L'essentiel du CSEE

CSEE DTSI n°6 des 26 et 27 février 2020

Sommaire

Inaptitude … danger !.....1

Quand l'immobilier va… le personnel s'en va !.....1

Remettons l'humain au centre de nos préoccupations !

Notre déclaration préalable : ICI

Inaptitude … danger !

La Direction attend l'avis des élus du CSE sur le dossier de reclassement d'un salarié, déclaré inapte sur son poste actuel par la médecine du travail, présenté en janvier. Le CSE avait mandaté la CSSCT concernée pour un complément d'informations qui nous a été soumis, sans avoir pu rencontrer le salarié. Toutes les Organisations Syndicales (OS) voulaient en savoir plus sur sa situation précise et actuelle avant d'émettre un avis permettant à l'entreprise de poursuivre le processus de reclassement. Le salarié prendra connaissance de 3 fiches de poste à son retour à une date non connue à ce jour.

L'avis de la CFE-CGC orange :

La loi Travail, ses ordonnances et l'accord sur le dialogue social au sein de l'UES Orange confient aux CSSCTs le soin d'émettre une recommandation, en vue d'un recueil d'avis du CSE, suite à un avis d'inaptitude émis par un médecin vis-à-vis d'un salarié.

Or dans ce dossier, nous découvrons certains éléments primordiaux en séance, à force de questions précises. La Direction s'est engagée à ne pas le licencier. Ce salarié s'approche pourtant de cette issue s'il refuse les trois postes qui lui seront proposés. En effet, l'engagement de la Direction de la DTSI s'applique à son seul périmètre. Un véritable engagement de non licenciement devrait couvrir tous les postes cibles au sein d'Orange France.

Nous, élus de la CFE-CGC, avons proposé de ne pas nous risquer à une décision potentiellement irréversible sans que le salarié ne soit consulté. Nous sommes étonnés que des élus d'autres OS se soient aventurés en fin de séance, à exprimer leur confiance à la direction quant au traitement de ce dossier.

Il est important de capitaliser et d'informer nos sympathisants sur les risques associés à la production d'un avis d'inaptitude de la part du médecin du travail.
Pour les salariés de droit privé, nous rappelons qu'un salarié a 15 jours pour contester aux Prud'hommes un avis d'inaptitude.

Quand l'immobilier va… le personnel s'en va !

4 dossiers immobiliers ont été soumis aux élus du CSE : **Toulouse, Montpellier, Orléans et Nancy,** avec le leitmotiv constant de la Direction : « le flex est un moyen au service de modes de travail ».

Les élus ont demandé la désignation de 4 CSSCTs transverses pour étudier spécifiquement ces 4 dossiers ainsi que des compléments d'information. La Direction défend l'unicité d'une CSSCT transverse.

Les 40 élus ont catégoriquement refusé, par manque d'informations, de traiter en séance les 2 projets de campus :

- **Toulouse Est** : 1150 salariés, échéance T1 2021
- **Montpellier** : 1258 salariés, échéance T2 2021.

Ces 2 dossiers ont fait l'objet d'expertises indépendantes qui ont chacune été contestées par l'entreprise. Les élus ont à l'unanimité exigé la transmission et présentation des résultats des phases 1 de ces expertises ainsi qu'une liste d'éléments manquants. Le lancement et le paiement des phases 2 de ces expertises est en suspens.

New Orléans : 569 salariés sur 2 sites, échéance T2 2021

Les 569 salariés concernés par ce projet se verront répartis sur deux sites géographiques : Fleury B, existant, et New Orléans.

Nouveau Nancy : 414 salariés sur 2 sites, échéance T1 2023

Les 414 salariés seront répartis sur deux sites : Saint-Max existant et Nouveau Nancy. Les déménagements devraient se faire au T1 2023, puis, à terme, regrouper tous les salariés sur le site Nouveau Nancy. La Direction précise qu'elle a bien pris en compte le nombre de prestataires dans le projet.

L'analyse de la CFE-CGC Orange

Les 4 dossiers immobiliers nationaux soumis sont construits sur les principes de Flex, même si la Direction tente de faire

évoluer le concept vers la notion d'espace de travail dynamique !

Le bilan négatif du projet Sky56 à Lyon est dans les esprits de tous les élus du CSE DTSI et de nombreux salariés.

La direction promet de corriger les erreurs commises sur des dossiers immobiliers terminés. Mais quel est son plan d'action? Rien de neuf concernant le sous-dimensionnement des bâtiments, l'augmentation des demandes de télétravail, et la déstructuration des équipes.

Dans ces projets, quelle est la place de l'humain ?

Quels sont les économies réelles de ces projets immobiliers : l'économie immobilère, l'économie financière, l'économie des ressources humaines ?

Ces projets diminuent le nombre de m² individuels assurant une stabilité pour travailler sereinement, au profit d'espaces communs sous couvert de convivialité, telle que tisanerie, babyfoot, etc , très faiblement occupés au cours de la journée.

La liste des préjudices directs et immédiats de ces projets est longue : perte de concentration, perte de repères, perte de la condidentialité inhérente à certaines fonctions, nuisances sonores, anonymisation des espaces, perte d'intimité, interruptions multiples permanentes à gérer, épuisement professionnel.

La CFE-CGC Orange s'interroge sur cette notion de « logique métier » adaptée à la « logique spaciale de travail ». La Direction de la DTSI dirige tout depuis Paris sans donner une adhérence regionale à sa Gestion Prévisionnelle et Stratégique des Emplois et Compétences. La logique métier ou/et de compétences à Orléans, Nancy, Toulouse ou Montpellier est une énigme.

La CFE-CGC Orange déplore la non-volonté affichée de la Direction d'enrichir les capacités d'accueil de ces bâtiments neufs, faisant abstraction des salariés des filiales du groupe.

La CFE-CGC Orange rappelle sa position de maintenir et développer les emplois en régions et de disposer de conditions de travail adaptées à chaque métier.

La CFE-CGC Orange interpelle la Direction DTSI sur son absence d'intention écocitoyenne à **vouloir décentraliser des métiers en région**. Doit-on solliciter Stéphane Richard pour disposer d'une décision ?

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
AJASSE Karen
BOUTIN François-Xavier
CAO Nathalie
CHAZELAS Brigitte
LEFORT-DESCATOIRE Fabienne
ESNAULT Fabien
FEJOZ Sophie
GUIBERT Bernard
MOREAU Bruno
OUADI Mahmoud
TEISSANDIER Richard

Suppléants
AYMAT Patrice
COLLAS Virginie
DARNIS Dominique
ESCALON Danielle
HABAY Annick
KHODRI Saïd
LEROY Julien
LORTEAU M-Cécile
MAUREL Nadine
SERAFIN Gabriel
SOURISSEAU Hervé

Représentant Syndical au CSE
BLACHERE Thierry

Commissions CSSCT

DDT
COLLAS Virginie
GRIMAUD Alain
RENAUX Christian
SOURISSEAU Hervé

DERS
BOUTIN François-Xavier
FOREST Gérard
PLOSSIGNAC Philippe
SANSONI Thierry
SITHAPATHI Narayankumar

DISU
PIEGLE Frank

DIF
AJASSE Karen
DUBOISSET Christine
TROALEN Paul

DSI
HABAY Annick
SOURISSEAU Hervé
GIRARDOT Eric
DOYEN Rémy
ALBA Olivier
ALLAOUI Othmane

DTRS-DC
GUIBERT Bernard
FEJOZ Sophie
VACHON Laurent

DESI
AYMAT Patrice
TERFAIA Youcef
BELARBI Noureddine
BELILI Laziz

UPR-NE
LEROY Julien
CLIPET Hervé

UPR-IDF
CAO Nathalie

UPR-O
LORTEAU Marie Cécile
MARECHAL Dominique

UPR-SO
SERAFIN Gabriel
CHAMPON CHIRAC Erick
ROYER Pierre-Yves

UPR-SE
TEISSANDIER Richard
VANUXEM Patrick
BEDROSSIAN Laurent

CSSCT transverses

TOULOUSE EST
AJASSE Karen
AYMAT Patrice
BOUTIN François-Xavier
CHAMPON-CHIRAC Eric
GUIBERT Bernard
HABAY Annick
SOURISSEAU Hervé
TERFAIA Youcef

MONTPELLIER
DOYEN Rémy
DUBOISSET Christine
GUIBERT Bernard
HABAY Annick
SOURISSEAU Hervé
TERFAIA Youcef

NANCY
BELILI Laziz
DUBOISSET Christine
HABAY Annick
TERFAIA Youcef

ORLEANS
AYMAT Patrice
PIEGLE Frank

Commissions thématiques

EFEP*
LEVEUGLE Philippe
DOYEN Rémy

ASC
DUBOISSET Christine
BARRAUD Bertrand

Handicap
BESNARD Thierry
HABOUL Atif

Marchés
CAO Nathalie

Restauration
PLOSSIGNAC Philippe

PEEM*
MOREAU Bruno
GOURIOU Stéphane
CHAUVET François

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