



Sommaire

REPAS : indemnité entre le 11 mai et le 29 octobre 2020, silence radio.....	1
THD : dans le brouillard, les salariés ne sont pas entendus.....	1
DISU : signal coupé	2
ACOUSTIQUE des grands projets immobiliers : que dites-vous ?	2
SQY : Saint-Quentin en Yvelines, le flex est assourdissant	2
PRISME Villejuif : on ne s'entend pas.....	3
ASC : prestations sociales confiées au CSEC, des chiffres à faire parler	3
DIF : le montant de l'expertise n'a pas été soufflé	4
TAC au TAC : rien à dire	4
COVID-19 : à méditer dans un silence d'ermites.....	4

Le CSE DTSI recherche la fréquence pour capter et comprendre les émissions de la Direction. Les problèmes se démultiplient. Une alerte pour Danger Grave et Imminent a été transmise pour le projet THD.

REPAS : indemnité entre le 11 mai et le 29 octobre 2020, silence radio

Nous avons reçu un mail du Comité National de Restauration (CNR) indiquant qu'une indemnité repas sera attribuée pour chaque jour télétravaillé entre le 30/10/2020 et le 31/01/2021.

Les jours de « télétravail (TT) demandés par l'entreprise » en période de confinement ou pas sont concernés.

La position de la CFE-CGC Orange

Entre le 11/05 et le 29/10/2020, l'entreprise a maintenu une partie des salariés en TT. Malgré les demandes répétées de la CFE-CGC Orange, il n'est toujours pas question d'une quelconque prestation restauration. Cette demande a été une

fois de plus refusée par les autres organisations syndicales, sans aucune justification.

La CFE-CGC Orange redemande l'attribution de l'indemnité repas pour chaque jour de TT imposé par l'entreprise entre le 11 mai et le 29 octobre 2020.

La CFE-CGC Orange maintient son souhait que la restauration soit gérée directement par le CSE DTSI.

Nous vous rappelons [la lettre adressée à Gervais Pelissier](#).

THD : dans le brouillard, les salariés ne sont pas entendus

Ce projet Très Haut Débit concerne le pilotage de production des accès Fibre pour le marché Entreprises et prévoit le regroupement de cette activité en Unités d'Intervention (UI) au T1 2021.

La Direction affiche que le transfert vers les UI est obligatoire. La Direction indique avoir consulté les salariés et recueilli leur adhésion. Elle précise également ne pas avoir le pouvoir de demander des accompagnements particuliers aux UI qui vont accueillir ces salariés. Seuls les salariés des UPR tuteurs de salariés des UI percevront une prime entre 500 et 1000€.

La position de la CFE-CGC Orange

Les salariés ne comprennent pas le sens de ce transfert avec ces aller et retours organisationnels entre les UPR et les UI. Ils le vivent mal, comme les salariés invités en CSE DTSI ont pu l'exprimer. Ce changement de rattachement les inquiète et ils ont un sentiment d'abandon de la part de leur entité : ils sont

déplacés vers des unités dans lesquelles leur métier est positionné sur un niveau ARCQ inférieur. Ils s'attendent à perdre une partie de leur part variable. La Direction refusant d'associer les représentants du personnel aux groupes de travail pluridisciplinaires, les salariés se sentent seuls.

La CFE-CGC Orange demande un suivi particulier pour les salariés qui ne veulent pas changer d'entité ou qui perdent la partie la plus intéressante de leur activité.

- ♦ Les élus du CSE DTSI ont demandé à l'unanimité la requalification du dossier en Information/Consultation au CSE DTSI de janvier 2021.

Etant donné les risques psycho-sociaux identifiés suite à cette réorganisation, la majorité des élus du CSE DTSI, dont la CFE-CGC Orange, a déclenché une procédure de Danger Grave et Imminent (DGI).

DISU : signal coupé

Les élus étaient consultés pour donner leur avis sur ce dossier d'ajustement d'organisation liée à la stratégie d'orientation client de la DISU.

Les élus du CSE DTSI ont demandé un report du point pour laisser le temps à la CSSCT DISU d'analyser les impacts de ce dossier en matière de santé et sécurité au travail. Ce report a été refusé par la Direction, au motif que les élus auraient dû réaliser eux-mêmes ce mandatement ponctuel pour activer cette commission...

Les élus ont demandé la présentation d'un bilan de suivi du projet dans 6 mois. La Direction répond que ce suivi sera fait dans le cadre du PAPRIACT.

La position de la CFE-CGC Orange

Les élus ont exprimé leur désaccord sur le projet. Ils auraient souhaité que la CSSCT DISU soit mandatée pour analyser les risques professionnels de cette transformation, et qu'un échange constructif avec la direction soit instauré dans le cadre des missions permanentes de la CSSCT.

Ce quiproquo a alimenté un débat stérile.

La CFE-CGC Orange demande l'identification des risques de ce projet pour mettre à jour le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels.

ACOUSTIQUE des grands projets immobiliers : que dites-vous ?

La Direction de l'Immobilier Groupe (DIG) a présenté une note sur la gestion de l'acoustique sur les Grands Projets Immobiliers.

La DIG indique vouloir travailler sur les espaces les plus collaboratifs possibles. Suivant l'organisation de ces espaces (positions attribuées ou non, espaces silence, espaces collaboratifs, ...), les mesures et les ambiances acoustiques seront différentes.

La Direction refuse d'appliquer systématiquement la norme NF S31-199 « acoustique » qu'elle trouve trop contraignante et qui la limiterait dans ses projets d'aménagement des espaces collaboratifs.

L'analyse de la CFE-CGC Orange

La norme NF S31-199 propose une analyse **acoustique** des grandes typologies d'activités les plus fréquentes en espaces ouverts : conversations téléphoniques, travail collaboratif, accueil du public. Elle est donc parfaitement adaptée aux **espaces ouverts** des nouveaux projets immobiliers de la DIG.

L'expert CFE-CGC Orange en ce domaine a pu démontrer que les études réalisées ne portaient que sur l'isolation acoustique **d'espaces fermés** tels que les salles de réunion et les « bulles » ! Les « bons » résultats de ces études acoustiques sont donc inexploitable puisqu'ils ne concernent pas les espaces de travail individuels.

Sur le site de SKY 56 (Lyon), les salariés ont emménagé il y a deux ans, et les problèmes acoustiques, qui n'avaient pas été identifiés à cause d'études inappropriées, ne sont toujours pas résolus. Les salariés expriment leur impossibilité de travailler dans ces ambiances très sonores. L'impact de cet inconfort accroît le nombre de demandes de télétravail (TT).

Les études acoustiques inadaptées ont de forts impacts financiers : des dépenses supplémentaires sous forme de remplacements de tout le mobilier (pourtant neuf !), d'ajouts de cloisons, de cloisonnettes et de pièges à sons, jusqu'au retraitement total des surfaces (sols, murs et plafonds), sont des réponses apportées par la DIG.

Notre expert CFE-CGC Orange demande la validation du niveau de confort acoustique des aménagements avant l'achat du mobilier.

La Direction a rejoint la CFE-CGC Orange et demande à la DIG une étude d'impact sur l'application entière de la norme « acoustique » NF S31-199 et d'identifier les aménagements supplémentaires à réaliser dans le cadre d'un projet immobilier donné. Ce travail permettra d'éclairer le débat et de mieux comprendre l'opposition de fond entre les utilisateurs d'un bâtiment et les concepteurs des espaces de travail ouverts.

SQY : Saint-Quentin en Yvelines, le flex est assourdissant

L'emménagement dans un nouveau bâtiment, en remplacement de 4 immeubles vieillissants à moins d'un kilomètre et proche d'une gare, est prévu au T2 ou T3 2022. La DSI, la DESI, la DDT et la DIF sont concernées.

Les métiers pour lesquels le flex n'est pas envisageable ont été identifiés. Le macro zoning est finalisé et a été présenté aux managers; plusieurs ateliers ont été organisés.

La Direction n'a pas prévu de lancer une expertise sur ce projet.

La position de la CFE-CGC Orange

Seulement 51 salariés sur les 1000 concernés ont répondu au questionnaire.

Le flex est totalement inapproprié aux activités des entités concernées.

Les élus du CSE DTSI ont demandé la création d'une CSSCT Temporaire pour qu'elle éclaire le CSE DTSI et qu'il puisse rendre un avis sur le déroulement du projet. Elle suivra spécifiquement des éléments cruciaux comme les effectifs, les transports, le confort (y compris acoustique), le respect de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Vos élus et représentants CFE-CGC impliqués dans cette CSSCT sont : Karen Ajasse, Patrice Aymat, Virginie Collas, Christine Duboisset, Bernard Guibert, Hervé Sourisseau et Youcef Terfaia. N'hésitez pas à leur remonter vos interrogations.

PRISME Villejuif : on ne s'entend pas

La Direction a dès le départ décidé de couper ce projet en deux phases, chacune impliquant des entités différentes. La phase 1 concerne l'UPR IDF, la DERS, la DSI, la DISU et la DSG ; la phase 2 la DIF et la DESI. Une CSSCT transverse a été créée.

Les 1200 salariés concernés intégreront donc les locaux en deux phases : fin janvier/début février 2021, puis fin mars 2021.

Le terrain actuel de l'UPR IDF a été préempté dans le cadre du Grand Paris. Les locaux auraient dû être libérés fin 2018.

La position de la CFE-CGC Orange

Les élus ont constaté plusieurs problèmes sur le projet. Aucune expertise n'a été lancée pour Prisme par la Direction parce qu'elle ne le considérait pas comme un gros projet, mais comme deux sous-projets. Ce bâtiment sera pourtant le plus gros site DTSI en Ile-de-France. 7 CSSCT sont concernées.

Prisme se situe sur la commune de Villejuif et n'est pas très facile d'accès. Il n'y a pas de gare. Seuls les bus et trams à proximité en permettent l'accès. De tous les projets immobiliers, c'est sans aucun doute celui qui présente la pire aggravation des temps de transport.

Les élus du CSE DTSI constatent un nombre limité des places de restauration, de parking voitures et vélos.

Les élus déplorent le maintien du flex malgré les contraintes sanitaires particulières. Les espaces sont uniformisés, et le décloisonnement total de tous les espaces est le seul visé.

Aucune expertise acoustique n'a été réalisée sur ces espaces ouverts de 150 m² destinés à accueillir 100 salariés. Sur certains étages, les salariés disposent de 2m² de moins que sur d'autres étages.

Les élus de la CFE-CGC Orange craignent une forte dégradation des conditions de travail.

Les élus du CSE DTSI ont demandé une expertise afin d'obtenir des informations plus détaillées, précises et techniquement fiables. Elles concerneront notamment l'impact de ce projet sur l'organisation du travail, les conditions de travail et en particulier sur l'évolution des charges de travail et sur les conséquences prévisibles de la nouvelle organisation sur la santé et la sécurité des travailleurs. Ils ont également demandé une expertise spécifique concernant tout l'acoustique de ce nouveau bâtiment.

- ♦ Les élus du CSE DTSI ont demandé à l'unanimité le report du recueil d'avis que la Direction attendait.

La CFE-CGC Orange ne comprend pas la position de la Direction.

ASC : prestations sociales confiées au CSEC, des chiffres à faire parler

Une majorité d'élus du CSE DTSI ont validé une augmentation de l'enveloppe budgétaire 2021 proposée, imposée... par le CSEC, au titre de l'accord sur la gestion des Activités Sociales et Culturelles (ASC) qui passe de 18,5% à 20,25%, soit de 2 664 000€ à 2 733 750€.

La position de la CFE-CGC Orange

- ♦ **Les élus CFE-CGC Orange ont voté contre** ce transfert d'enveloppe budgétaire au CSEC.

La CFE-CGC Orange dénonce une augmentation du budget prévisionnel 2021 à destination du CSEC, alors que le consommé 2020 ne sera que partiellement réalisé (60% au 08/12/2020).

La CFE-CGC Orange s'inquiète de la thésaurisation des moyens au CSEC, alors que l'objectif financier du CSEC et son utilisation des moyens délégués ne sont pas clairs.

La CFE-CGC Orange regrette une décision politique qui partage les prestations CSE DTSI/CSEC en fonction de règles obscures. Pour exemple, la rentrée scolaire des lycéens sera gérée par le CSEC, celle des collégiens par le CSE DTSI. Ce sera également le cas des chèques vacances et des CESUs.

En conséquence, la charge de travail des salariés du CSE DTSI sera réduite dans une proportion inconnue, alors même que le CSE DTSI est dans l'obligation de fournir du travail à ses salariés.

Faudra-t-il réduire la masse salariale du CSE DTSI ? Cette diminution de la charge de travail impose-t-elle une révision de la GPEC de la structure salariale du CSE DTSI ?

L'objectif de la CFE-CGC Orange est de **reprendre la gestion directe** de toutes ces prestations au sein du CSE DTSI, afin de réduire les frais de structure à l'instar des pratiques de gestion des CSE OFS et SCE gérés par notre organisation syndicale.



DIF : le montant de l'expertise n'a pas été soufflé

La Direction a lancé un projet d'évolution de l'organisation des domaines des infrastructures actives de la DIF.

Un report de consultation a été accepté pour février 2021. Le cabinet Technologia a été mandaté à partir du cahier des charges de la CSSCT.

L'avis de la CFE-CGC Orange

Ce projet modifie en profondeur les tâches, l'organisation et les situations de travail, avec de possibles répercussions sur la santé, la sécurité des personnels concernés.

TAC au TAC : rien à dire

Ce projet vise à rapprocher l'équipe TAC Entreprises de la DERS (Centre d'Assistance Technique en anglais) avec l'entité OINIS au sein du Service Management Center (eSMC). Le TAC Entreprises s'occupe de la maintenance, expertise sur les équipements IP du réseau RAEI (Réseau Accès aux Entreprise à Internet). L'eSMC dispose d'une vue bout en bout du service client. Ce rapprochement est un retour à une organisation antérieure pour de nombreux salariés du TAC. Elle facilitera la mobilisation des acteurs en cas de problème et de crise client et la transmission des savoirs entre TMC et eSMC.

COVID-19 : à méditer dans un silence d'ermite

Un point d'étape a été fait. A date, les salariés resteront en télétravail jusqu'au 31 janvier 2021.

L'avis de la CFE-CGC Orange

Nous aurons des vœux 2021 virtuels et confinés.

Nous avons rappelé à la direction le contexte juridique dans lequel se réalise le confinement.

Chaque salarié contractuel signant un accord de télétravail accepte de maintenir son lien de subordination avec son employeur. Les compensations financières sont prévues dans un Accord. Elles pourraient être mieux indemnisées au regard des règles **URSSAF sur l'évaluation des frais professionnels engagés par le salarié en télétravail** *. Mais cela demande une négociation avec l'ensemble des parties prenantes.

Pour les salariés non signataires de cet Accord Télétravail Orange demande la pose dans Anoo de jours « Covid_19

Les élus de la CFE-CGC Orange auraient aimé connaître de la part du bureau le montant de l'expertise acceptée.



Cette organisation maintiendra des relations d'excellence avec la supervision des réseaux IP qui demeurent à la DTSI/DERS.

L'avis de la CFE-CGC Orange

Ce rapprochement rendrait un service client plus efficace.

Les élus de la CFE-CGC Orange appellent à une présentation d'un bilan du transfert d'ici 6 mois en CSE DTSI pour disposer d'un retour d'expérience sur les attendus de cette réorganisation.

confinement ». Cette demande est faite à l'initiative du salarié. Cette demande concerne également les jours posés en plus de ceux accordés dans le cadre d'un Accord sur le télétravail.

Pour rappel : un salarié peut être propriétaire ou locataire de son logement. Et si la sous location est interdite, l'usage de son local personnel à titre gratuit, en tant que propriétaire, pour le compte d'un tiers constitue une distorsion de concurrence, à l'égard par exemple des propriétaires d'espace de co-working. Ceci est régi par le Droit sur les baux commerciaux.

En droit, rien n'oblige les salariés à poser de jours managériaux « Covid-19 confinement ».

Vos élus CFE CGC Orange ont demandé à la direction de clarifier les dispositions contractuelles qui régissent la relation d'un salarié propriétaire ou locataire de son logement avec Orange lorsque les jours de télétravail sont pris en dehors de tout Accord d'entreprise.

* Sur le site de l'URSSAF

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement sur www.cfecgc-orange.org/dtsi

Vos représentants CFE-CGC Orange	Élu(e)s CSE DTSI		
	Titulaires		Suppléants
	AJASSE Karen BOUTIN François-Xavier CAO Nathalie CHAZELAS Brigitte LEFORT-DESCATOIRE Fabienne	ESNAULT Fabien FEJOZ Sophie GUIBERT Bernard MOREAU Bruno OUADI Mahmoud TEISSANDIER Richard	AYMAT Patrice COLLAS Virginie DARNIS Dominique ESCALON Danielle HABAY Annick KHODRI Saïd
			LEROY Julien LORTEAU Marie-Cécile MAUREL Nadine SERAFIN Gabriel SOURISSEAU Hervé
	Représentant Syndical : DUBOISSET Christine		