



Sommaire

Toujours pas de casse-croûte pour les salariés.....	1
Toulouse et Montpellier : la Direction se prend les pieds dans les gravats.....	1
La Direction Baba et les 40 chantiers de la DTRS.....	2
Vis de cruciform'ation.....	2

Maintenons l'humain au centre de nos préoccupations !

Toujours pas de casse-croûte pour les salariés

Depuis le 16 mars 2020, le Comité National de la Restauration (CNR) « recherche [toujours] la solution et les modalités de mise en œuvre » pour subventionner les repas des salariés.

Position de la CFE-CGC Orange :

Nous rappelons que depuis le 17 mars, les CSE d'OFS et SCE (où la CFE-CGC Orange est majoritaire) ont généralisé la distribution de titres restaurant pour TOUS leurs ouvrant-droits (120€ par mois pour chaque salarié).

Toulouse et Montpellier : la Direction se prend les pieds dans les gravats

Les projets de Toulouse et Montpellier ont été lancés en 2018 et concernent respectivement 1300 et 1250 salariés. Une expertise en 2 phases a été votée pour chacun des 2 projets. Les phases 1 ont été achevées en janvier 2019, les résultats et préconisations ont été présentés lors de la séance de ce CSE DTSI n°12.

Le flex-office et la covid-19 étaient au centre du sujet. Technologia rappelle que dans certaines entreprises, les salariés en flex-office disposent de 16 m² par personne sur surface utile nette (SUN) ; Orange attribue 7 et 12 m² par personne respectivement à Toulouse et Montpellier calculé à partir d'indicateurs distincts. L'acoustique de ces open-spaces a fait l'objet d'études approfondies. La moquette au sol, les plafonds adaptés et des pièges à sons constituent la solution retenue.

La pollution des sols reste le problème du projet de Montpellier. La dépollution sera suivie pendant 2 ans. Il est préconisé :

- ♦ d'installer dans les locaux, pendant plusieurs mois, des balises qui relèvent tous les polluants et transmettent les résultats en temps réel,
- ♦ de mettre en place un suivi dans le Document de Suivi des Risques Professionnels,
- ♦ d'organiser des visites médicales pour les salariés.

Un interlocuteur de la DO GSO sera dédié à ce suivi.

Les conditions sanitaires actuelles imposeraient des postes dédiés aux salariés avec un taux de présence de 50% en alternance. La direction devra porter une attention particulière sur l'augmentation du débit de circulation de l'air, visant le

« tout air neuf ». Il serait même déconseillé d'ouvrir les fenêtres, elles feraient entrer dans les bâtiments des particules de pollution extérieure normalement filtrées et sur lesquelles le virus semble s'accrocher. La moquette devrait être remplacée par des sols en PVC ou lino.

La prise en compte de l'augmentation du télétravail est à l'étude sur les projets immobiliers au sein d'Orange.

Les avis de la CFE-CGC Orange :

La CFE-CGC Orange rappelle que l'attente des salariés de Montpellier concerne les transports due à la localisation du site. Nos élus demandent le maintien d'un site au Nord-Ouest de l'agglomération.

Nous demandons une uniformisation du calcul des surfaces utiles pour faciliter les analyses comparatives entre projets et l'attention portée aux respects des normes.

La crise sanitaire actuelle redistribue complètement les cartes. La CFE-CGC Orange attend un micro-zoning qui réponde aux besoins et demandes actualisées des salariés, avec amélioration des conditions de travail.

Pour chacun des 2 projets, 200 personnes restent sur le carreau et ne seraient au mieux intégrés en 2023 !

Déjà 3 mois depuis le 27 février 2020 que la Direction retarde la nomination des présidents des CSSCT temporaires votées par les élus. Ce délai empêche l'analyse du micro-zoning par les élus du personnel et la prise en compte des remarques de Technologia sur les phases 2 des expertises. En l'absence de nomination, vos élus pourront constater un délit d'entrave.

La Direction Baba et les 40 chantiers de la DTRS

La DTRS a présenté des enjeux ambitieux, avec près de 40 projets de transformation d'ordre technologique et/ou organisationnel.

Depuis plusieurs années, nous vivons des mutualisations et regroupements d'activités au sein de certaines Unités de Pilotage des Réseaux (UPR). Elles se décident en fonction de critères géographiques, des compétences présentes et si le bassin d'emplois peut accepter la charge de travail. Aucune UPR n'est favorisée.

Orange Concession est la future filiale pour les accès fibre. Le but est de regrouper les 4 millions de prises des Réseaux d'Initiative Publique (RIP) des collectivités locales et dont Orange est concessionnaire aujourd'hui. La création de cette filiale « *n'aura aucun impact* » sur les salariés des UPR. Ils continueront à faire la même chose, mais pour Orange Concession. En cédant la gestion d'une partie de ses infrastructures FFTH, Orange espère atteindre les 36 millions de locaux éligibles à la fibre en 2023.

Orange et l'entreprise américaine ATC (American Tower Co) ont contractualisé fin 2019 la vente à ATC de 1000 à 2000 sites mobiles principalement ruraux d'ici à 2022. En échange de cette vente, ATC facturera à Orange des loyers annuels attractifs. En parallèle, Orange construira environ 1500 nouveaux sites mobiles par an. Orange veut ainsi valoriser les sites mobiles qu'elle conservera en propre, en particulier dans les grandes agglomérations.

Vis de cruciform'ation

Le nombre d'heures moyen 25h par salarié est en légère baisse due en partie à l'évolution de la consommation de formation digitale accompagnée qui se développe. Les formations sont plus courtes mais plus nombreuses.

Le taux d'accès à la formation (hors TPS Temps Libéré) s'établit à 80%. Le taux d'accès à la formation des plus de 45 ans, est à 78 %.

Les formations métiers restent largement majoritaires à plus de 60 %. Les formations managériales représentent 15% des formations délivrées en 2019.

80 % des managers déclarent que les compétences que devaient acquérir leur collaborateurs à l'issue de la formation sont déjà acquises et maîtrisées ou en cours d'acquisition.

69 % des apprenants ont mis en œuvre les actions prioritaires identifiées à l'issue de leur formation.

135 demandes de Compte Personnel de Formation (CPF) ont été reçues en 2019. 117 demandes ont été prises en charge dans le cadre d'un projet partagé avec l'entreprise et 18 demandes ont été annulées ou réorientées.

Les RIP sont en forte croissance et représentent ½ milliard d'€ du Chiffre d'Affaire (CA).

Le déploiement de la 5G s'appuiera sur les sites mobiles existants (5G Not Stand Alone) et sur de nouveaux sites purement 5G (5G Stand Alone). Orange souhaite avoir déployé le réseau Stand Alone en 2023.

Les avis de la CFE-CGC Orange :

Les élus de la CFE-CGC Orange s'inquiètent de l'impact de la création Orange Concession et de la vente de sites mobiles à ATC, sur les activités et les statuts des salariés concernés en UPR. Ces projets n'ont pas encore été présentés en CSE DTSI, les débats s'annoncent animés.

Les élus de la CFE-CGC Orange avaient préparé plus de 50 questions précises, non posées en séance. La Direction s'est engagée à y répondre par écrit, en nous reprochant d'avoir encore des questions. **C'est pourtant notre rôle d'élus !**

La CFE-CGC Orange déplore une présentation des enjeux sans tenir compte des données marketing qui structurent les marchés Grand Public / Entreprise et Wholesale. La DTRS et les UPR contribuent aux Chiffres d'Affaires en déployant des infrastructures pour ces marchés. Les objectifs de performances opérationnelles sont essentiels pour comprendre les adaptations demandées aux salariés. Et paradoxalement, seules les technologies Voix/RTC auraient besoin de recrutements...

Le projet Transmission des Savoirs fait partie des projets majeurs de la DTSI. Il concerne les compétences rares et critiques, identifiées avec les managers. L'objectif est de faire monter en compétence les salariés qui vont transmettre leurs savoirs et ceux qui vont les recevoir.

Toutes les demandes de formations demandées par les salariés sont acceptées. Tout ceci représente 5% de la masse salariale, soit 34 millions d'€.

Les avis de la CFE-CGC Orange :

Nos élus dénoncent les abus de formations d'acculturations trop courtes pour **maîtriser** certains sujets. Ils regrettent que l'entreprise se limite à l'application de la Loi sur la Formation En Situation de Travail (plan FEST en interne Orange).

La CFE-CGC Orange souhaite une ouverture au plus grand nombre des formations au développement personnel et au bien-être.

Les salariés sont demandeurs de formations pertinentes décentralisées au plus près des salariés.

Représentant Syndical : TROALEN Paul - 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.