NOVEMBRE 2022

L'écho du CSE DTSI

Le collectif CGT au CSE DTSI

titulaires :
Sylvie Amisse (DISU)
Géraldine Candidda (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
29 novembre 2022

Edito : Apres DTSI demain, Le démantèlement …

Il y a un an la direction mettait en place sa nouvelle organisation « DTSI Demain », quel bilan pouvons-nous en tirer ?

Nous avions des craintes sur l'après « DTSI demain », avec le choix stratégique à venir de l'entreprise Faire ou Faire Faire, avec une poursuite des suppressions d'emplois et la recherche constante de gains de productivité, d'économies, à un rythme forcé.

Cette organisation devait permettre de rapprocher les activités de Built et du Run, mais depuis 1 an nous assistons à des externalisations d'activités. La direction parle de ré internalisation de l'activité mais pour la CGT transférer l'activité du SI vers une C2S, ou bien l'activité du réseau vers un GNOC c'est de la délocalisation de l'emploi en Roumanie, Pologne, Maroc ou tout autre pays à bas coût de la main d'œuvre.

Face à cette poursuite des suppressions d'emploi, accélérée par les départs en TPS, la CGT se pose la question : quelles activités resteront en interne ? et que va-t-il être donné à la sous-traitance ? En gros dans quelles activités va-t-on garder des compétences en interne et dans quelles autres nous soumettons nous pieds et poings liés à la sous-traitance ?

GPEC 2022 - 2024 : la casse de l'emploi pour une logique de profit

Lors de ce CSEE DTSI de novembre la direction nous a présenté la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) 2022 – 2024 ainsi que les orientations de développement des compétences et formations pour 2023.

Ce qu'il faut retenir c'est la décroissance programmée des effectifs à DTSI avec une baisse de plus de 2000 emplois temps plein (ETP) CDI prévue d'ici à fin 2024, ainsi nous ne serons plus que 8200 salariés à la DTSI en 2024, et cela grâce à la délocalisation de nos activités. Et bien sûr, des recrutements envisagés sont presque uniquement en interne en déshabillant d'autres directions de Orange France. Mais le constat que dénonce la CGT, à l'écoute des salariés, est que, faute de recrutements les dernières années, les effectifs déjà en forte tension provoquent un accroissement dangereux de la charge d'activité.

Face à ce constat, la stratégie de la direction est d'orienter la formation vers l'acculturation au dépend de l'expertise dont l'accès devient plus élitiste. La direction tente de justifier par l'externalisation et le renoncement, son choix de ne pas ou trop peu recruter.

La DTSI démystifie l'emploi des travailleurs handicapés à sa façon...

Toujours dans l'affichage, Orange DTSI ne se démarque pas des autres entités nationales du groupe alors qu'elle est la division la plus importante en termes d'effectifs. L'essentiel des chiffres le démontre sans peine :

- 11 personnes en situation de handicap ont été accueillies en 2021 soit 4 CDI et 7 alternants ou stagiaires.
- L'accès à la promotion, en baisse puisqu'il est passé de 5.7 à 5.1%.
- Trop de salariés TH en bande A, B, C et D comparativement aux salariés valides au regard des données : 35,75% versus 15,67 pour l'ensemble de ces bandes.

Avec un gouvernement, complice, qui fait voter des lois ne poussant pas les employeurs à recruter, au détriment du chômage massif des demandeurs d'emploi en situation de handicap, on se retrouve avec une méthode de calcul qui permet d'atteindre le quota obligatoire de 6% de salarié TT grâce à la population vieillissante interne : un salarié de plus de 50 ans avec une RQTH représente une part de 1.5. Or on sait que la part des salariés en situation de handicap à Orange, y compris à DTSI, ont une moyenne d'âge supérieure à 50 ans. Orange DTSI ne fait pas exception, 86% ont plus de 46 ans dont 56% ont plus de 55 ans.

Pour la CGT, si la politique de l'emploi à Orange UES est d'1 embauche pour 4 départs, à Orange DTSI on fait encore moins avec 1 embauche pour 6 départs de salariés en situation de handicap. Inadmissible pour la CGT !

Alors qu'il ne se passe pas un mois sans qu'un projet SDIT immobilier ne soit présenté aux élus du CSE, force est de constater que ces derniers ne sont pas écoutés. Les salariés en situation de handicap sont les victimes de nombreuses incohérences sur des campus dits « neufs » ou « rénovés à neuf ». Alors que la loi impose une accessibilité minimale des locaux, la direction DTSI préfère traiter les demandes aux cas par cas ; à charge des salariés de démontrer leurs besoins d'accessibilité ! Quid des éventuels futurs recrutements potentiels ?

Sans réelle politique volontariste et remise à plat du processus de recrutement aucune avancée d'un bilan handicap positif n'est possible à DTSI. La direction doit cesser d'espérer recruter une personne en situation de handicap qui occuperait un poste sans besoin d'adaptation. Les salariés en situation de handicap, du fait de leur état physique, sensoriel ou cognitif subissent déjà, pour une grande majorité d'entre eux, des difficultés à accéder aux études supérieures, l'accès à l'emploi en milieu ordinaire doit leur être facilité.

Pour la CGT, la richesse d'une entreprise devrait être considérée en fonction de la richesse et de la diversité des femmes et des hommes qui la compose et la représente et non pas par son niveau de son chiffre d'affaires, de ses bénéfices ou encore des dividendes redistribués aux actionnaires.

Lien vers la déclaration préalable de la CGT au CSE DTSI de novembre2022