



## Sommaire

L'avalanche des Grands Projets Immobiliers .....	1
UPR SE à Marseille : tout schuss dehors ! .....	1
UPR s : fonte des effectifs avec l'automatisation. ....	1
Consultation sur le volet social : le bloc 1 se détache du glacier .....	2
Le flex office gèle le dialogue social à Orange Village .....	2
Agilité en mode hors-piste : managers au bord du gouffre .....	2

♦ L'intégralité de notre déclaration préalable à lire sur <https://bit.ly/2QE6a4>

## L'avalanche des Grands Projets Immobiliers

La Direction de l'Immobilier Groupe rappelle les 303 Schémas Directeurs Immobiliers Territoriaux (SDIT) en métropole pour Orange.

En 2018, la DTSI est concernée notamment par : Lyon, Toulouse, Nantes, Lille, Villejuif, Marseille, Guyancourt, Montpellier, Bordeaux et Orange Village.

### La position de la CFE-CGC Orange

Nous rappelons que les projets actuels imposent tous une modification profonde des conditions et mode de travail avec peu de m<sup>2</sup> mis à disposition des salariés et trop souvent

l'absence de place attitrée. Nous regrettons que la présentation de ces SDIT ne fasse que très rarement référence aux impacts liés aux investissements en lien avec la restauration.

Loin d'innover, Orange est à contre-courant de grandes entreprises qui font machine arrière au vu des effets délétères du flex office. La direction se doit d'écouter, mettre en œuvre et étendre les préconisations faites par Technologia pour Lyon 2020.

Expertise ICCHSCT Technologia <https://bit.ly/2S7QVfk>

## UPR SE à Marseille : tout schuss dehors !

Sont concernés 54 salariés de l'UPRSE du site Nédélec, situé à proximité de la gare et de l'autoroute : les bâtiments existants vont être démolis et un immeuble neuf va être reconstruit. Le scénario retenu consiste à un déménagement transitoire de l'équipe ADR à Saint-Mauront et de l'équipe GRM à National.

### La position de la CFE-CGC Orange

Les élus du CE DTSI alertent toujours sur les détériorations des conditions de travail et reprennent les arguments de l'avis motivé du CHSCT de l'UPR Sud Est du 27 novembre 2018. Ils demandent à la direction de prendre en compte les alertes des élus sur ce dossier.

## UPR s : fonte des effectifs avec l'automatisation.

Trois métiers de la production en UPR sont présentés : gestionnaire réseau, gestionnaire d'équipements et gestionnaire routeur. Les perspectives métiers (2018/2020) sur ces 2 dernières catégories démontrent que les ressources humaines suivront la pente naturelle des départs en retraite. La charge de travail sera optimisée par une nouvelle répartition nationale et par une automatisation des tâches de production. Seul le métier de gestionnaire réseau resterait pérenne en effectifs internes ou sous-traités en cas de surcharge.

### La position de la CFE-CGC Orange

Les perspectives d'emploi en UPR en région s'amoindrissent. La dimension économique du dossier est résumée à la réduction d'effectif sans mesure de l'impact des contraintes réglementaires et de l'automatisation.

Quel sens les salariés trouveront-ils dans leur travail ? Quelle motivation auront-ils à rester en poste ?

La CFE-CGC Orange déplore une présentation focalisée sur l'efficacité sans montrer l'efficacité de cette décision d'un point de vue marketing, méthode de travail, architecture d'offre entreprise sur les réseaux FTTH notamment.

# Consultation sur le volet social : le bloc 1 se détache du glacier

Dernière étape d'une longue série de dossiers obligatoires sur les bilans 2017 et orientations futures de la Politique Emploi et Compétences et actions de Formation associées.

## La position de la CFE-CGC Orange

Nous ré-affirmons le besoin d'une stratégie claire pour identifier les activités cœur de métier, comprendre les

prévisions Emploi et Compétences et de plans de Formation calibré pour atteindre les objectifs d'excellence technique fixés par notre groupe et par la DTSI en particulier.

- Sans réponse à nos questions, vote contre le bloc 1 volet 2 à la quasi-unanimité du CE.

## Le flex office gèle le dialogue social à Orange Village

Ce projet vise à réaménager des espaces de travail existants au sein d'Orange Village en tenant en compte l'évolution des usages. La direction rappelle les objectifs : accueillir les salariés de Bagnaux, rapprocher directions et équipes selon leurs métiers. 747 salariés d'OFS (422) et DTSI (325) sont concernés ainsi que les bâtiments A, B et F. Une expertise « SECAFI » a été rendue.

## La position de la CFE-CGC Orange

Les élus du CE demandent le report du point afin que la commission temporaire Expertise Nouveau Village ait le temps d'exploiter le rapport SECAFI, l'avis de l'IC-CHSCT et ainsi d'éclairer les élus pour rendre leur avis.

- Rendez-vous le 10 janvier 2019 pour un CE spécial Nouveau Village

## Agilité en mode hors-piste : managers au bord du gouffre

Le directeur et la DRH du domaine du Système d'Information présentent les méthodes expérimentées depuis 2010 à la DSI.

Contrairement aux méthodes traditionnelles, dont la première version du livrable arrive en moyenne après 18 mois, l'enjeu de l'agilité est de mettre entre les mains de l'utilisateur une 1ère version de produit en 3 mois. 536 personnes ont été formées et accompagnées pour 67 projets répartis sur les 3 domaines Grand Public, Direction Entreprises France et DTSI.

En 2018 l'agilité devient « coordonnée » pour s'adapter à l'ensemble des organisations et à la transversalité des projets métiers. Elle est aussi collective et s'appuie sur une organisation auto régulée et adaptative basée sur des rôles. Des parcours de formation et d'accompagnement sont proposés aux salariés et managers.

## La position de la CFE-CGC Orange

Le dossier présenté se voudrait représentatif d'un bilan fin 2017. Hélas ! le listage de verbatim, effectivement cher à la direction, ne saurait faire office d'analyse et ne fait état que de généralités énoncées par quelques salariés.

Seulement 8% des projets aujourd'hui sont en mode Agile. Le rôle du manager serait surtout orienté dans le rôle d'évaluation des compétences de ses collaborateurs tout en restant dans l'opérationnel : **mission impossible** ! Le discours de la direction nous semble loin de la réalité professionnelle des managers dans une organisation Agile où leurs missions seront de plus en plus floues et difficiles à mener.

La direction apparaît énigmatique, voire muette, quant à la généralisation du mode Agile sur tout le périmètre DTSI. Pour la CFE-CGC Orange la déclinaison sur les grands projets de développement du réseau (généralement sous-traités) reste une interrogation.

En conclusion : « Qu'on se rassure » !!! D'une part, la bienveillance évitera les dérives, tant dans les évaluations que dans les risques d'essoufflement des salariés délivreurs de sprints à répétition... d'autre part, la gouvernance adaptative solutionnera tous les problèmes liés au fonctionnement... !!!

Vos représentants  
CFE-CGC Orange

### Vos élu(e)s au CE DTSI :

Sophie FEJOZ – 06 73 89 87 31  
Isabelle LEPRETRE – 06 08 49 88 84  
Thierry BLACHERE – 06 47 99 07 87  
Laurent BEDROSSIAN – 06 85 40 18 29  
Didier COQUILLE – 06 83 98 22 84  
Christophe LOUIS – 06 71 27 12 58  
Bruno MOREAU – 06 71 01 12 60  
Jean-Mary SAROTTE – 06 86 79 37 65  
**Votre Représentant Syndical**  
Olivier ALBA – 06 30 03 52 90

### Commissions :

- **ASC** : C.DUBOISSET, R.TEISSANDIER, R.BELLAVIA, JC. WERGUET, C.SCHWEYER
- **EMF** : L.BELILI, N.BELARBI, S. FEJOZ, J.PELEGRIAN-BOMEL, H.CLIPET
- **EEM** : S.GOURIOU, JL. DELFOUR, JP.SAUVAITRE, A.BISBAL, J.LEROY
- **Egalité Pro** : I.BEKKAYE, A.BISBAL, A.HABAY
- **Handicap** : L.VINEZ-FALGAYRAC, R.LE BOULZENNEC, D.PRATLONG
- **Logement** : A.HABAY et Restauration : C.SIMON BRADESI, Y.TERFAIA
- **CHSCT & RPS** : H.SOURISSEAU, J.LUCAS VIEGAS, G.FOREST, S.GOURIOU, F.CHAUVET
- **RI CE DTSI** : T.BLACHERE et **Marchés** : I.LEPRETRE
- **Nvx Village** : D.COQUILLE, A.HABAY, N.BELARBI **AdHoc DISU** : I.LEPRETRE, S.FEJOZ
- **Reconversion SIIE** : P.AYMAT

Retrouvez ce compte-rendu et  
les publications de votre établissement :  
<https://www.cfecgc-orange.org/dtsi>



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)  
abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](http://bit.ly/abtCFE-CGC)  
tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFECCG](http://bit.ly/annuaireCFECCG)

