



Sommaire

Restauration : l'usine à gaz tourne à plein régime	1
Fonte des bilans et dérèglement de la prévention	1
Désertification des régions : le niveau de l'emploi baisse	2
Contamination des grands projets immobiliers	2

Dans le concept Responsabilité Sociétale d'Entreprise, l'humain a une place prédominante : Orange l'aurait-elle oublié ?

► [Consultez notre déclaration préalable](#)

Restauration : l'usine à gaz tourne à plein régime

Le Comité National de la Restauration (CNR) a informé chaque salarié de la DTSI du montant de la subvention aux repas qui lui serait allouée en juillet. La période de confinement indemnisée va du 16 mars au 11 mai. Pour les salariés déjà détenteurs de titres restaurant, la somme sera versée sur leur compte dématérialisé (UP), pour les autres, sur leur fiche de paye. Ces montants sont non-imposables.

Les analyses de la CFE-CGC Orange

Les détenteurs de cartes UP devront avancer leur quote-part de 40% des titres restaurant à n'utiliser QUE pour de l'alimentaire, les autres non. La CFE-CGC Orange regrette les contraintes imposées par l'URSSAF et demande un bilan de cette opération.

► [Pourquoi ça fonctionne bien ailleurs ? Plus de détails](#)

Fonte des bilans et dérèglement de la prévention

Présentation des bilans HSCT 2019 et PAPRIACT 2020 : les Bilans Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (HSCT) et le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT) sont préparés par les 31 préventeurs de la DTSI, acteurs essentiels de la prévention. Le premier présente un bilan de l'année écoulée, le second le programme et les mesures de prévention des risques inhérents aux activités de l'entreprise et les actions menées pour les éviter ou les traiter.

Quelques données sur l'année 2019 :

- ◆ 28% des salariés en télétravail (TT) régulier,
- ◆ 203 réunions CHSCT
- ◆ 64 consultations de CHSCT
- ◆ 79 enquêtes (visites terrain)
- ◆ 2 500 K€ dépensés pour la prévention
- ◆ 40% des accidents du travail mal renseignés

Les principaux risques dont il faut améliorer la maîtrise sont les risques routiers, les Risques Psychosociaux (RPS), les Troubles Musculo Squelettiques et incendie.

La charge de travail reste un sujet important, pour les managers comme pour leurs équipes. Des groupes de travail se sont montés pour identifier les causes de ces surcharges.

Chaque rapporteur(e) des 12 Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) de la DTSI a ensuite présenté un bilan de tous les aspects Santé Sécurité et Conditions de Travail sur son périmètre.

Les élus ont demandé la création d'une commission spécifique pour l'analyse des Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP), des rapports PAPRIACT et bilans HSCT. La direction a refusé.

Les avis de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange s'interroge sur les **40%** d'accidents du travail non qualifiés. Un réel travail doit être fait sur toute la DTSI pour que les déclarations d'accidents du travail soient correctement remplies et les accidents analysés.

La CFE-CGC Orange s'est associée aux autres organisations syndicales pour refuser le PAPRIACT en l'état. Nous sommes soucieux de la prévention mise en œuvre. La liste des manques et questions sans réponse est longue, et seul le CSE DTSI a le pouvoir de faire des recommandations à l'employeur pour améliorer le plan de prévention. Nous déplorons l'attitude arcboutée de l'employeur de refuser la création d'une commission spécifique.

Désertification des régions : le niveau de l'emploi baisse

La Direction a présenté pour 2019 le Rapport Annuel de l'Emploi (RAE) et le Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) :

- ◆ 12 308 contrats à durée illimitée (CDI)
- ◆ 49 ans d'âge moyen
- ◆ 25% de féminisation
- ◆ 35% des CDI travaillent en Ile de France
- ◆ 859 départs définitifs dont 798 à la retraite
- ◆ 179 recrutements nets
- ◆ 507 alternants
- ◆ 25% des recrutements sont issus de l'alternance

Les demandes de recrutement sont toujours initiées localement, pour répondre à des besoins sur nos métiers clés. Une décroissance des métiers est observée sur plusieurs bassins d'emploi, sauf l'Ile de France plutôt stable. Pour les redynamiser, la Direction a lancé plusieurs actions avec les Directions Orange (DO) régionales, telles que des collaborations avec des universités, des open cafés pour faire connaître les postes.

Les élus du CSE DTSI ont demandé la répartition des salariés de la DTSI sur les différents bassins d'emploi, mais la Direction n'est pas en mesure de la transmettre. Elle conseille d'interroger directement les DO. La DTSI maintient sa volonté de proposer des postes en alternance, à hauteur de 4% des effectifs. Un Centre de Formation d'Apprentis Orange doit ouvrir en septembre 2020 sur les métiers que nous portons : data, sécurité, logiciel, virtualisation.

Contamination des grands projets immobiliers

Les 307 grands projets immobiliers de la DTSI concernent 66 000 salariés et 1032 immeubles. La DTSI dépense plus de 100 millions d'€ par an sur ces projets.

Dans le cadre de la COVID, tous les chantiers et les opérations de déménagement se sont arrêtés

Certains immeubles étaient vides pendant le confinement. Des économies sur les fluides ont pu être faites, mais ne représentent rien face aux coûts inhérents aux retards de livraison et ouverture des nouveaux sites.

Il est encore trop tôt pour voir si la COVID et le télétravail (TT) auront un impact sur ces projets ou pas. Aucune modification de l'utilisation des espaces n'est donc prévue à ce jour. Si de nouvelles directives devaient s'appliquer, les projets seront alors retravaillés avec tous les acteurs.

Les avis de la CFE-CGC Orange

La direction persiste à ne pas communiquer le retour sur Investissement (ROI) de ces projets immobiliers.

Le document d'Information sur le schéma directeur immobilier pour les sites de la DTSI ne nous permet pas d'appréhender

La sous-traitance augmente de 9% dans tous les domaines, représentant ainsi 20% des activités. Cette externalisation va se maintenir pour des activités telles que l'exploitation et la maintenance de certains réseaux, certaines activités de déploiement de réseaux mobiles, et d'autres sur le SI. Les activités aujourd'hui externalisées vont continuer comme ça.

Les avis de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange observe donc les faits suivants :

- ◆ En moyenne 1 recrutement pour plus de 4 départs.
- ◆ Orange vise 5% des effectifs en alternance, alors que la DTSI ne vise que 4%

C'est l'activité qui fait l'emploi. Or la désertification de certaines régions est évidente. La CFE-CGC Orange maintient sa demande de décentralisation d'activités pour permettre à toutes les directions régionales d'offrir à leurs salariés de vraies perspectives d'emploi et de projets d'évolution professionnelle.

A la question de la répartition des effectifs par ville et par entité, la Direction de DTSI répond qu'elle est incapable de fournir ces données. La CFE-CGC Orange regrette que la DTSI fasse appel à de la sous-traitance et/ou régie en région, au détriment de la montée en compétences de salariés sur des postes à valeur ajoutée. La crise sanitaire et le télétravail induit ne pourraient-ils pas encourager l'entreprise à relocaliser l'emploi en région ?

au mieux le sujet, faute d'informations précises. La CFE-CGC Orange réclame donc les données sociales et économiques sur tous ces projets immobiliers.

La COVID et le refus de la majorité des salariés de travailler sur des plateaux, exprimé dans les premiers retours de sondages, génèrent des souhaits de plus en plus nombreux de télétravail. La Direction surfe sur cette vague et en profite pour justifier l'usage du Flex dans tous ses nouveaux bâtiments.

L'impact de la COVID sur les grands projets immobiliers questionne. A ce jour, la Direction ne se prononce pas sur le cahier des charges des nouveaux projets immobiliers dans ce contexte de crise sanitaire.

Nous assistons depuis des années et pour chaque projet immobilier à un simulacre de co-construction, co-participation des salariés à des projets de modification totale de leurs conditions de travail. L'absence de prise en compte de l'humain sur ces projets nous désole. Les débats en séance mettent en évidence la méconnaissance de la Direction de l'Immobilier en matière de normes.

Représentant Syndical : Rémy DOYEN - Élu(e)s CSE DTSI :

Titulaires : AJASSE K. - BOUTIN FX. - CAO N. - CHAZELAS B. - LEFORT-DESCATOIRE F. - ESNault F. - FEJOZ S. - GUIBERT B. - MOREAU B. - OUADI M. - TEISSANDIER R.
Suppléants : AYMAT P. - COLLAS V. - DARNIS D. - ESCALON D. - HABAY A. - KHODRI S. - LEROY J. - LORTEAU MC - MAUREL N. - SERAFIN G. - SOURISSEAU H.