinement : le jour d'après ?

Pendant le confinement, éditorialistes et hommes politiques (car il n'y a malheureusement que trop peu de femmes) ont glosé pendant des heures en mode « rien ne sera plus comme avant, il faut mettre un frein à l'économie libérale car ça va trop loin ».

Le Président de la République lui-même avait dit « il faut se remettre en cause, moi le premier ».

Un mois après le déconfinement, vous le trouvez comment ce fameux « jour d'après » ? N'a-t-il pas la même saveur qu'avant le COVID quand RENAULT en remerciement des milliards d'aides publiques veut fermer ses usines françaises ?

Le gouvernement des premiers de cordée continue de nous prendre pour des enfants lorsqu'il annonce qu'il faudra relocaliser tout en continuant de filer des milliards d'euros financés par nos impôts aux entreprises françaises comme RENAULT qui font exactement le contraire.

Si nous voulons qu'effectivement le jour d'après ne soit pas exactement comme celui d'avant, il va falloir déconfiner notre rage et notre colère par la mobilisation. Car les multinationales qui gouvernent le monde en agitant leurs marionnettes macroniennes ou trumpesques ne lâcheront pas le pouvoir si le peuple ne les y contraint pas.

En 1789, pendant la Commune de Paris ou en 1968, c'est la mobilisation massive et populaire qui a permis d'abolir un certain nombre de privilèges et de mieux répartir les richesses.



Il en va de même dans notre multinationale ORANGE juteuse où plus de 2 milliards d'euros ruissent chaque année dans la poche des actionnaires. La crise du COVID a démontré l'importance de la DISU notamment grâce aux TSP et aux Help Desk. Elle aura aussi démontré la pertinence de maintenir les emplois en interne pour être souple et réactif.

C'est pourquoi la CGT espère une grande mobilisation intersyndicale du personnel pour obtenir des embauches sur les métiers de TSP et des HD notamment à la Bureautique.

#### Sommaire :

- Le jour d'après
- Reconnaissance
- Recrutement

## Féliciter c'est bien, mais reconnaître c'est mieux !



A l'aune de cette crise sanitaire, on mesure réellement l'importance des métiers au sein de la DISU. A l'instar de Macron découvrant que les « premiers de cordée » n'étaient pas si utiles que cela, la DISU, mais aussi Orange, n'ont que

des éloges pour les TSP et les salariés des HD.

Si le système d'information est de qualité à Orange, ils y sont pour quelque chose ... Il sera important que la direction s'en souvienne une fois la crise passée.

## Le tabou du recrutement doit sauter !

En 2018, la DISU avait le projet d'externaliser l'activité de l'intervention ... en bref de sous-traiter le travail des TSP.

L'idée n'était pas neuve, loin de là, mais il y avait là un véritable projet mortifère pour l'emploi en interne et la qualité du service rendu.

Très vite, le CE DTSI a mis en place une commission spécifique pour analyser le projet et étudier une alternative. La CGT y a pris toute sa place et a été force de propositions.

Ce fut fait en 2019, et nous démontrions que le projet était purement idéologique car il suffisait de quelques remplacements de départs bien ciblés pour maintenir une activité normale. Nous dénoncions aussi les risques concernant la sécurité des données et le coût de ce projet.

Dans le même temps le CHSCT DISU IDF a décidé d'une expertise externe. Celle-ci a confirmé les analyses de la commission du CSE.

Au final, suite à ces analyses, la direction s'est rendue compte que la mise en place de la sous-traitance n'était pas aussi « simple » que ce qu'elle envisageait, bien au contraire. Et c'est en novembre 2019 que la DISU a, officiellement, entériné son projet.

Elle a alors mis en place deux grandes actions. La première consiste à travailler sur la maîtrise du volume des interventions qui va de la relance du « plug and play » lorsque cela est possible, jusqu'à l'anticipation du traitement des projets.

La seconde concerne la gestion stratégique des emplois et compétences (GSEC) pour anticiper les départs et prioriser les remplacements en permettant des comblements de postes « ciblés ».

Tout cela est bien beau sur le papier mais dans la réalité, l'année 2020 n'a pas vu de modifications profondes de la politique de la DISU vis-à-vis des TSP, qu'on en juge !

Si depuis décembre on compte globalement 3 TSP supplémentaires on perd 7,45 équivalents temps plein. Dans le détail on en perd 4 dans le Grand Nord Est, 2 dans le Grand Sud Est, 3,3 dans le Grand Sud Ouest, le solde est gagné en Ile de France et dans le Grand Ouest.

Pire encore 4 villes ont vu disparaître le TSP qui était présent : St Quentin dans l'Aisne, Arras, Saintes et Moulins.

A Nîmes, Pessac, Montpellier Galéra, Paris 17 et Créteil on est arrivé à un seul équivalent temps plein en mai 2020.

Ceci induit, de facto, des dégradations des conditions de travail pour celles et ceux qui restent, avec des périmètres d'interventions élargis et une augmentation de la charge de travail. Les remplacements se font dans majorité des cas sur des sites ayant des « Espaces Services », où il y a encore plusieurs TSP en activité.

Le projet de sous-traitance a été présenté pour pallier les départs à venir et pour éviter des déformations des périmètres d'interventions qui aggravaient profondément les conditions de travail. En y mettant fin sans se donner les moyens d'y répondre la DISU se fourvoie.

Il est urgent et important de recruter sur des zones tendues, où actuellement un seul TSP assure l'activité. Ces recrutements permettraient le transfert des compétences dans de bonnes conditions, l'amélioration des conditions de travail et le maintien d'un collectif au sein des équipes.

Le temps est venu, pour la DISU, de revoir totalement sa politique de recrutement dans le domaine de l'intervention !