



Sommaire

Budget ASC : dopage financier ?	1
Bilan Restauration : imbroglio sur la photo finish	1
Sky56 : en chute libre	2
Politique sociale, Emploi et conditions de travail : à bout de souffle	2
GPEC : que de la gonflette ?	3
Développement des compétences : à la rame	3
DERS : arbre de Transmission à changer	4
DIF : balise de détresse activée	4

CSE des globes : la CFE-CGC Orange en solitaire ... Lire notre déclaration préalable [ICI](#)

◆ Nouveau report du pack Liberté jusqu'au 31/12/2020

Budget ASC : dopage financier ?

En 2019, 14 563 salariés ont bénéficié des prestations ASC.

Le CE avait décidé de redistribuer des réserves en augmentant le pack liberté, en participant à la fête de la musique sous forme de chèques cadeaux et en accordant un complément vacances de 200€ en période pré-électorale.

Il en résulte une réduction des réserves de 2 millions d'€ malgré un protocole d'accord transactionnel de 2,5 millions d'euros entre la Direction et la Secrétaire du CE.

La position de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange a demandé des clarifications comptables à la Direction :

- Le budget était bénéficiaire en 2018, il est déficitaire en 2019. Un budget CE/CSE a vocation à être à l'équilibre sans capitalisation excessive.

- La somme de 2,5 millions d'euros (dont nous avons déjà parlé) a été versée sans pièce comptable justificative et opposable.

La CFE-CGC Orange attend des données chiffrées de la masse salariale mois par mois pour comprendre et vérifier l'attribution faite par l'employeur. Les contributions de l'entreprise au titre des budgets ASC et AEP sont basées sur une masse salariale aujourd'hui non-auditable par les experts comptables et madame la commissaire aux comptes.

- ◆ La CFE-CGC Orange vote contre l'approbation des comptes du CE/CSE 2019

Bilan Restauration : imbroglio sur la photo finish

Le Bilan Restauration 2019 a été présenté pour tout Orange.

Quelques chiffres clés :

- Budget annuel restauration versé (2,5%) : 92,4 millions d'€
- 125 restaurants Orange
- 246 conventions avec des RIE / RIA
- 4,5 millions de repas
- 18 500 repas par jour
- 2,7 millions de titres restaurant dont 60 000 dématérialisés pour le TT régulier

La position de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange demande un reporting lié au périmètre de la DTSl. Sur ce bilan 2019, nous notons que **seuls 44.2% du budget sert à subventionner les repas de nos collègues**, le reste étant dilapidé, sans aucune explication ni contrôle, en frais de structure et d'exploitation.

Les loyers, charges locatives, taxes foncières et charges de fonctionnement pèsent trop fortement sur le budget, **représentant plus de 42.2% du budget en gestion déléguée.**

La CFE-CGC Orange interroge sur la raison de refacturer une partie des taxes foncières alors qu'Orange n'est plus que locataire de ses bâtiments.

Les frais d'admission ont augmenté de 16% par rapport à 2018, soit un coût moyen de 11,29€ auquel il faut rajouter des frais d'exploitation et de structures faramineux et non justifiés facturés par le Pôle Expertise Restauration d'Orange de 7,04 €/repas (alors que les RIE/RIA les facturent qu'aux alentours de 1,20€).

Nous remarquons que ce n'est pas une priorité pour la Direction que d'offrir un repas à moindre coût aux salariés de l'entreprise. Entre 2018 et 2019, les dépenses se sont envolées creusant le trou de la restauration mutualisée de près de 10 millions d'euros passant d'un excédent de gestion de 4,6 millions en 2018 à une perte de 5 millions en 2019. **Ce sont donc plus de 50% des réserves accumulées au fil des années qui se sont envolées juste pour cette année.**

Selon les critères et standards de la restauration collective, le **seuil de « viabilité » pour un restaurant est de servir entre 300 et 350 repas/jour**. Or dans les cantines Orange, **108 des**

Sky56 : en chute libre

La Direction a présenté un bilan positif de la mise œuvre en 2019 du projet immobilier Sky56.

Près de 1400 salariés ont intégré ce site entre février et avril 2019. Rapidement, de gros problèmes de nuisances sonores ont été remontés par les salariés. Pour les résoudre, la Direction a fait appel à un acousticien tout en affichant de bons résultats des études acoustiques. La crise sanitaire aurait, par ailleurs, retardé certains travaux d'amélioration.

Aujourd'hui, le taux d'occupation du bâtiment est estimé à 49,6% en moyenne sur les 8 étages, avec 60 postes de travail de concentration sur 1275.

Un nouveau sondage sur la Qualité de Vie au travail sera proposé aux salariés des entités qui y sont favorables.

La position de la CFE-CGC Orange

Le constat des salariés est malheureusement bien différent de celui de la Direction : *« Avec le déploiement du flex dans un environnement inapproprié, les salariés deviennent une gêne pour les autres »* nous a-t-il été confié par un occupant.

La direction ne semble pas en avoir conscience. En conséquence, pour étayer leurs propos, les élus du CSE DTSI ont réclamé la présentation d'éléments factuels, absents du bilan, tels que les statistiques sur les demandes de télétravail à

Politique sociale, Emploi et conditions de travail : à bout de souffle

Les élus du CSE DTSI ont à se prononcer annuellement sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail de l'établissement DTSI.

Pour éclairer les élus, la Commission EFEP (Emploi, Formation, Egalité Professionnelle) réalise en compagnie d'un cabinet d'experts une étude critique des documents mis à disposition. La base de données économiques et sociales (BDES) de notre établissement doit contenir l'ensemble des données techniques mises à notre disposition.

125 restaurants en servent moins que ce seuil. Et pire, près de la moitié en servent moins de 100 !

Les salariés apprécieront que la Direction préfère leur faire les poches qu'améliorer la qualité ou baisser le prix des repas proposés.

La CFE-CGC Orange continuera d'exiger par tous les moyens légaux à sa disposition : la transparence sur le budget des restaurants Orange que gère la Direction avec **l'arrêt de la facturation illégale des loyers** sur le dos des salariés

Les contrôles de la CFE-CGC Orange mettent en évidence une **sous-évaluation** de la subvention de l'entreprise au budget des CE/CSE pour 2019 et 2020, et par conséquent **un manque à percevoir pour chaque salarié.**

La CFE-CGC Orange a demandé des clarifications comptables à la Direction ; en l'absence de réponses elle se réserve le droit de porter l'affaire en justice.

Sky, aux bornes de DTSI, avant et après l'emménagement, le résultat des sondages auprès des salariés, le rapport de l'acousticien consulté par la Direction, etc.

La CFE-CGC Orange désapprouve le manque de transparence et **d'expertise avoué** de la direction de projet. Ce n'est pas faute d'avoir alerté cette dernière, avant les aménagements.

Pour des raisons qui échappent à tous, le projet s'est poursuivi sans l'application de recommandations adaptées aux espaces de travail. Ces recommandations ont pourtant été élaborées par des spécialistes (AFNOR, INRS, Ministère du travail), des experts et des représentants de grandes entreprises dont Orange.

Depuis leur emménagement, les salariés subissent ces erreurs prévisibles et identifiées : nuisances sonores (*« irritant majeur »*), températures inadaptées sur certaines zones, inadéquation de l'environnement de travail.

Nul besoin de la covid-19 pour que les salariés se réfugient dans le télétravail.

La CFE-CGC Orange aimerait un échange constructif pour trouver des plans d'action correctifs qui conviennent aux salariés de Sky56 et servent à tous les projets immobiliers.

La politique sociale déployée en 2019 s'inscrit dans le cadre de certains objectifs du groupe : baisse de l'emploi, rationalisation, externalisation d'une partie des activités.

Dorénavant, les salariés sont responsables du développement de leurs compétences.

La position de la CFE-CGC Orange

La baisse des effectifs se poursuit et devrait s'accélérer en 2020 et de manière prégnante dans notre établissement.

La progression de la part de la sous-traitance « cœur de métier » représente désormais 26% de la force au travail totale de DTSI en 2019.

La CFE-CGC Orange constate que la Direction ne change pas d'algorithme :

- Les engagements et les accords concernant l'alternance ou l'égalité professionnelle ne sont pas respectés.
- L'alternance n'apparaît pas comme un levier utilisé pour recruter : elle représente moins de 4% des effectifs.

GPEC : que de la gonflette ?

La Direction a présenté sa politique Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) en soulignant l'environnement anxiogène de la crise sanitaire, les impacts mondiaux sur l'emploi des jeunes et la résilience du secteur des Télécoms dans son ensemble.

Elle souligne son besoin de maîtriser ses effectifs, jusqu'à - 970 personnes, pour baisser ses coûts en France.

GPEC de 2020 à 2022	Départs		Recrutements	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi
SI	672	707	240	356
Réseaux & Services	936	988	476	642
Transverse	19	20	5	8
EM Intervention	30	31	56	62
Total	1659	1747	777	1068

La position de la CFE-CGC Orange

La Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences de la DTSI affiche une **situation paradoxale**. Les enjeux de notre

Développement des compétences : à la rame

Les indicateurs clés pour 2020 : 346 000 h prévues, 321 000 h réalisées à date, soit 28 h par salarié en moyenne.

La Direction prévoit 322 000 h de formation 2021 dont **41% en digital** : 45 000 h de formation sur les nouvelles technologies, 108 000 h de formation « Compétences pour tous », 105 000 h de formation management projet et équipe et 75 000 h de formation métier non détaillées.

3 priorités :

- l'expérience client et notre expertise technologique
- la Data, l'Intelligence Artificielle, la 5G, virtualisation et cloud et la Cybersécurité (**14%** du budget formation),
- les compétences humaines et transverses

Les avis de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange constate que le développement des compétences des salariés n'évolue pas en cohérence avec les fiches métiers du référentiel RH.

- L'évolution professionnelle et les promotions sont faibles.

La CFE-CGC Orange s'interroge sur l'obligation d'employabilité incombant à l'employeur et demande de véritables plans de formation.

La CFE-CGC Orange regrette l'absence d'une base de données économique et sociale permettant aux élus de traiter ces données en toute autonomie.

établissement prévoient une **croissance d'activité** importante sur les deux ans à venir, en lien avec la croissance de nos CAPEX. Or la GPEC de la DTSI affiche une **décroissance d'effectifs** pour bénéficier de l'effet d'aubaine liée au vieillissement de la pyramide des âges et les départs en retraite.

Les gains de productivité demandés aux salariés seraient réalisés via la simplification et l'automatisation des processus et méthodes de travail.

Pour la CFE-CGC Orange, cette politique de l'entreprise induit l'**externalisation d'activités aux bornes du groupe et des pertes de compétences en interne**.

La CFE-CGC Orange regrette la non-application d'une GPEC par famille de métier en accord avec les engagements de l'Accord ARCQ.

La CFE-CGC Orange revendique une politique de l'emploi en accord avec la croissance d'activité sur la période 2020/2022.

Elle regrette que cet exercice imposé du plan de développement des compétences ne soit pas décliné pour identifier les salariés concernés par l'acquisition d'une compétence donnée.

La CFE-CGC Orange demande une consolidation des fiches métiers du référentiel RH pour mettre en phase les métiers et la démarche proposée.

La CFE-CGC Orange souligne une baisse significative des volumes d'heures de formation, nettement supérieure à la baisse envisagée des effectifs actifs. Le budget de formation serait-il devenu un centre de coût à optimiser et faiblement orienté vers l'acquisition de nouvelles technologies ?

La décroissance des compétences chez Orange est perceptible et ressentie par les salariés alors que le marché et l'environnement concurrentiel exigerait qu'elles soient hissées au plus niveau.

L'entreprise ne peut se dédouaner de sa responsabilité concernant le maintien de l'employabilité du salarié, ni de celle

de proposer et fournir les moyens au salarié de formations porteuses d'évolution professionnelle.

La Direction détourne l'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) des salariés pour les engager dans une évolution professionnelle au sein de l'Entreprise.

DERS : arbre de Transmission à changer

La nouvelle organisation de la Direction Transmission au sein de la DERS est prévue dès le 1^{er} février 2021. Elle est motivée par la recherche d'une plus grande efficacité. Elle mobilise 79 salariés.

Les métiers de la maintenance / exploitation sur les technologies FH / WDM / SDH sont organisés indépendamment des équipementiers. L'objectif est de mutualiser les activités sans remettre en cause la pérennité des sites géographiques. L'organisation est rationalisée en passant de 5 à 4 équipes avec construction d'une entité Transverse.

La Direction assure que la structure cible de la nouvelle organisation devrait permettre de faciliter les mobilités intra-direction. Les nouvelles équipes seront constituées sur la base des missions et activités actuellement réalisées par chaque salarié.

Les avis de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange s'interroge sur l'empressement d'une mise en œuvre au 1^{er} février 2021.

La CFE-CGC Orange comprend une évolution de l'organisation qui devrait faciliter l'introduction et l'exploitation de nouvelles

DIF : balise de détresse activée

Prévue au T1 2021, la réorganisation orchestrée à la DIF, en deux domaines avec 5 départements « produits » et 2 transverses, concerne 303 salariés. Pour une ligne de produit donnée, les équipes actuelles en charge du build et du run seront rattachées demain à un nouveau département qui s'occupera de cette ligne de produit. Descendre la responsabilité d'un produit dans un département rendra plus simples les prises de décisions, favorisera les discussions pour trouver ce qu'il est mieux de faire, et où porter l'effort. Les salariés ne changeront pas de métier, à quelques exceptions.

Les critères de réussite retenus sont : conserver la qualité de service des infrastructures, constater une efficacité réelle et améliorée dans la prise de décision, rendre possible et assumer une non homogénéité de fonctionnement des produits (les méthodes et organisations peuvent être différentes au sein des départements), appropriation par les salariés de ces changements avec une amélioration sensible de leurs conditions de travail, prise en compte de 100% des recommandations du GPP.

La CFE-CGC Orange rappelle à la Direction qu'une formation à l'initiative de l'employeur ne peut faire appel décemment au CPF.

N'hésitez pas à interpeler les élus de la CFE-CGC Orange pour échanger sur vos souhaits et vos questionnements !

technologies telles que SDN / NFV. Elles représentent de véritables opportunités pour augmenter notre indépendance vis-à-vis des équipementiers. Reste à savoir si cela profitera aux salariés en interne.

La pérennité des sites géographiques annoncée reste à confirmer, particulièrement sur les sites excentrés de l'Isle d'Abeau et Chennevières.

La transversalité entre sites conduira les managers de premier niveau à se déplacer et à s'éloigner des salariés. La montée en compétences et la charge de travail des salariés sont difficiles à appréhender en l'état.

La CFE-CGC Orange demande un engagement fort de la Direction sur la pérennité des technologies FH et SDH 2e génération.

Globalement, les élus CFE CGC Orange regrettent l'absence d'impact économique dans le dossier présenté à leur sagacité.

La CFE-CGC Orange a obtenu une expertise externe sur l'impact humain de cette réorganisation ainsi que le report de la consultation du CSE au mois de février.

L'avis de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange regrette une fois de plus que les aspects économiques de cette réorganisation soient absents des débats. Quels gains de productivité sont attendus des salariés ?

Difficile de croire que ce projet de réorganisation ne soit motivé que par la volonté d'améliorer la prise de décision.

La CFE CGC Orange accompagnera l'expertise portant sur les impacts des conditions de travail demandée par les élus du CSE avant consultation et pilotée par les membres de la CSSCT DIF. Les salariés du Run et du Build seront amenés librement à s'exprimer auprès de l'expert courant janvier 2021.

La CFE CGC Orange est très vigilante au propos de la Direction qui évoque, après la mise en œuvre de ce projet, la possibilité dans chaque département d'envisager pour les salariés qui le souhaitent la possibilité d'évolution d'organisation et de métiers ;

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 : DOYEN Rémy		