



Sommaire

SKY 56 : ça roule fenêtres ouvertes	1
Lacassagne : sous les pavés la plage ?	1
New Villejuif : Qui Partira Pour les Vacances ?	1
Egalité Pro : Analyse comparée au bord de l'O :	2
DESI 2020 : Une destination à étudier ?	2

Vos élus restent mobilisés pendant l'été !

Restauration, suppression de la subvention simple au profit de la subvention majorée pour tous : déjà mise en œuvre depuis bien longtemps dans nos CE où nous sommes majoritaires. C'est pour quand au CE DTSI ?

Concepts du flex office, égalité professionnelle vos représentants s'interrogent, lire l'intégralité de la [déclaration préalable](#)

SKY 56 : ça roule fenêtres ouvertes

Suite aux différents incidents qui ont émaillés l'emménagement depuis février 2019 des salariés d'Orange sur le site, un plan d'action pour améliorer leur quotidien a été lancé début mai par le directeur de la DTSI. Il réunit des managers locaux, la direction de projet Lyon 2020 ainsi que la DO GSE. Il s'agit de suivre le fonctionnement du bâtiment et des espaces, les réaménagements, l'amélioration de l'ambiance sonore, l'optimisation du positionnement des équipes.

La position de la CFE-CGC Orange

Il est plus question d'accompagner les salariés pour qu'ils s'adaptent au changement que de revoir l'environnement des salariés afin que ce dernier corresponde à leurs besoins !

Réception des travaux en mode « Agile » après l'aménagement ?! A quoi faut-il s'attendre après la chute des vitres ... dans ce bâtiment flambant neuf ?! Sky un exemple à suivre ?

Lacassagne : sous les pavés la plage ?

Le site Lyon 2020 regroupera 2000 personnes dans 3 bâtiments avec Sky56, Saint Priest et Gailleton, pour un total de 4000 personnes. Les occupants viendront du domaine entreprise et réseau, la répartition dans les différents étages et bâtiment est arrêtée sous la forme de plan « micro zoning » qui reflète l'aménagement en environnement dynamique. Il s'agit de créer des territoires d'équipe d'au moins 40 personnes organisés en positions de travail « classiques » et d'espaces collaboratifs transverses comme des espaces de créativité, de détente. Un dispositif d'accompagnement du changement est mis en place depuis 2017 afin de recueillir les

besoins et de co-construire sous la forme d'ateliers avec les salariés.

Un restaurant d'entreprise sera disponible et le site disposera de 400 places de parking en sous-sol. L'emménagement est prévu début 2020 et le Retour sur Investissement (ROI) du projet est de 2 ans !

L'analyse de la CFE-CGC Orange

A part la problématique du bruit, prégnant dans ces nouveaux espaces de travail, la direction semble sourde aux remontées négatives des salariés et leurs représentants concernant le flex-office ou allocation dynamique de son poste de travail !

New Villejuif : Qui Partira Pour les Vacances ?

Rappel du contexte : Ce projet démarré en 2016, d'un nouveau site et bâtiment, consiste à regrouper, pour la phase 1, les 561 personnes de l'UPR IDF, de la DERS, de DFY et de DSIR des sites de Villejuif Grand Parc, Chevilly et Bagnolet. Dès cette phase, un espace de service DISU/DSG est aussi prévu. Pour la phase 2, toutes les équipes de la DIF en Ile de France (Hors proximité DC) et les équipes DESI du site Paris Daumesnil viendront s'ajouter sur le site pour un total, à terme, de 1200 positions de travail DTSI.

Etat d'avancement : Le bâtiment est en cours de construction et l'emménagement de la phase 1 reste prévu au T2/2020 ainsi qu'au T4/2020 pour la phase 2.

Les salariés ont été associés pour étudier le détail des espaces collectifs comme le restaurant, la cafétéria, les bureaux affectés ou partagés dans chaque directions, des salles de réunion ainsi que des services pour permettre aux équipes DTSI de travailler avec leurs « clients ». Cette étape dite de « micro zoning »

phase 1, est terminée. Les CHSCT concernés ont déjà rendu leur avis, plutôt négatifs.

L'analyse de la CFE-CGC Orange

Nous réclamons le respect du Code du travail pour un site de plus de 1000 salariés avec la mise en place d'une infirmerie et du personnel associé.

Nous alertons sur la situation de saturation de la ligne 7 avec la pétition organisée par la Mairie de Villejuif demandant l'augmentation de la fréquence des rames et des solutions d'urgence à la RATP et la Région. Réponse négative arguant l'impossibilité technique d'augmenter le nombre de rames pour des soucis de stockage de celles-ci en bout de ligne ainsi que des risques accrus sur la sécurité. Devrons-nous patienter ?

Egalité Pro : Analyse comparée au bord de l'O :

Le document de 160 pages est structuré par domaine métier ou par catégorie d'emploi en analysant *l'emploi, les promotions, la formation, les congés et la structure de rémunération par tranche d'âge ou de statut*. Hors métiers techniques, la Direction présente des structures hiérarchiques et organes décisionnelles féminisées conformément à la structuration des emplois. La comparaison est faite pour l'établissement principal et les établissements secondaires.

La position de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC regrette un document ne tenant pas compte des filières métiers. L'analyse des rémunérations révèle des surprises. L'égalité entre H/F pour les cadres salariés contractuels de Dbis à F est une réalité (1%) mais l'écart de salaire sur la bande D révèle une distorsion (17%) qui interroge sur d'éventuelles discriminations féminines à l'embauche. A âge

Nous demandons l'ouverture de négociation car le site est en Zones Urbaines Sensibles (ZUS)

En effet la Direction a omis d'informer les élus que le site est implanté au sein de Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (QPPV). Etait-ce volontaire ? La direction le nie mais nous avons réclamé l'application des mesures ZUS existantes pour les fonctionnaires amenés à emménager dans ce site ainsi que l'ouverture de négociation de mesures spécifiques d'accompagnement pour tous les salariés de ce nouveau site dans un souci d'équité dans les mesures proposées. Cette demande a été appuyée par l'ensemble des élus du CE DTSI au travers d'un avis motivé voté à l'unanimité en réponse à la consultation demandée.

égal, des écarts de salaires sont constatés entre statut ACO/AFO. Ces écarts interrogent sur l'engagement d'un salaire égal quel que soit le statut :

Bande \ Ecart mensuel en euros à 49 ans	Ecart F ACO/F AFO	Ecart H ACO /H AFO	Ecart F ACO/H ACO
C	527	312	167
D	386	947	-590
Dbis	454	464	-27
E	788	862	33
F	451	945	39
G	inconnu	4202	-1077

NB : Cette réflexion est faite à partir du salaire brut. Elle doit être retraitée ci nous souhaitons réfléchir sur un salaire net

DESI 2020 : Une destination à étudier ?

L'étude DESI 2020 est une expertise SYNDEX commanditée par la commission économie et évolution des marchés du CE DTSI pour comprendre le transfert d'applicatifs entre les équipes de la DESI et celles de SOFRECOM/C2S basées au Maroc et en Tunisie. L'objectif de l'étude est de comprendre la déformation de l'Activité et des Emplois au sein de la DESI en France

La position de la CFE-CGC Orange

La Direction s'est focalisée sur son plan d'action et sur l'internalisation chez C2S, d'activités confiées à des prestataires externes. La Direction a bien dimensionné les équipes C2S pour nous rassurer... La CFE-CGC regrette l'absence de perspective à moyen terme en France. L'impact du transfert d'Activité sur la méthode Agile est également une énigme. Rien n'empêche une poursuite du mouvement de sous-traitance...

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

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
Richard TEISSANDIER – 06 85 11 01 47

Commissions :

- **ASC** : C.DUBOISSET, R.TEISSANDIER, R.BELLAVIA, F MAUGUEN, 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** : R.TEISSANDIER, 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 **Reconversion SIIE** : P.AYMAT