



## Sommaire

Orange TowerCo France : un Totem à moitié t'abou...ti .....	1
DTSI Demain : j'enlève le bas .....	2
Orange Village : vers le demi-bureau .....	3
Covid-19 : vers une demi-mesure .....	3

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

## Orange TowerCo France : un Totem à moitié t'abou...ti

Les 7 sites sont maintenant identifiés : Villejuif (siège de la TowerCo), Donges, Nantes, Marseille, Lyon, Villeneuve d'Ascq et Portet-sur-Garonne (sites des UPR).

99 salariés de la DTRS sont impactés par la création de Totem à hauteur de 48 ETP (Equivalent Temps Plein = salarié travaillant à 100%). La DTRS garde une charge d'activité correspondant à un volume de 51 ETP. Les postes correspondants sont enfin identifiés

Rejoindre la TowerCo, c'est changer d'employeur. Les AFO signeront un contrat de détachement d'un an renouvelable. Les ACO signeront un nouveau contrat accompagné obligatoirement d'une convention de transfert. Ils rompraient ainsi leur contrat existant avec Orange France. La Direction présente ce transfert comme une rupture d'un commun accord.

Les modalités d'application du nouveau contrat seront encadrées au départ par :

- ◆ la Convention Collective Nationale des Télécommunications (CCNT),
- ◆ les accords groupe tels que participation, accord intergénérationnel, télétravail, mutuelle et prévoyance, Plan d'Epargne Groupe, accord sur l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap... ,
- ◆ pas de période d'essai dans le nouveau contrat,
- ◆ un bassin d'emploi au niveau national pour les cadres, et local pour les non cadres.

Les salariés rejoignant la TowerCo conserveront l'accès :

- ◆ à Orange Avenir,
- ◆ au Catalogue de formations,
- ◆ au Kiosque

Les salariés disposeront, en attendant les résultats des négociations à venir, des garanties suivantes :

- ◆ l'intégration de leur ancienneté,
- ◆ leur salaire actuel au minimum,
- ◆ leur régime de travail,
- ◆ leurs cotisations retraite,
- ◆ le retour dans le groupe sur une période de 5 ans.

En attendant la mise en place de nouvelles instances représentatives du personnel, la prime compensatoire couvrira :

- ◆ l'estimation moyenne de la Négociation Annuelle Obligatoire d'Orange France,
- ◆ une estimation moyenne du montant de l'intéressement applicable au sein d'Orange SA,
- ◆ pour les cadres, il y aura également une estimation du montant de la part variable à objectifs atteints à 100%.

Cette prime compensatoire sera versée à date d'anniversaire de l'intégration du salarié dans la filiale.

La prime incitative concernera les salariés de la DTRS qui rejoindront la TowerCo.

Les montants de ces primes seront connus à l'issue des négociations qui vont débiter en juin.

La direction a priorisé l'affectation du personnel vers la TowerCo en fonction d'un pourcentage d'activité.

### L'analyse de la CFE-CGC Orange

L'expertise Sextant montre que le volontariat affiché par la Direction n'est pas un véritable choix proposé aux salariés. Les salariés sont dans l'obligation de signer la convention de transfert tripartite qui impose un renoncement à leur contrat actuel. Et rester à la DTSI ne permet pas de conserver son poste actuel. Les salariés sont dans l'obligation de se mettre en mouvement

La CFE-CGC Orange dénonce une rupture contractuelle motivée par un objectif économique profitable, en contradiction avec l'engagement de notre convention collective d'assurer la continuité contractuelle en cas de mise en société d'activités.

La CFE-CGC Orange attendait de la Direction la proposition de plusieurs postes à la fois dans la TowerCo et à Orange France. Or, le choix ne concerne qu'un seul poste, donnant au salarié l'impression d'être en face d'un management **coercitif**.

L'affectation d'un salarié à la TowerCo peut être contre carré par d'autres critères supplémentaires : le choix du manager prenant, le maintien de certaines compétences en local pour les besoins d'Orange France, et d'autres inconnus.

La CFE-CGC Orange rejette une convention tripartite de transfert qui prive le salarié de toute revendication et toute demande d'indemnité à Orange France.

La CFE-CGC Orange demande une prime incitative qui tienne compte d'une rupture contractuelle à l'initiative de l'employeur sans cause et sérieuse dont les montants peuvent s'évaluer à la hauteur des indemnités des dommages et intérêts d'une rupture de contrat de même type.

Les entretiens exploratoires en cours visent à donner à la TowerCo une vision des candidatures « acquises » de salariés volontaires, mais toujours sans donner les informations concrètes indispensables pour se prononcer.

Les personnels actuellement Dbis positionnés sur des postes D dans la TowerCo devront veiller à ce que leur statut cadre actuel soit clairement précisé dans leur détachement ou leur nouveau contrat de travail, afin de s'assurer de le conserver au retour dans le groupe. S'ils postulent sur des postes E, il n'y aura pas d'entretien de regards croisés, juste un entretien avec les RH et le manager.

Le salarié fait face à de nombreuses questions concernant les montants de prestations ASC qu'il perçoit aujourd'hui. Ces montants seront-ils intégrés à la prime de compensation en attendant que la TowerCo se dote de son CSE ?

La CFE-CGC Orange

- ◆ regrette la volonté de l'entreprise d'individualiser les négociations, de rompre le contrat de travail avec Orange France en faisant fi de notre convention

## DTSI Demain : j'enlève le bas...

Un dossier explicatif de la recomposition des activités dans le nouvel organigramme a été l'objet de cette information en CSE DTSI.

La nouvelle organisation repose sur 6 directions métiers, une direction Supervision et sécurité, trois fonctions support, trois directions transverses, chacune se décomposant à son tour en métiers.

Les chiffres du projet DTSI Demain :

- ◆ 10 846 salariés CDI actifs (hors salariés éloignés du service) + 67 CDD + 505 alternants, soit 11 418 personnes,
- ◆ répartis plus de 200 sites géographiques,
- ◆ 14 entités différentes,
- ◆ mise en œuvre souhaitée par la Direction au 1<sup>er</sup> octobre 2021.

La matrice de passage entre l'organisation actuelle et l'organisation cible sera connue au prochain CSE DTSI fin mai, tout comme l'organigramme.

La consultation des élus sur ce dossier est prévue en septembre prochain.

### La position de la CFE-CGC Orange

Dans le cadre d'un appel à expertise, les Commissions Projet, Economie et Evolution des Marchés (PEEM), Emploi Formation & Égalité Professionnelle (EFEP) et CSST Temporaire Transverse ont élaboré un cahier des charges mettant en exergue les aspects économiques, organisationnels et humains de ce vaste projet. Ces commissions présenteront en

collective et de reporter l'ensemble de ces discussions au niveau du CSEC,

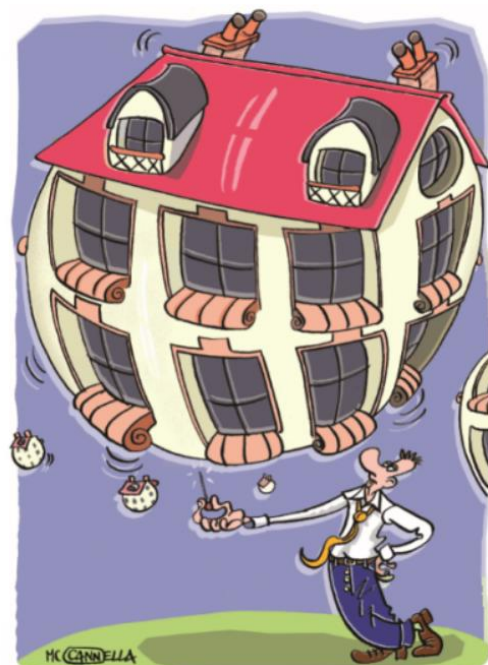
- ◆ rappelle que le CSE DTSI offre aux salariés une assistance juridique gratuite,
- ◆ invite chaque salarié à se faire accompagner lors de la négociation de son nouveau contrat,
- ◆ demande l'intégration de la TowerCo à l'UES Orange pour sécuriser les conditions de retour dans le groupe,
- ◆ demande les définitions précises des éléments composant la prime compensatoire et ceux des mesures incitatives pour les personnes rejoignant la Towerco,
- ◆ demande les mesures d'accompagnement pour les personnes restant au sein d'Orange France,
- ◆ demande comment sera compensée la perte de salaire liée au changement de statut des salariés Dbis passant sur des postes D: dans une prime ou dans le salaire mensuel? Et comment seront gérées les cotisations retraite « Dbis » de ces salariés passés en D ?
- ◆ demande si les primes compensatoires et incitatives seront imposables.

La consultation finale de ce projet aura lieu au CSEC les 18 et 19 mai 2021. S'ensuivront les négociations nationales pour répondre aux mesures d'accompagnement (primes compensatoire et incitative).

septembre un rapport au CSE DTSI pour lui permettre d'émettre un avis éclairé.

La CFE-CGC Orange s'interroge sur des mouvements anticipés de certaines équipes et managers sans que le contour précis et détaillé du dossier ne soit encore connu à ce jour.

N'hésitez pas à exprimer vos inquiétudes et questionnements auprès des élus de la CFE-CGC Orange. Tous ces éléments seront présentés à la Direction pour qu'une explication ou un complément d'information puisse vous être retourné.



# Orange Village : vers le demi-bureau ...

Lancé en 2017, ce projet vise à rénover 46000 m<sup>2</sup> et redistribuer les espaces de travail des équipes des directions nationales d'Orange France sur le site d'Orange Village.

- ◆ 1138 salariés de la DTSI et 602 externes sont concernés,
- ◆ les salariés des sites Montsouris, Gutenberg, Danton, Philippe Auguste, Boulogne, Vanves et Bobillot vont rejoindre Orange Village,
- ◆ réaménagement des bâtiments A, B, C, D et E jusqu'en 2023,
- ◆ fermeture du bâtiment F en mars 2023, ainsi que 2 des principaux restaurants d'entreprise,
- ◆ 6 grandes phases de déménagements par vagues de 600 salariés sont prévues entre 2021 et 2023,
- ◆ **tous en flex avec un taux de partage des postes de travail à 60 pour 100 salariés**, au lieu des 80 appliqués aux précédents projets immobiliers.

Près de 800 des 1740 personnels de DTSI seront déplacés provisoirement à Orange Gardens.

## La position de la CFE-CGC Orange

Avant d'entrer dans le détail du projet, la CFE-CGC Orange exige de la Direction l'application de l'accord méthodologique sur les Grands Projets Immobiliers de 2013. Cet accord garantit l'ouverture de négociations sur les mesures d'accompagnement des salariés qui déménagent, telles que prime pour l'aggravation du temps de transports, aménagement du temps de travail, handicap.... Il encadre aussi le dialogue social.

En diminuant un taux de partage, le télétravail pourrait être imposé par manque de postes disponibles.

Ce dossier présente les carences suivantes :

- ◆ un jalonnement non conforme à l'Accord,
- ◆ une absence des faits générateurs du projet,
- ◆ une absence des objectifs et enjeux économiques,
- ◆ une absence de calculs d'impacts pour des salariés déjà concernés par des projets de déménagement en cours, tels que Vanves, Bobillot et Montsouris,
- ◆ une absence de données sur les activités impactées,
- ◆ une absence de description des relations entre les activités et intra/interservices,
- ◆ une absence d'évaluation entre les ressources existantes et prévisionnelles,
- ◆ une absence d'analyse sur les conditions de travail actuelles des salariés,
- ◆ un contexte de crise sanitaire non propice à la co-construction avec les salariés du site,
- ◆ une attente et des besoins de salariés non exprimés,
- ◆ des questions relatives la Qualité de Vie au Travail (QVT),
- ◆ une absence de données sur la restauration,
- ◆ une absence de données sur l'accompagnement des salariés,
- ◆ une absence d'analyse d'impact sur les temps de transport des salariés.

La CFE-CGC Orange, considérant le projet non recevable en l'état, a proposé au vote la suspension du dossier, refusée par l'instance.

Une CSSCT transverse a été votée et un expert nommé pour travailler sur ce dossier et soumettre un rapport pour avis à un prochain CSE DTSI.

## Covid-19 : vers une demi-mesure

La Direction a rappelé les annonces gouvernementales : sous condition de ne pas dépasser 400 cas pour 100000 habitants, les 4 étapes de levée des restrictions seront mises en place :

- ◆ 3 mai 2021 : fin des attestations en journée,
- ◆ 19 mai 2021 : couvre-feu à 21h,
- ◆ 9 juin 2021 : couvre-feu à 23h,
- ◆ 30 juin 2021 : fin du couvre-feu.

Les retours sur site, au départ 2 jours par semaine, sont prévus pour juin 2021, sur volontariat dans un premier temps, puis obligatoire.

## La position de la CFE-CGC Orange

Depuis un an, les élus de la CFE-CGC Orange interrogent la Direction sur les questions suivantes : les remboursements de frais engagés par les salariés pour télé travailler, les titres restaurant lorsque les cantines sont fermées, le nettoyage des locaux, les systèmes de climatisation dans les bâtiments, ....en résumé l'ensemble des frais des salariés engagés pour affronter cette pandémie.

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement sur [www.cfecgc-orange.org/dtsi](http://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 ESNAULT 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 LEROY Julien MAUREL Nadine SERAFIN Gabriel SOURISSEAU Hervé
	Représentant Syndical : Christine DUBOISSE		