



Sommaire

PRISME Villejuif : Allô Papa Tango ?	1
Campus Montpellier : le lac des signes	1
THD (Très Haut Débit) : la valse des présidents	2

Un CSE DTSI dont la durée est inversement proportionnelle à la longueur de cet essentiel : les débats furent fastidieux ... !

A quand une direction qui considère les syndicats comme des partenaires sociaux pour un dialogue social transparent et constructif ? Consultez notre déclaration préalable [ICI](#).

A noter : la CFE-CGC Orange reste au bureau du CSE DTSI avec le mandat de second secrétaire adjoint en charge des CSSCT ; maître de ballet, Richard Teissandier.

PRISME Villejuif : Allô Papa Tango ?

Lors de la séance du CSE DTSI de décembre 2020, les élus avaient demandé l'intervention d'un expert pour analyser ce projet et toutes les actions mises en place par la direction.

La direction a contesté cette demande auprès du Tribunal Judiciaire de Nanterre.

Face à cette situation bloquée, les élus ont échangé avec la direction sur l'éventualité d'une issue amiable à ce litige.

La position de la CFE-CGC Orange

Les élus ont conditionné le retrait de leur demande d'expertise à :

- ♦ L'ouverture de négociations sur l'accompagnement des salariés,
- ♦ La mise en place d'une gouvernance et d'une structure de suivi ad hoc du projet,
- ♦ Les modalités pratiques de la problématique de l'acoustique.

Les élus du CSE DTSI exigent par conséquent d'être formellement informés d'ici juin 2021, puis consultés sur les modifications des conditions de travail et l'organisation du travail induites par l'environnement dynamique « flex desk », la capacité des locaux à favoriser la réalisation des différentes activités dans un contexte de densification des espaces de travail en espace ouvert et les impacts sur le télétravail (télétravail contraint vs télétravail choisi).

Campus Montpellier : le lac des signes

La direction attendait l'avis des élus du CSE DTSI sur ce dossier. L'emménagement des 1256 salariés dans ce nouveau campus est prévu au T2 2021.

La direction assure que les plans du micro-zoning présentés sont issus de discussions entre les salariés, les managers et les RH, et qu'elle a visé une répartition des équipes en fonction des activités. D'après elle, les salariés pourront juger de la situation quand ils seront sur place.

La direction souhaite que les salariés s'approprient les locaux avant de décréter que l'installation est terminée et d'envisager de mettre en place des cloisons entre les équipes.

Les élus revendiquent :

- ♦ La réaffectation de m² de surfaces annexes aux surfaces de bureau
- ♦ La diminution de la densité d'implantation des postes de travail dans les espaces caractérisés par une collaboration importante entre collègues et grande activité téléphonique.
- ♦ La communication des résultats de l'expertise acoustique.



Les élus du CSE DTSI ont voté contre ce projet Prisme Villejuif.

Que retenir du dialogue social au CSE DTSI ? **En assignant en justice les élus du CSE DTSI, la direction a éclairé la CFE-CGC Orange sur l'orientation donnée au dialogue social.** C'est noté !

La position de la CFE-CGC Orange

Constatant que beaucoup de questions des élus restaient en suspens, ces derniers ont demandé par deux fois le report du sujet au prochain CSE. La direction a systématiquement refusé.

Le simple recueil des réponses à ces questions a pris 5 heures, confirmant l'existence de nombreux points très problématiques.

La pollution des sols au trichloréthylène est un des points inquiétant les salariés à l'origine, la communication de la direction étant désastreuse sur ce projet depuis son démarrage en 2018.

La CFE-CGC Orange a alerté le COMEX orange sur ce point par un courrier [à lire ici] auquel la direction s'est engagée à répondre.

La CFE-CGC Orange s'interroge toujours sur le choix d'Orange de localiser le campus en périphérie de la ville, difficile d'accès par la route (saturée aux heures de pointe), en transports en communs (1 seule ligne de bus) ou en vélo (2*2 voies sans piste cyclable à l'origine) et dans une zone en travaux pour les 10 prochaines années !

Comme sur les autres projets immobiliers, les problématiques suivantes apparaissent également à Montpellier :

- ♦ L'inconfort acoustique,
- ♦ L'espace ouvert avec seulement 6,43 m² par poste de travail inférieur aux 7m² préconisés par les experts,
- ♦ Le manque d'accessibilité en transports du site

Comme sur les projets précédents, la direction a vendu du rêve, du collectif, du calme et des conditions de travail idéales.

Or, dans les faits, les retours d'expérience des salariés en espaces ouverts montrent une dégradation des conditions de travail, des difficultés récurrentes de concentration liées au bruit et une perte de temps lié à l'injonction de libérer son bureau à chaque absence longue. La CFE-CGC Orange s'inquiète de l'impact sur la productivité des salariés mais surtout des Risques Psycho Sociaux (RPS) et en particulier de burn-out pour les salariés qui devront gérer en plus de leur travail, leur

environnement de travail et leur installation/désinstallation en espace distribué.

La CFE-CGC Orange note que la direction a payé une expertise sur ce projet mais qu'elle n'en applique les préconisations qu'à minima. Le projet campus Montpellier se distingue en cela du campus Toulouse sur lequel les recommandations de l'expertise ont été entendues et mises en œuvre plus largement. A Montpellier, la situation est comparable à celle de Sky 56 : un échec cuisant aux dires des salariés y travaillant.

Devant tous les manques de ce dossier, **la CFE-CGC Orange a refusé de rendre un avis sur ce point.**

L'avis de l'instance est négatif sur le projet campus Montpellier, comme dans tous les CSE concernés par ce déménagement.



THD (Très Haut Débit) : la valse des présidents

Le projet impacte 74 salariés répartis sur les 5 UPRs et la DTRS qui seraient « transférés » majoritairement en unités d'intervention.

La direction réaffirme que le transfert ne se fera pas sur la base du volontariat car elle considère qu'il ne s'agit pas d'une réorganisation.

Trois présidents de séance représentant la direction se sont succédé le même jour sur ce point.

La position de la CFE-CGC Orange

La direction s'est retranchée derrière une attitude extrêmement procédurière, faisant fi des DG&I en cours et du volume de questions restées sans réponse.

Contrairement à ce que les élus CFE-CGC Orange avaient demandé en décembre, aucune procédure de suivi particulier pour les salariés qui ne veulent pas changer d'entité n'a été mise en place au prétexte qu'il ne s'agit que « d'un changement de rattachement hiérarchique ».

Ce changement de rattachement hiérarchique ne serait-il pas la première étape vers une réorganisation plus importante ?

La CFE-CGC Orange demande que ces projets soient qualifiés de réorganisation dès leur commencement pour que les élus puissent exercer leurs prérogatives de protection des salariés, de leur santé, de leur sécurité et la préservation de l'emploi en région.

Lors du CSE de décembre 2020, étant donné les risques psycho-sociaux identifiés suite à cette réorganisation, la majorité des élus du CSE DTSI a déclenché une procédure de Danger Grave et Imminent (DGI). La Direction a refusé ce DGI au titre des prérogatives exclusives des CSSCT.

A l'aube de ce CSE, deux CSSCT ont maintenu un DGI dans leur établissement, faute d'engagement ferme de la DTSI de tout mettre en œuvre pour accompagner les salariés transférés, tant financièrement que professionnellement.

Les élus du CSE ont demandé un report de la consultation sur ce point ce que la direction a refusé.

Devant tous les manques de ce dossier, les élus du CSE à l'unanimité se sont déclarés dans l'incapacité de rendre un avis éclairé sur ce point, avant le traitement des procédures DGI.

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 ESNAULT Fabien	FEJOZ Sophie GUIBERT Bernard LEFORT-DESCATOIRE Fabienne 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			