

L'écho du CSE DTSI

L'emploi en baisse, la charge de travail en hausse



En 2024, la DTSI (DTOF + DS) a perdu 483 salariés en un an (-4,4 %). Tous les métiers reculent l'Accompagnement -2,1 %, l'Innovation et technologie -5,9 % et la Fonctions support -9,5 %. Seul le domaine client « progresse » ... mais uniquement grâce à une explosion des CDD. Autrement dit : de la précarité en plus, pas de vrais emplois !

Les départs sont massifs, les embauches sont au compte-gouttes, 472 départs définitifs : 403 retraites, 44 démissions, 7 licenciements, 5 ruptures conventionnelles, 13 décès. Seulement 55 recrutements externes, essentiellement en bande E et F dont seulement 34 % de femmes.

On vide la DTSI de ses forces vives et de ses compétences sans renouvellement sauf de la sous traitance.

L'Alternance en recul -5% en un an (404 fin 2024 contre 425 en 2023), les contrats de professionnalisation passe de 9 à 6 et ne parlons pas des promotion pour les salariés de niveaux B et C elles sont inexistantes. Les carrières sont verrouillées ? Une politique qui obstrue l'avenir et tout évolution interne des salariés et bloque toute évolution interne.

La GEPP 2024 confirme la disparition de 581 équivalents temps plein (-6,1 %) : Systèmes d'information : -5,4 %, Réseaux et services : -8,5 %, Intervention : -13,9 %, Seules les activités transverses progressent (+98 %), mais c'est du pipeau : ce sont de simples transferts organisationnels.

Les mobilités internes passent dans le rouge : 311 entrées pour 314 sorties, contre un solde positif en 2023. Preuve que la DTSI n'attire plus et perd ses forces.

Formation : vitrine ou vraie reconversion ? Les salariés ont reçu 217 898 heures de formation en 2024, soit 22,8 h par salarié (+2,7 h), les nouvelles technologies (cloud, IA, cybersécurité) représentent 32 % des heures.

Mais les formations relèvent surtout de l'acculturation (présentation générale) ou de l'information et pas de vraies qualifications transférables.

La direction communique sur la formation, mais en pratique, elle ne donne pas les moyens aux salariés de se reconvertis réellement aux métiers d'avenir.

La prévision pour 2025-2027 est encore pire ! La direction annonce une nouvelle baisse de salarié à la DTSI de 9,6 % à 12,3 % d'ici 2027. Les causes sont : Fin des activités cuivre, virtualisation, automatisation.

En parallèle, Orange se vante de 800 M€ d'économies grâce à l'IA d'ici 2027. Et on nous fait croire que « l'IA ne supprime pas d'emplois » ? Une supercherie ! Moins d'emplois, plus de charge, plus de précarité : voilà la vraie stratégie d'orange.

La direction sacrifie les salariés au nom de la rentabilité. Elle externalise, bloque les carrières, remplace des CDI par des CDD et prétend que l'IA est une opportunité alors qu'elle sert avant tout à supprimer des postes.

La CGT exige des recrutements pérennes, de vraies formations, des carrières débloquées et la vérité sur l'IA : ce n'est pas aux salariés de payer le prix de la transformation numérique et des choix financiers d'Orange !

Vos élus CGT: Laurent Bouix, Jean-Marie Giordano, Géraldine Candidda, Laurence Piccolo, Ali Gribi, Ar-melle Caron, Laila Chatraoui-Mouchrih, Rémy Chiménes, Elisabeth Guibert, Nora Laadri, Clément Nurit;

Représentant Syndical: Fabrice Lebrun

L'immobilier by orange, dividendes au M²

Les projets immobiliers de la DTSI pèsent directement sur l'organisation du travail, la santé et la sécurité des salariés.

La CGT exige que ces impacts soient pris en compte dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels et examinés en Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

La question du respect de la vie privée et professionnelle est centrale. Les mobilités imposées et l'éloignement des sites détériorent fortement cet équilibre.

La CGT alerte sur les conséquences des déménagements : stress, incertitude, conditions de travail dégradées, sécurité compromise et atteinte à la Qualité de Vie au Travail.

Plusieurs sites sont particulièrement touchés : Arcueil, Clermont-Ferrand, Gardens, ..., où les problèmes de sécurité et d'équipements sont déjà criants. La CGT demande des solutions immédiates.

La stratégie immobilière, centrée sur la réduction des surfaces, fragilise les conditions de travail et accroît la charge mentale, tout en générant des économies substantielles pour l'entreprise.

Côté environnement, la politique carbone mise en avant repose surtout sur la logique d'économie, en occultant l'impact du télétravail et en transférant la responsabilité aux salariés.

Enfin, la CGT revendique une gestion participative, garantissant restauration, stationnement, prévention des risques psychosociaux et cohésion sociale.

La CGT refuse de cautionner des projets réduits à une logique d'économies, au détriment de la santé, de la sécurité et du bien-être des salariés.

la CGT pour une restauration pérenne et de qualité.

Au service des salariés, des comités de restauration ont été mis en place dans chaque restaurant orange. Ils ont pour mission de faire remonter les problèmes de leur restaurant via leurs représentants CSE DTSI.

Il est important de noter vos remarques dans les cahiers disponibles dans les restaurants Orange afin d'améliorer la qualité du service.

Les restaurants d'entreprise sont un des atouts majeurs du bien-être au travail et favorisent la cohésion d'équipe et les interactions sociales.

La pause repas est un temps de respiration dans le déroulé d'une journée de travail ; avoir un temps de détente dans la journée n'est pas un luxe vu la surcharge de travail des équipes due aux départs et aux non-recrutements.

La restauration collective chez Orange est bien plus qu'un simple service alimentaire. Elle constitue un véritable pilier de la vie professionnelle, contribuant au bien-être des salariés, à la convivialité sur les sites, et au soutien du pouvoir d'achat via des repas équilibrés à des tarifs attractifs.

Le CSE DTSI en participant à la restauration mutualisée est en mesure de fournir une offre de restauration adaptée aux besoins des salariés et dont le coût reste raisonnable malgré l'inflation.

En conclusion, la CGT réaffirme que la restauration collective chez Orange, par sa dimension sociale, économique et environnementale, reste un levier essentiel pour le bien-être des salariés et la qualité de vie au travail. La restauration ne doit pas être vue comme un coût par la direction.



Lien vers la déclaration préalable de la CGT au CSE DTSI de SEPTEMBRE 2025

