

Le collectif CGT au CSE DTSI

titulaires :

Sylvie Amisse (DISU)
Géraldine Candida (UPR SE)
Laïla Chatraoui-Mouchrih (DSI)
Rémy Chiménes (DSI)
Joël Conte (DISU)
Fabrice Lebrun (UPR SO)

suppléants :

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

représentant syndical :

Thierry ROY (DTR)

Date de parution
3 novembre 2023



Triste bilan d'une mandature !

Nous arrivons à la fin de cette première mandature CSEE de la DTSI, elle aura été inédite à bien des égards. En effet, elle s'est déroulée dans un contexte particulièrement complexe et exceptionnel. C'est notamment le nouveau format du CSEE avec la disparition des CHSCT.

Alors que la pandémie nous a obligés à travailler en mode dégradé du jour au lendemain, souvent dans un environnement de travail à domicile inadap-
té, la Direction y a vu une opportunité d'accélérer ses projets de restructurations importantes, sans justification réelle.

Les différentes réorganisations ont eu pour conséquence la banalisation ou le morcellement du travail, avec pour effet une perte d'expertise et d'autonomie des agents, source d'un mal être grandissant. Ces successions de réorganisations (DTSI Demain, ARI...) couplées aux réorganisations non achevées (fusion de services et directions) et aux différents SDIT (Schéma Directeur Immobilier Territorial) constituent un mélange dange-

reux pour la santé des salariés.

Pour la CGT l'entreprise doit revoir sa politique antisociale et de faire le nécessaire en termes de recrutements, de reconnaissance et de formation, pour que les départs en TPS et retraite ne viennent pas aggraver les conditions de travail des salariés qui restent. La CGT refuse l'externalisation de pans entiers de notre activité sur le réseau et le système d'information.



Le handicap à la DTSI..pas facile!

Nous sommes à la troisième année de l'accord triennal 2021-2023 sur le handicap à Orange. Le nombre de recrutements ne décolle pas, pire il régresse en cette 2022 pour attendre le miraculeux chiffre de **ZERO** à la DTSI ! et seulement 5 alternants accueillis au sein des équipes.

La CGT demande depuis plusieurs années une baisse du niveau de recrutement des salariés TH. En effet seuls 27% des demandeurs d'emploi avec une reconnaissance de handicap ont un niveau de formation au

moins égal au baccalauréat. Près de la moitié ont un niveau BEP/CAP, et un peu plus d'un quart ont un niveau inférieur au BEP/CAP.

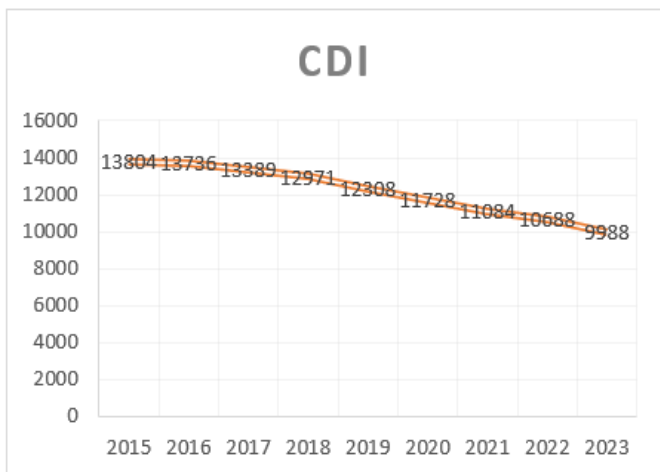
Alors qu'accompagner les recrues par une formation qualifiante permettrait à la DTSI d'être une direction handi-accueillante et plus seulement sur le papier

La bonne nouvelle cependant, c'est qu'avec **ZERO** embauche en 2022, le niveau de recrutement en 2023, sera sans aucun doute exceptionnel !

L'emploi à la DTSI se désagrège !

Tous les ans, les CSE sont informés et consultés sur ce qui s'appelle le "bloc 3", à savoir la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Ce qui est le plus visible, ce sont les suppressions d'emplois. Il y a 1 620 salariés de moins à DTSI entre fin 2019 et fin 2022. Nous pouvons estimer, à périmètre constant, au moins 700 départs en 2023. Ce qui ferait que DTSI passerait de 12 308 salariés fin 2019 à 9 988 salariés fin 2023.



Nous voyons bien l'étendue des suppressions d'emplois. Et pour chaque emploi supprimé, c'est une charge de travail qui augmente, des conditions de travail qui se dégradent et des pressions sur les objectifs. Les recours à la sous-traitance augmentent, la renonciation à certaines activités aussi. Les collègues qui partent non remplacés partent avec leur expérience ce qui fait une perte importante de compétences.

Quel est le sens qui reste au travail ?

Face à ces constats, tous les beaux discours de la direction tombent à plat.

La direction affiche de beaux indicateurs sociaux qui ne trompent personne.

Les recrutements se font au compte-goutte. Une part infime des alternants sont embauchés alors qu'ils devraient être un socle pour l'avenir.

Les plans d'économie font que des plans entiers de formation se transforment en acculturation.

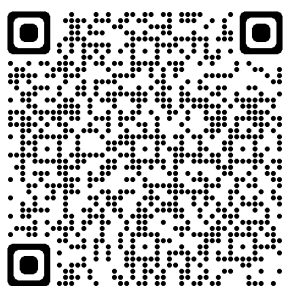
La direction présente l'égalité femmes – hommes comme un objectif à peu près atteint alors qu'une expertise du CSEC montre l'écart important de salaire existant (de l'ordre de 5% en moyenne) que les mesures de correction salariales vont mettre des dizaines d'années à corriger.

L'emploi des salariés handicapés n'est pas à la hauteur des "Hangagements" de la direction, aucun recrutement de travailleur handicapé à la DTSI en 2022.

La CGT ne cautionne pas cette politique de la direction dont le seul but est d'alimenter les poches des actionnaires.

Pour la CGT il faut recruter pour assurer nos activités dans de bonnes conditions avec une bonne qualité. Il faut embaucher un nombre important d'alternants. Il faut réinternaliser l'activité sous-traitée en proposant aux personnels sous-traitants de suivre leurs emplois.

Ensemble battons-nous pour retrouver de l'emploi.



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

Vous souhaitez nous contacter pour adhérer à la CGT Fapt Orange

Contactez la CGT Fapt Orange

