



PARTOUT POUR TOUS

# La LETTRE des élus

Direction Technique  
et du Système d'Information



Octobre 2023

## Le SI ... à la recherche de la stratégie perdue !!

Si une première rencontre en juin 2023 avait suscité quelques espoirs sur la mise en place d'une nouvelle stratégie SI, le CSE d'octobre a été une déception.

Certes on évoque la mise en place au 1<sup>er</sup> novembre d'un nouveau programme QS confié à Claire Benezet, d'un budget sanctuarisé en 2024 et de listes « d'initiatives\* » à prioriser, mais pas de réels moyens supplémentaires. On parle également de mutualisation dans le sens partage d'enablers\*.

**Si la CFDT partage la nécessité d'un plan d'actions, nous nous interrogeons sur la pertinence du diagnostic.** La direction évoque une perte de rigueur dans les activités, et le respect des processus.

## C'est pour quand l'Egalité pro, et le pouvoir de vivre ensemble ?

Comme chaque année, depuis 15 ans, la Direction nous sert le même discours : « **c'est difficile de recruter des femmes dans l'IT** ». C'est du même acabit que les phrases « c'est difficile de promouvoir les femmes », ou « c'est difficile d'avoir des femmes dans le top management ». L'entreprise doit faire évoluer les mentalités et enfin commencer à agir en matière d'égalité professionnelle.

Il aura fallu imposer via des accords d'entreprises et des textes de loi [la loi Génisson du 9 mai 2001, la loi n°

2006-340 du 23 mars 2006, la loi « Rixain » du 24 décembre 2021], et fixer des objectifs quantitatifs pour tendre vers une amélioration de l'égalité femmes/hommes.

Pour la Direction DTSI, le bilan 2022 est très satisfaisant, les chiffres parlent d'eux même, le pourcentage de féminisation et la valeur de l'écart salarial sont bons. **Pourtant, la délégation CFDT constate dans son analyse du bilan que le taux de féminisation est en hausse pour une simple raison : « la baisse des effectifs concerne majoritairement des hommes » mathématiquement cela engendre une hausse du taux de féminisation au sein de la DTSI.**

## La RSE une vraie préoccupation d'Orange ?

Encore une fois dans le cadre du projet de **plan de développement des compétences 2024**, Orange déclare qu'elle veut relever le défi net zéro carbone 2040.

Mais après calcul les **heures de développement de compétence RSE** pour les salariés ne vont représenter que **5% du volume horaire total**. Cela représente **1h25 par salarié!** Difficile d'arriver à une compréhension des

Pour nous, la dégradation du SI amorcée en 2019, et qui s'accélère depuis le S1 2021 correspond aux premières évolutions d'organisation des équipes run du SI, au début de perte de compétences à la suite des nombreux transferts d'activités et aux départs mal gérés de sachant. Ce vide ne sera pas comblé avec des transferts d'activité à bas coûts dans des pays moins disant socialement.

Les ambitions de notre directeur se résume dans la phrase « Dans 10 ans, le SI d'Orange France ne sera pas très différent d'aujourd'hui ».

**Une éclaircie dans ce tableau morose, aucun sujet n'est tabou dixit Bruno Chomel, nous saurons lui rappeler lors de nos prochains échanges.**

\*Initiative : terme employé par la direction, pour désigner une idée d'évolution ou de correction d'application ou de processus  
\*Enabler : Composant logiciel préexistants pouvant être inclus dans un développement informatique

**Comment attirer plus de femmes dans les métiers de l'IT ?** C'est une question que se pose toujours l'entreprise. Les engagements et les actions mis en place ne portent pas leurs fruits.

La **CFDT** questionne l'entreprise et demande d'élargir les profils de recrutements, en raison de l'évolution de nos métiers vers le pilotage de sous-traitant. Mais aucune réponse de la Direction !

**La CFDT demande plus d'actions concrètes à commencer par le recrutement de nos apprentis et l'attribution de budget plus important pour gommer les écarts salariaux H/F.**

enjeux systémique environnementaux qui permettrons de faire évoluer nos gestes métiers.

Impossible d'appréhender le changement de paradigme exigé par le dérèglement climatique que nous subissons !

**La délégation CFDT au CSE DTSI, a invité la direction à embarquer les enjeux RSE dans tous les plans de montés en compétence!**

**Les élus CFDT au CSE DTSI ont aussi demandé à la direction d'agir pour la monté en compétence des collègues en situations de handicap !**

## Le Handicap à DTSI ... un processus de recrutement couteux mais inefficace, un plafond de verre pour les salariés en situation de handicap

Le bilan handicap DTSI 2022 montre que Orange dépense des sommes considérables pour le sourcing de candidats auprès de cabinets de recrutement et lors des forums de l'emploi etc. Toutefois, **sans aucun recrutement de candidats en situation de handicap en 2022**, ce qui témoigne d'un échec avéré et nous interroge sur la réelle volonté de l'entreprise.

D'autre part, il est regrettable de constater que plusieurs plafonds de verre entravent la progression professionnelle des salariés en situation de handicap.

**La CFDT demande à l'entreprise de changer de stratégie : Elle doit embaucher aussi bien des seniors que des jeunes, des hommes et des femmes, en situation de handicap, en se basant sur des critères de compétence plutôt que sur le diplôme.**

De plus, l'entreprise doit prévoir l'aménagement des locaux de travail adaptables et offrir une formation pour des profils variés.

Les incessantes réorganisations et les externalisations fragilisent les personnes déjà vulnérables au sein de notre société. **Lorsque Orange respectera l'accord de 2021 pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap, l'entreprise sera en voie d'atteindre la performance sociale.**



## Sky 56, le retour

Sky 56 2024 résonne comme le commencement de la deuxième vague de la politique immobilière du groupe.

Après avoir expérimenté le flex et les espaces soi-disant collaboratifs, les salariés DTSI Sky 56 vont tester la sur-densification.

**Encore une fois, la direction ne tiendra pas vraiment compte de leurs activités, et ignorera les problèmes de bruit et de promiscuité qui en découleront.**

Malgré une **expertise accablante** sur les prochaines conditions de travail, malgré l'**avis défavorable rendu à l'unanimité par tous les membres élus du CSE**, la direction a nié l'évidence. Vous resterez parkés dans vos enclos ! Sur le fond et la forme, les échanges en séance ont été décevants.

Que dire de l'absence de la DRH DTSI au moment du traitement de ce dossier ? Celle-ci peut s'expliquer en partie par sa proximité avec certains acteurs de la DRH de la DO GSE. Avec ceux qui prennent les décisions et qui pilotent, à distance ... avec un manque d'empathie flagrant !

**Les réponses condescendantes de Mr Tosello (DOGSE) ont été dignes d'une époque que nous pensions révolue chez Orange.**

## Brèves Activités Sociales et Culturelles !

C'est pour assurer la continuité des prestations ASC et garantir aux salariés de DTSI une continuité des prestations en 2024 sans rupture, que les élus **CFDT**, CGT, FO, CFTC et SUD **ont voté le budget du premier trimestre 2024 des ASC**. Sans surprise, les élus CFE/CGC se sont abstenus.

### 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](mailto:Intr@noo) / [Espace syndicats](#)

Et sur Internet :

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

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

[http://twitter.com/CFDT\\_Orange](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](mailto:contact@cfdt-ftorange.fr)