



PARTOUT POUR TOUS

La LETTRE
des élus
Direction Technique
et du Système d'Information



Août 2023

Edito : Le partage de la valeur (suite ...)

A DTSI, sont éligibles à la part variable managériale, les salariés des groupes d'emplois Dbis, E, F et G.

La part variable managériale comporte une composante collective définie au périmètre de chaque Division. Selon la décision unilatérale d'Orange en vigueur depuis le mois de février, celle-ci traduit « la réussite solidaire des salariés appartenant à un ensemble cohérent d'entités en termes de finalités d'activités et de résultats ».

Aussi, les objectifs collectifs sont définis par le management de chaque Division, déclinés et communiqués, en début d'année, à tous les niveaux de l'organisation, à l'ensemble des salarié-e-s éligibles.

DTSI publie, début août, un relevé de décision (également unilatérale) concernant la PVM en indiquant que, pour partie (score QS mobile), les résultats seront appréciés en fonction de l'enquête ARCEP qui se déroule entre juin et août 2023. Pour le score QS Réseaux et Services, et sur l'intervention, **la performance semble dépendre essentiellement de la qualité de service de nos sous-traitants.**

Et enfin, vous, nous, tous les salariés doivent être encore plus satisfaits de leur environnement numérique lorsqu'ils répondent aux sondages NPS SI ... car la satisfaction des salariés rentre dans le calcul de la PV qu'ils vont percevoir !

Accidents du travail, pensez à déclarer.

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ... en quelque lieu que ce soit.

C'est aussi un accident survenu pendant le trajet d'aller et de retour

- entre la résidence principale ou secondaire et le lieu de travail
- le lieu du travail et le restaurant ;

Exemples d'accidents de travail

- chute durant une pause-café, y compris en télétravail.
- accident sur la voie publique en déposant son enfant à l'école, si c'est le trajet habituel, même un jour de télétravail.
- altercations entre collègues, en physique comme au téléphone.

Dans tous les cas, nous vous recommandons d'avertir votre manager ou de le faire signaler par votre entourage, au plus tôt. S'il y a des témoins, notez leurs noms. Allez chez le médecin ou à l'hôpital pour faire constater les séquelles y compris psychologiques en cas d'insultes, d'altercation ou de coups. Puis adressez le certificat médical à votre manager. Assurez-vous que ce dernier a bien rempli la déclaration d'accident. Demandez-lui une copie.

Organisation des secours

La direction se désengage de ses responsabilités. Elle nous refuse de mettre en place des moyens d'alerte pour les télétravailleurs isolés même s'ils sont volontaires, sous prétexte que le domicile est privé. Nous déplorons le décès d'au moins 2 collègues seuls à leur domicile depuis le début de l'année. Les secours auraient été alertés aussitôt après leur malaise s'ils étaient dans les campus Orange. Pourtant, Orange Business commercialise une solution appelée eSafeMePro, mais la refuse à ses propres télétravailleurs isolés.

La vie d'un salarié Orange vaudrait-elle moins cher que des déclencheurs d'alarme (DATI) ?

Accidents de sous-traitants

Les élus CFDT regrettent que le dossier présenté au CSE DTSI ne traite pas des accidents de travail liés à la sous-traitance et ne soit pas à la hauteur des enjeux de sécurité et de prévention.

L'objectif d'Orange devrait être le "zéro accident" de salariés d'entreprises extérieures et tous les moyens doivent être mis en œuvre pour y arriver.

Les élus de la Cfdt attendent maintenant un vrai changement de politique de gestion de la sous-traitance avec un plan d'action concret pour 2023 et 2024, que l'on pourra suivre en CSE et sur le terrain dans les CSSCT.

Mouvement DISUtique*?

Depuis sa création, la **DISU** n'a cessé de construire, de capitaliser sur des solutions 100% pratiques, de rechercher l'amélioration des services aux utilisateurs pour que les 80 000 salariés Orange soient « plus autonomes ».

Les salariés de la DISU se sont adaptés maintes fois, notamment avec le programme « DISU autrement ».

Ils ont évolué avec les changements de technologie.

Si certains sont actuellement force de proposition dans le cadre du programme baptisé Colibri, ont-ils conscience qu'ils contribuent à scier la branche sur laquelle ils sont assis et qu'ils serviront plus tard de caution pour ce qui sera imposé ?

D'après les résultats des sondages

Datacenter :

La Direction du Domaine Datacenter (DDC) s'est entêtée à mener de front deux dossiers complètement distincts.

La « sécurisation de l'activité Datacenter Ile-de-France » inquiète fortement les salariés concernés.

Notamment ceux qui se retrouveront sans poste, conséquence de la fermeture des DC de Rueil et Cheville en 2024, puis d'Aubervilliers en 2029, et du transfert d'activités vers la sous-traitance.

Les élus CFDT demande à la Direction DDC de sortir de son attentisme et d'accompagner sérieuse-

extrapolés par la direction, les utilisateurs n'auraient pas besoin d'assistance avec des relations humaines, avec des conseillers ou encore des techniciens. Un raccourci particulièrement sidérant quand on sait que seulement 10 % des utilisateurs répondent aux sondages !

Après une demi-journée de dialogue entre les élus CFDT et la direction de DTSI, sur ce qui ne serait pas encore « un projet » mais « des réflexions », nous parvenons à la conclusion suivante : si c'est Orange qui dicte les règles d'économies, c'est la DISU qui dessine les lignes de fuite.

La perspective semble conduire vers l'externalisation des activités.

Externalisation sur quel modèle ? Celui qu'a choisi Orange Business cet été, donnant les clés de l'infogérance à ATOS, afin de réduire ses coûts ?

Hasard du calendrier, on apprend

ment les personnes.

L'« optimisation de l'organisation globale » porte sur l'élargissement de l'ensemble des métiers DC et notamment sur l'Environnement Technique (EVT).

Les impacts sur la charge de travail n'ont pas été suffisamment travaillés

Les élus CFDT rappellent leur demande de publication des postes pour compléter la force au travail par des embauches en interne.

Nous dénonçons une nouvelle fois le recours massif à la sous-traitance pour remplacer les départs, ce qui génère la perte de compétences et d'expertises et une dépendance d'Orange vis-

qu'ATOS annonce un projet de restructuration et la cession de son activité Infogérance au milliardaire Tchèque D.K.

Quand ? Le tableau devrait être moins flou au S1 2024.

* ndr : mouvement zutique exprimant sa désapprobation



vis de ses sous-traitants.

La direction ne donne aucun signe de vouloir clarifier la relation client-fournisseur ce qui laisse présager des jours difficiles pour les salariés de ce périmètre vital de PFC.

Nous avons des défis à relever dans les mois qui viennent et l'entreprise ne peut pas se permettre de gâcher ses ressources humaines.

Les élus CFDT demandent à la Direction PFC de prendre très au sérieux la situation de collègues en souffrance et de s'engager réellement, dans une démarche sincère d'accompagnement des salariés.

Vos élus CFDT/UNSA au CSE DTSI

Secrétaire : Marie - Hélène EBURDY- MAUDUIT, **Trésorier :** Rémy VIGNAL

Pascal PELLETIER, Véronique TRUONG, Hamid GOUGACHE, Marie - Paule BLANCHET, Mohamed ROCHDI, Blandine FORESTIER, Bruno SANZAY, Eric MACAREZ, David GIRARD, Monique G., Joël ANDOUCHE, Meriem BEN BELAID, Driss EL HAZZAT, Patricia BANDRES, Thierry CHEVALIN, Marie - France BOUCHER, Chabane CHALAL.

Représentants Syndicaux : Jean - Michel DEHEZ, Bruno COLLADANT.

RETROUVER NOS PUBLICATIONS CFDT SUR Intr@noo / [Espace syndicats](#)

Et sur Internet :

<http://www.f3c-cfdt.fr/orange>

<https://www.facebook.com/cfdt.DTSI>

http://twitter.com/CFDT_Orange



Avec notre webzine, retrouver le point de vue

CFDT sur l'actualité d'Orange

Inscrivez-vous ! contact@cfdt-ftorange.fr