

# L'écho du CSE DTSI

## Le collectif CGT au CSE DTSI

### titulaires :

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

### suppléants :

Nora Laadri (PFC)  
Elisabeth Guibert (DSI)  
Laurent Bouix (DTR)

### représentant syndical :

Thierry ROY (DTR)

Date de parution  
2 mai 2023

## Edito : dialogue social : de l'esbrouffe ...

La constante de la politique de la direction d'Orange est la recherche d'économies et de gains de productivité. Elles se font sur le dos des salariés. Ce qui passe de plus en plus mal, les mauvais résultats du baromètre social en sont un exemple.

Pour des besoins de communication, pour faire croire qu'il y a du dialogue social, que les syndicats sont d'accord avec la politique et les choix de l'entreprise, la direction veut des accords validés. C'est pourquoi elle a de plus en plus recours au chantage lors des négociations. Elle l'a fait lors des négociations salariales (NAO). Elle le fait aujourd'hui avec les négociations sur les astreintes où elle conditionne de faibles avancées à d'importants reculs.

Au CSE DTSI, c'est quelque part le même principe. Elle présente des dossiers (réorganisations, projets immobiliers, ...) parce qu'elle est légalement obligée de la faire. L'avis du CSE étant consultatif, en général opposé,

elle passe outre. Mais elle communique largement auprès des salariés concernés que le CSE a été consulté, sans dire que l'avis était négatif.

Si l'on veut que les choses bougent dans le sens de l'intérêt des salariés, il n'y a pas de raccourci à la mobilisation. C'est ce que montrent les salariés des supervisions de Vision 360 en se mobilisant dans la réorganisation en cours, obtenant ainsi, alors que ce n'est pas terminé, plus de choses que le CSE n'a pu le faire.



## Droit des lanceurs.euses d'alerte

Lors du CSE DTSI d'avril, la direction a proposé une modification du règlement intérieur pour répondre aux dispositions légales obligeant les entreprises à protéger les lanceurs et lanceuses d'alerte.

La proposition de la direction ne consistait qu'en un rappel des articles du Code du Travail. Il n'y avait aucune déclinaison particulière détaillant la façon dont cette protection serait mise en œuvre.

Le rappel d'un cas concret par une organisation syndicale a montré combien il était important d'avoir des dispositions précises, ce qui n'était pas le cas de la mo-

dification proposée par la direction, qui n'a pas été validée par le CSE (mais avis seulement consultatif, donc ...).

Pour remonter une alerte, un harcèlement, il est sage de passer par des militantes et militants syndicaux. Celles et ceux de la CGT connaissent bien les droits des salariés et bénéficient de l'expérience d'une organisation syndicale reconnue. En 2022, la CGT a déjà démontré son utilité en accompagnant une salariée de la DTSI ayant bénéficié de ce statut et de la reconnaissance de ses droits.

## Nouvelles astreintes à DTSI, mais les négos restent à l'os !

En 2022 et 2023, des dossiers de création d'astreintes ont été présentés aux élus CSE DTSI. Il y en a eu 3 lors de ce CSE DTSI d'avril.

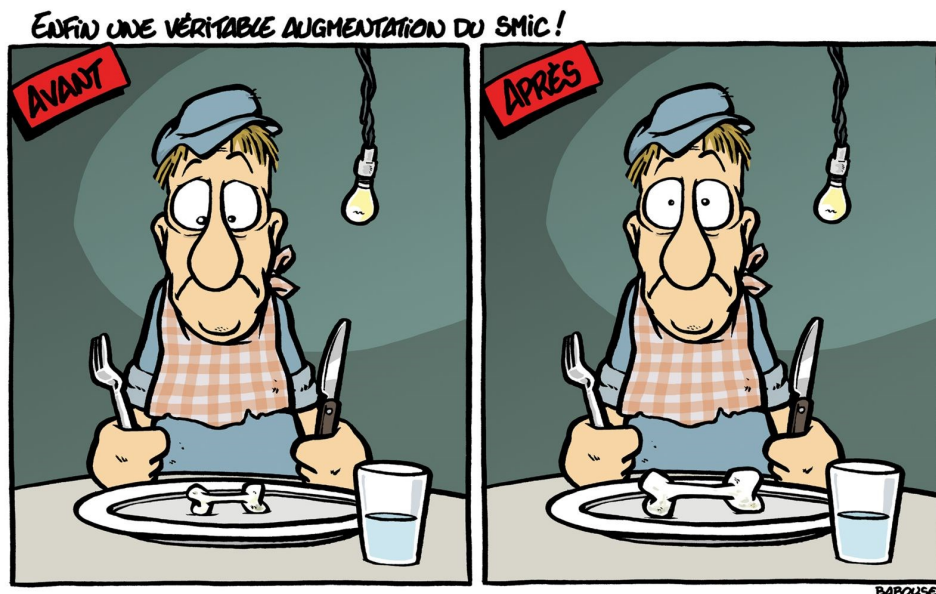
Si la direction est tenue de consulter les élus CSE pour créer de nouvelles astreintes, elle n'est nullement tenue de le faire pour leur suppressions, et elle ne s'en prive pas !

En parallèle, a débuté une négociation concernant les astreintes à Orange SA pour augmenter le forfait d'attente et encadrer les arrêts de l'astreinte à l'initiative de l'entreprise (pétition CGT). La direction conditionne une maigre augmentation de 42€ brut du forfait à la validation d'un cadre légal aux interventions HNO hors astreintes en généralisant le cadre de la permanence statistique aux ACO. La direction veut dénoncer la décision unilatérale FTSA Astreinte du 13 décembre 2005 et surtout tous les accords ou décisions locales qui en découlent. Elle refuse toute indemnisation de la suppression de l'astreinte.

Pour Orange, pas de petits profits

quand c'est sur le dos des salariés ! Dans les négociations la CGT a rejeté ces propositions demandant à la direction de revenir avec un nouveau mandat de négociation en phase avec les justes revendications des salariés.

Les nouvelles astreintes ont de plus en plus un caractère obligatoire avec la baisse des effectifs. Le respect de la réglementation, des temps de repos, malgré les discours de la direction, est aléatoire. La CGT refuse cette logique.



## Mutualisations : un autre mot de la novlangue de la direction

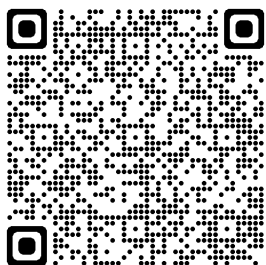
Dans les réorganisations et autres SDIT, la mutualisation est un des leviers utilisés pour intégrer la baisse voulue des effectifs. En CSE DTSI les dossiers font la part belle à la mutualisation des activités, des collectifs, etc... La direction demande toujours plus aux salariés (élargissement de périmètres, nouvelles activités, moins de managers, de RH, déménagements...). Tout cela pour atteindre l'objectif d'Orange de réduction d'effectifs.

L'exemple des data center d'Ile-de-France qui vont être supprimés en 2024 et 2029 est éloquent. L'activité est recentrée sur deux sites plus récents et annoncés plus

performants en province.

Pour la CGT ces mutualisations sont un des éléments qui visent à des économies sur le dos des salariés. Ces mêmes salariés que la direction identifie comme un coût alors qu'ils sont les grands acteurs de la richesse de l'entreprise !

Les avis négatifs systématiquement donnés par le CSE sur ces mutualisations n'empêchent pas la direction de les mettre en œuvre. La seule façon d'inverser la logique serait de recruter pour combler les besoins en effectifs.



Lien vers la déclaration préalable de la CGT au CSE DTSI d'avril 2023

Vous souhaitez nous contacter pour adhérer à la CGT Fapt Orange

Contactez la CGT Fapt Orange

