

L'écho du CSE DTSI

L'équipe CGT au CSE DTSI

titulaires :

Sylvie Amissé (DISU)
Laïla Chatraoui-Mouchrih (DSI)
Rémy Chiménes (DSI)
Joël Conte (DISU)
Noël Dreano (UPR IdF)
Nathalie Gomes (DERS)
Fabrice Lebrun (UPR SO)
Géraldine Saly (UPR SE)

suppléants :

Nora Barcham (DIF)
Laurent Bouix (DERS)
Elisabeth Guibert (DESI)
Zakaria Koumi (DERS)
Françoise Lebault (DISU)
Danièle Le Honsec (DSI)
Arsène Schnell (DISU)

représentant syndical :

Philippe Lafrance (DESI)

Edito : une question de sens et d'utilité ...

Il aura été long ce CSE DTSI de février, 4 jours et demi, il a fini le 8 mars. On va battre des records.

A la CGT on sait pourquoi on s'est battu contre ces nouvelles IRP (Institutions Représentatives du Personnel), on y passe beaucoup de temps, et il y a peu de résultat. On s'épuise dans les instances pour peu de concret.

A la CGT, on sait très bien que pour que les choses changent, il faut que les salariés s'en emparent.

A chaque fois que tu pro-

fites d'un avantage, poses-toi la question de comment il a été obtenu, et quand (souvent en période de crise).

Avec de la volonté il n'y a aucune fatalité...



Date de parution
10 mars 2021

Tower Co : chez Orange, après les soldes c'est encore les soldes ...

Orange a créé une filiale, "Orange Tower Co France", qui va posséder et exploiter les "infrastructures passives mobiles" (en gros les antennes, les points hauts). Quel est le but en dehors de suivre ce que font les autres opérateurs ? Il s'agit forcément de gagner des sous, et de faire financer une partie de ces infrastructures par des investisseurs. Orange rémunérera ces investisseurs qui investiront avec l'entreprise dans ces points hauts. Alors la direction nous dit que c'est une filiale qui est à 100% propriété d'Orange. Oui, *aujourd'hui*.

Tout le monde se doute bien que si la direction d'Orange a lancé ce projet, ce n'est pas par philanthropie, il est évident qu'il y a des objectifs financiers et de cours de l'action derrière.

Pour la CGT, ce sont les questions de l'emploi et de l'activité qui sont prioritaires. La direction supprime des emplois, et envoie de plus en plus l'activité à la sous-traitance. Tout ça pour des motivations financières, générer du profit (gagné) et faire augmenter le cours de l'action (perdu). La direction d'Orange brade notre patrimoine construit par le travail des salariés.

Après le transfert de la THD, la sous-traitance à venir des RIP, cette Towerco, la réorganisation DTSI demain, la CGT se pose la question de l'avenir des UPR.

Il n'y a aucune fatalité, sauf si on se laisse faire. La CGT va informer les salariés, et faire des propositions d'actions. Une HIS CGT regroupant tous les départements DEP directement attaqués par ce projet est déjà programmée.

Externalisation rampante à la DERS !

Le dossier de réorganisation de la direction TRS à la DERS vient de passer en CSEE DTSI. Encore une réorganisation à DTSI dont le seul but reste la décroissance de l'effectif par un non renouvellement des départs en TPS et en retraite. La direction bien sûr avance ses arguments habituels : mieux travailler ensemble, mieux partager, uniformiser, mutualiser, etc... Mais comment réussir cela sans moyens pour les salariés ? Il faudrait pour ces salariés, se former sur les technos intégrées à leur nouveau périmètre, transférer leurs compétences sur les technos qu'ils maîtrisent, s'approprier de nouvelles organisations dans de nouveaux collectifs répartis sur plusieurs sites... Tout cela sans recrutement pourtant nécessaire afin qu'ils intègrent cette réorganisation tout en maintenant le même niveau de qualité. Pour la direction c'est toujours la même chanson : faire plus avec moins et ce sont les salariés qui en paient le prix ! Et sa seule réponse reste l'automatisation dans laquelle l'investissement est insuffisant et accapare les collectifs des équipes en les détournant de leur cœur de métier ! L'expertise Technologia a révélé des collectifs en forte inquiétude et en perte de confiance vis-à-vis de la direction. Cette expertise a aussi démontré la nécessité d'investir en moyens (temps, formation,

outillage,...) et en emploi afin de réussir cette réorganisation et la QVT ne répondra pas à elle seule aux RPS (Risques Psycho-Sociaux) qui impacteront ces collectifs ! La CGT continuera à dénoncer ces restructurations qui ciblent l'emploi avec comme objectif la réduction d'effectif et l'externalisation à terme d'une partie d'activité. Sans aucun doute un préambule à DTSI Demain et on peut se demander ce qu'il restera de notre cœur de métier dans quelques temps. Mais pour stopper cette politique de démantèlement les salariés devront se mobiliser !



DTSI demain, la mode des changements d'organisation

DTSI se réorganise, en grand. Le projet "DTSI demain" va complètement chambouler les établissements et les activités. La raison invoquée par la direction est le rapprochement du "build" et du "run". Les anciens-es se rappellent d'une époque où c'était déjà comme ça. On pourrait presque croire que l'organisation du travail c'est comme la mode, un éternel recommencement.

Sauf que les périmètres ont fortement changé : il y a eu de très grands gains de productivité. Pourquoi ? La re-

cherche incessante du profit financier et les nombreuses suppressions d'emplois donnent un cadre. Est-ce que "DTSI demain" n'est pas une occasion pour la direction de découper les organisations de travail avec un œil sur les sous-traitances à venir ?

C'est un projet en cours, dès qu'il sera plus "net" la CGT pourra mieux informer les salariés concernés et voir avec eux comment réagir.

Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom _____

Prénom _____

Adresse _____

Code Postal _____

Ville _____

(Facultatif). Téléphones → (perso) _____

→ pro _____

Grade/Classification _____

Métier _____

Service/Bureau (nom et adresse) _____