



Sommaire

Orange TowerCo France : qui prendra le large ?	1
Emplois à la DTSI : la galère continue de voguer	2
De Vanves vers Orange Village : changement de chaloupe à prévoir	2
DTSI Demain : quel bateau prendre ?	3
Covid-19 : bientôt plus de mise en quarantaine ?	3
DES-rénovation ADV : l'équipe du projet écope, écope, écope... ..	3

Consultez notre déclaration préalable [ICI](#)

Vous pouvez consulter l'ensemble des PV du CSE DTSI [ICI](#)

Orange TowerCo France : qui prendra le large ?

Orange TowerCo France sera opérateur d'infrastructures mobiles passives, avec des activités d'exploitation technique et commerciale de 17 500 sites mobiles ainsi que la construction de nouveaux sites. Sa mission principale est de gérer l'accueil des opérateurs hébergés et prospecter de nouveaux clients. Elle vise un rythme de croissance de 5 à 10%/an, et une augmentation de 2 à 3% du nombre de sites.

La DTSI restera opérateur de services. Elle continuerait de déployer, exploiter et maintenir les équipements actifs de son réseau mobile.

Les activités actuelles de 99 salariés de toutes les UPR et DPMO (Direction Programmes Métiers Opérations) seront réparties entre la TowerCo France et la DTSI. Les effectifs de la TowerCo reprennent 48 ETP internes et 14 ETP externes (Equivalent Temps Plein = salarié travaillant à 100%). 50 autres personnes seront recrutées, chez Orange ou en externe, pour les fonctions RH, marketing, etc...

Les salariés de la TowerCo seront localisés sur plusieurs sites en France. Ces sites sont en cours de définition à proximité des sites actuels : Donges, Nantes, Marseille, Villeneuve d'Ascq, Lyon, Portet sur Garenne. Quant au siège de la TowerCo, il serait sur IDF. 8 salariés se trouvent aujourd'hui sur des communes non retenues par la TowerCo. Leur situation sera étudiée individuellement.

Le transfert des salariés vers la TowerCo France se fera uniquement sur la base du volontariat. Si 2 salariés souhaitent se positionner sur le même poste, celui qui a un plus grand pourcentage d'activité TowerCo sera prioritaire.

Les salariés de la TowerCo auront accès à Orange Avenir, au catalogue de formations du groupe, au Kiosque.

Un salarié Dbis qui serait positionné sur un poste D recevrait une compensation de la différence de salaire.

Les salariés contractuels rompent leur contrat de travail actuel et signeront dans la foulée un nouveau contrat avec la TowerCo France. Il n'y aura pas de période d'essai dans ce nouveau contrat et toute l'ancienneté sera reprise. La cession d'activités

étant partielle, l'article [L1224-1](#) ne s'applique malheureusement pas. C'est pourquoi un avenant à leur contrat actuel ne leur est pas proposé.

Les fonctionnaires seront en détachement d'un an renouvelable avec un contrat TowerCo France.

Entre le 5 avril et le 14 mai, un entretien sera proposé aux 99 salariés concernés afin de recueillir leur première **intention** d'intégrer la TowerCo ou pas.

Les négociations des conditions de transfert n'ont pas encore commencé (financières, juridiques).

L'analyse de la CFE-CGC Orange

Le manque d'informations empêche une relation de confiance.

La CFE-CGC Orange dénonce le traitement différencié entre salariés des départements DEP des UPR : certains ont pu obtenir le pourcentage de leur activité concernée par la TowerCo, d'autres pas.

De nombreux points restent à clarifier au regard des accords Groupe et des futurs Accords au sein de la TowerCo, tels que mutuelle/prévoyance, Activités Sociales et Culturelles, ...

Avec la convention de transfert tripartite, les salariés changent d'employeur sans bénéficier des indemnités liées à la rupture contractuelle. Un lien perdurera entre eux et Orange mais chaque salarié devra évaluer le bénéfice personnel et pécuniaire à disposer des dispositions de cette convention.

La CFE-CGC Orange exige de connaître du lieu d'exercice du futur contrat de travail ou de la possibilité de l'exercer en télétravail. Ceci est essentiel pour connaître les conditions de travail et évaluer les risques psycho-sociaux de chaque salarié dans la future TowerCo.

Les salariés ne parviennent pas à se projeter. Ils se demandent tous ce qu'ils vont perdre.

La CFE-CGC Orange :

- ◆ Regrette la volonté de l'entreprise d'individualiser les négociations

- ◆ Vous rappelle que le CSE DTSI offre aux salariés une assistance juridique gratuite.
- ◆ Invite chaque salarié à se faire accompagner lors de la négociation de son nouveau contrat.

- ◆ Demande l'intégration de la TowerCo à l'UES Orange pour sécuriser les conditions de retour dans le groupe.

Emplois à la DTSI : la galère continue de voguer

La DTSI présente une fois de plus une **baisse de ses effectifs** CDI : -4,7% en un an. Les fonctions support enregistrent la baisse la plus importante : -6,4%. La répartition des emplois entre l'IDF (35%) et la province (65%) est restée stable, mais tous les bassins d'emploi ont enregistré une baisse de leurs effectifs. La proportion de cadres augmente légèrement à 83% (81% en 2019).

On observe 886 **départs** définitifs dont 836 départs à la retraite. 138 **recrutements externes** en 2020, dont 30% de femmes. 748 **sorties nettes** (nombre historiquement élevé en 2020).

479 **apprentis** (hausse de 14%)

19 **contrats de professionnalisation** (baisse de 78%).

La DTSI compte ainsi 11728 CDI et 70 CDD.

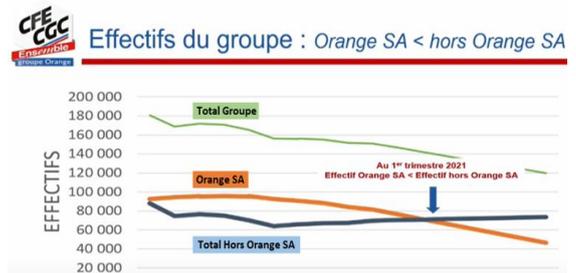
La baisse des effectifs se poursuit à un rythme soutenu en 2021. Le nombre de CDI actifs sera inférieur à 11 300 fin 2021.

La position de la CFE-CGC Orange

Le CFE-CGC Orange est consciente que le collectif de la DTSI va changer de nature définitivement après le départ de la majorité des fonctionnaires dans les 6 ans à venir (plus de 20 000 départs). Elle signifiera la fin du processus de privatisation de France Telecom/Orange. Les fonctionnaires restants auront besoin de compétences RH devenues rares.

La CFE-CGC Orange demande à ce que l'entreprise prenne dès aujourd'hui les dispositions pour accompagner la fin d'une mutation débutée 1996.

Comme le montre le schéma ci-dessous, Orange France réduit ses effectifs par le biais de création de filiales, de départs définitifs non remplacés et de l'appel de plus en plus systématique à la sous-traitance, parfois à l'étranger.



La CFE-CGC Orange demande :

- ◆ un document adapté à la politique de l'emploi, et du référentiel métier adopté au sein d'Orange
- ◆ un recrutement plus conséquent des apprentis. Le groupe doit trouver comment les attirer et surtout les garder !
- ◆ l'évaluation de la force au travail prise en charge par la sous-traitance dans l'objectif de vérifier l'internalisation ou l'externalisation des activités DTSI.
- ◆ la mise en place d'un kpi sur le turn-over pour mieux comprendre l'état de la politique sociale de la DTSI
- ◆ la présence des fonctionnaires dans les graphiques soit distinguée du personnel contractuel

De Vanves vers Orange Village : changement de chaloupe à prévoir

Le site de Vanves doit être rendu à son propriétaire fin septembre 2021. 110 salariés de 4 entités différentes doivent être relogés avant fin juin 2021 : DISU, DSI, DDT, DTRS DC.

Mis à part 7 salariés de DTRS DC/DMPO qui rejoindront leur équipe à Bagnolet, tous les autres seront installés jusqu'à fin 2023 dans le bâtiment F d'Orange Village. Ils intégreront leur espace définitif après le réaménagement quasi-total du site.

La position de la CFE-CGC Orange

Les délais sont très courts. Le déménagement sur le site provisoire est réalisé sans réelle anticipation, au prétexte qu'un bail arrive à échéance.

La CFE-CGC Orange déplore qu'en période de crise sanitaire ce déménagement soit réalisé en urgence alors qu'il impacte des salariés employés par le CSE DTSI et par conséquent le CSE DTSI dans son rôle d'employeur. Des élus devront se consacrer à ce projet au détriment de DTSI Demain.

Nous sommes en droit de qualifier cette démarche d'obstruction, car elle aurait pu être menée sereinement dans une période plus propice à un déménagement.

La direction joue sur la dispersion des effectifs pour ne pas prétendre à un grand projet immobilier. Combien de salariés, au total dans chaque direction, vont déménager sur Orange Village ? Telle est la question à poser dans chacune des directions.

Les élus du CSE DTSI ont mandaté une CSSCT temporaire pour travailler sur ce dossier.



DTSI Demain : quel bateau prendre ?

Le projet DTSI Demain concerne plus de 7500 salariés. Il vise le rapprochement des équipes du build (production) et run (exploitation/maintenance) pour leur donner une plus grande autonomie, une responsabilité de bout en bout sur des chaînes de valeur (à définir), et une simplification des prises de décision. Sa mise en œuvre est souhaitée au 1^{er} octobre 2021. Les UPR seront simplement rattachées à l'entité Cœur et Accès.

Des ateliers composés de managers et de salariés travaillent sur 15 thématiques différentes pour construire l'organigramme futur et la répartition des activités entre structures.

Pour chacune des 15 thématiques, des entretiens seront prochainement programmés pour recueillir le ressenti et les inquiétudes des salariés. Des synthèses anonymisées seront réalisées.

Les mouvements des salariés d'une entité à une autre se feront dans le cadre de rattachements d'équipes entières. La définition précise de ces rattachements collectifs est prévue pour mai 2021. Il est rappelé que chaque salarié retrouvera une place dans DTSI Demain.

La position de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange constate que les salariés s'interrogent et s'inquiètent sur leur futur écosystème (service et management). L'organisation actuelle du travail sera complètement bouleversée par la mutualisation des équipes build/run, et ce dans un contexte sanitaire difficile.

La CFE-CGC Orange demande toujours :

- ♦ une explication des intentions qui guident ce projet, une explication didactique des regroupements d'activités
- ♦ une attention particulière sur la charge mentale et la charge de travail qu'entraîne une telle réorganisation
- ♦ la matrice de transition des équipes vers l'organisation cible
- ♦ la présentation de l'organigramme détaillé cible
- ♦ une évaluation des gains attendus d'un tel projet

Les élus du CSE DTSI ont voté la création d'une CSSCT transverse pour analyser l'ensemble des impacts de ce projet

Covid-19 : bientôt plus de mise en quarantaine ?

Une véritable course de vitesse entre le virus et la vaccination est engagée.

Le groupe s'organise pour maintenir la possibilité de venir sur site 1 jour par semaine, après validation managériale. Les gestes barrière, la distanciation physique et le port du masque restent de mise. Les salariés doivent manger seuls et ne pas retirer leur masque plus de 15 minutes.

Les vaccinations par les médecins du travail du groupe auraient dû commencer mais elles sont retardées par manque de doses. Le seul vaccin possible reste Vaxzevria (nouveau nom du vaccin AstraZeneca) pour des raisons de conditions de stockage contraignantes.

Les salariés qui le souhaitent peuvent télé-travailler de leur résidence secondaire.

La position de la CFE-CGC Orange

Les élus de la CFE-CGC Orange demande depuis un an les informations suivantes à l'entreprise : les remboursements de frais engagés par les salariés pour pouvoir télé travailler, les titres restaurant lorsque les cantines sont fermées, les logiciels, le nettoyage des locaux, les systèmes de climatisation dans les bâtiments,en résumé l'ensemble des frais engagés vis-à-vis des salariés pour affronter cette pandémie.

DESI-rénovation ADV : l'équipe du projet écope, écope, écope...

En 2019, la Direction a mis en place des réunions d'écoutes des 12 salariés et de l'apprenti pour prévenir les risques psycho-sociaux (RPS), et la surcharge de travail, incluant Managers, RH et le service prévention. Elles ont permis de mettre en œuvre un plan d'actions.

Le plan d'actions étant jugé insuffisant par la CSSCT DESI, un droit d'alerte pour Danger Grave et Imminent a été émis le 18 janvier 2021.

Les motifs de cette alerte sont les suivants : charge de travail importante (projet migration ADV et exploitation courante), manque de ressources (concomitant au projet COME), manque de formations, charge cognitive importante (migration technique majeure MVS vers Linux, mise à niveau des processus), absence de cohésion d'équipe, organisation de travail inadaptée, tensions au sein de l'équipe, sentiment d'absence de pilotage.

Le 27/01/2021, la CSSCT a informé la direction du désaccord des signataires du DGI, soulignant que « les solutions présentées ne sont pas totalement mises en place et les actions

définies à ce stade ne permettent pas de s'assurer que le risque n'existe plus ».

Le 03/02/2021, l'inspection du travail a été saisie.

Pour rappel : ce projet de portage de l'application ADV (gestion et facturation des clients mobiles et convergents grand public) consiste à migrer de VMS à Linux. Le projet est en mode agile.

La position de la CFE-CGC Orange

Plusieurs tentatives de migration VMS Linux depuis 10 ans n'ont jamais abouti. Le projet actuel devait se terminer fin 2020, son état d'avancement atteint péniblement les 4%. Ces reports incessants des échéances de fin de projet génèrent un réel mal-être au sein de l'équipe. Cette non maîtrise opérationnelle projette désormais une planification théorique à fin 2023. Sur le plan budgétaire, il est évident que le dérapage du planning de 2020 à 2023 induit un surcoût.

La CFE-CGC Orange considère que la gestion de ce dossier n'est pas traitée à la hauteur des enjeux financiers et humains au regard de cette application qui contribue à hauteur de 6

milliards d'Euros de CA/an pour l'entreprise Orange. De plus, le traitement de ce sujet sous l'angle exclusif de la DESI est une erreur de compréhension de la problématique de fond. En effet, les équipes de la DESI travaillent en étroite collaboration avec celles de la DSI, et pourtant l'information n'y est pas homogène. L'absence de coordination entre les différentes entités impliquées dans le projet impacte la mobilisation des équipes. La qualité des livrables est mise en cause. L'augmentation de la charge de travail pèse sur les salariés. Une vision globale de cette migration ADV et ses interactions avec les autres services est indispensable.

La Direction ne communique pas aux élus l'ensemble des informations permettant une analyse éclairée.

En conséquence, les élus du CSE DTSI ont proposé la constitution d'un groupe de travail chargé de recenser les dysfonctionnements, en vue de la présentation d'un bilan détaillé en CSE DTSI.

La Direction a refusé, et présente DTSI Demain comme la solution aux dysfonctionnements observés.

La CFE-CGC Orange s'inquiète des dérapages de ce projet et ne peut s'empêcher de faire un parallèle entre la gestion du projet COME avec celui-ci. Les leçons ne semblent pas avoir été tirées de cet échec économiquement et humainement catastrophique.

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

Vos représentants CFE-CGC Orange	Elu(e)s CSE DTSI		
	Titulaires		Suppléants
	AJASSE Karen BOUTIN François-Xavier CAO Nathalie CHAZELAS Brigitte ESNALUT Fabien	FEJOZ Sophie GUIBERT Bernard LEFORT-DESCATORE Fabienne MOREAU Bruno OUADI Mahmoud TEISSANDIER Richard	AYMAT Patrice COLLAS Virginie DARNIS Dominique ESCALON Danielle HABAY Annick KHODRI Saïd
	Représentant Syndical : DOYEN Remy		