



## Sommaire

Service Santé Sécurité au Travail 2020 : du jamais vu .....	1
SIG HNO : une disparition annoncée .....	2
Bilan social de la DTSI : on voit bien que rien ne change .....	2
Rapport Emploi et compétences à la DTSI en 2020 : invisible .....	2
Caluire vers Orange Lumière Lacassagne : rien à voir .....	3
Crise sanitaire : peut-on enfin regarder devant ? .....	3
Bilan financier du CSE DTSI : de la buée sur les carreaux .....	4

C'est dans un contexte social tendu, où seules CFE-CGC et CFTC ont choisi de siéger, que ce CSE DTSI s'est tenu.

**RESTAURATION :** les élus de la CFE-CGC Orange ont réaffirmé et voté ce 23 juin 2021 une demande d'indemnisation des frais de repas sous forme de tickets restaurant ou d'indemnité journalière pour tous les salariés éligibles du périmètre du CSE DTSI, sur la période allant du 12 mai 2020 au 29 octobre 2020. Cette demande a été relayée au Comité National de Restauration dont la Direction fait partie. Ce point avait déjà été voté par le CSE DTSI d'octobre 2020.

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

## Service Santé Sécurité au Travail 2020 : du jamais vu

La DTSI comptait 12772 salariés au 01/01/2020 (vs 13188 en 2019), avec 52 médecins du travail sur le périmètre.

Les visites périodiques (légalement tous les 5 ans) sont normalement maintenues par Orange tous les 2 ou 3 ans. Mais dans le contexte sanitaire de 2020, les médecins ont dû privilégier les visites médicales à la demande.

Les médecins du travail ont mené de nombreuses actions pour aider les salariés à gérer le Télétravail (TT) à 100%, ou définir les conditions sécurisées de retour sur site. Un suivi particulier des salariés vulnérables est d'ailleurs toujours en cours. Le TT à 100% ne permet pas de disposer de périodes de décompression entre le domicile et le lieu de travail, et les réunions à distance se multiplient. S'ensuit donc une forte hausse de la charge mentale pour chaque salarié.

Les médecins et les infirmières participent toute l'année à des groupes de travail sur les projets de transformation de la DTSI, tels que THD, Totem, DTSI Demain et bien d'autres. Ils dénoncent le manque de considération par la Direction du bilan annuel des SST, en particulier dans les plans de prévention (PAPRIACT), et leur manque de marge de manœuvre au sein des GPP sur lesquels ils s'interrogent sur l'intérêt d'y participer.

Dans le contexte sanitaire actuel, les réorganisations et les projets immobiliers s'enchaînent. Certains médecins s'interrogent sur l'urgence de leur déploiement. Le management de premier niveau est mis à rude épreuve. Il en est de même avec les services RH, encore accentué pour les équipes agiles.

Quelques chiffres :

- ◆ 4130 visites médicales réalisées par les médecins, dont 1044 à la demande des salariés (vs 451 en 2019)

- ◆ 1027 visites médicales réalisées par les infirmières,
- ◆ 886 entretiens médicaux téléphoniques,
- ◆ 4 inaptitudes prononcées (vs 7 en 2019).

### La position de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange remercie les médecins du travail pour leur rapport. Cependant, la CFE-CGC Orange souhaiterait que les éléments transmis soient au seul périmètre de la DTSI.

La CFE-CGC Orange constate que 4 médecins du travail de la DTSI gèrent plus de 1300 salariés chacun alors que d'autres en ont moins de 100. Bien qu'une réorganisation soit prévue, ne faudrait-il pas développer la présence des infirmières, leur charge de travail étant en forte augmentation ?

La CFE-CGC Orange avait mis en garde la Direction sur les problèmes que poserait la mise en œuvre de ARCQ. Les médecins du travail confirment qu'il est compliqué de faire correspondre les multiples activités de chacun avec l'outil. Cela génère des conflits et du mal-être entre les managers et les salariés.

La CFE-CGC Orange avait également alerté la Direction sur les impacts prévisibles de la poursuite de grands projets immobiliers en pleine période covid. Certains salariés ne reviennent pas dans les mêmes locaux qu'avant la crise sanitaire, et se retrouvent dans des open spaces, voire en flex sans position attribuée. Les repères sont perdus.

En cette période de retour sur site progressif, de nombreux salariés semblent réticents. La Direction n'a toujours rien prévu pour les accompagner.

**N'hésitez pas à faire appel à vos élus de la CFE-CGC Orange.**

# SIG HNO : une disparition annoncée

Le pôle SIG HNO gère, en HNO et au niveau national, les appels de signalisation d'incidents sur les poteaux, câbles, trappes, armoires,...

Au 1<sup>er</sup> octobre 2021, la Direction transférera les 5 salariés du pôle SIG HNO de DERS/DS/DSS vers DERS/DR/DSR/ASI TRANS :

- ◆ Le GSR TRANS (19 salariés) reprendra l'activité de 18h à 23h le samedi et de 8h à 23h le dimanche. La montée en compétences de cette équipe est prévue.
- ◆ Une sous-traitance prendra en charge les appels de 23h à 8h du lundi au dimanche.
- ◆ Les 5 salariés du pôle SIG HNO conserveront l'activité de 18h à 23h du lundi au vendredi.

Cette réorganisation entraîne les modifications suivantes :

- ◆ Le changement de rattachement hiérarchique,
- ◆ La mise en place de nouveaux horaires de travail,
- ◆ Le changement de régime de travail,
- ◆ La sortie du cycle de travail de type 24/7 incluant des travaux de nuit et le travail régulier le dimanche,
- ◆ Le changement d'environnement de travail.

La fermeture du service est envisagée, lorsque l'équipe ne sera plus composée que de deux salariés.

## La position de la CFE-CGC Orange

**Les salariés de l'équipe SIG HNO étaient en grève les 23 et 24 juin 2021 et un deuxième préavis a été déposé pour le 1er et 2 juillet 2021.**

De leur côté, les salariés GSR-TRANS sont déjà en surcharge d'activités (surtout lors des caprices de la météo) et vont devoir prioriser la prise en charge des incidents. L'équipe du GSR-TRANS ne veut pas reprendre l'activité du SIG-HNO.

La CFE-CGC Orange a fait remarquer à la Direction le manque de stratégie envisagée pour les salariés suite à la disparition du Service Universel. Le timing de cette transformation tombe mal : on rapproche cette activité du SIG-HNO à la structure du GSR-TRANS, qui intègre la direction 360 qui elle-même se reconfigure. Comment viser une excellence de l'expérience client dans ce contexte ? Pourquoi ne pas l'avoir lancée soit avant soit après DTSI Demain qui va bousculer l'organisation ?

Les élus de la CFE-CGC Orange ont demandé l'intervention d'un expert afin de pouvoir émettre un avis éclairé au prochain CSE DTSI.

Les élus de la CFE-CGC Orange ont également obtenu de la Direction une présentation prochaine des conséquences de l'arrêt du Service Universel.

# Bilan social de la DTSI : on voit bien que rien ne change

Le rapport sur le bilan social de la DTSI en 2020 constate la poursuite de la baisse des effectifs à un rythme soutenu par les importants départs en retraite et la progression du recours à la sous-traitance.

L'analyse des effectifs par bandes montre que le niveau F est stable. Les plus fortes baisses concernent les bandes C, D et Dbis. Les bandes E et F regroupent 60% des salariés.

Les activités à plus forte valeur ajoutée tendent à être réinternalisées.

Dans le contexte de la crise sanitaire, le nombre de salariés ayant effectué un télétravail (TT) occasionnel a augmenté de 79%. Fin 2020, 96% des salariés en CDI actifs avaient été en télétravail (régulier ou occasionnel) sur l'année. Ce déploiement contraint et rapide du TT n'a pas été simple pour tout le monde, tant sur le plan matériel que charge de travail.

## La position de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange assiste une fois de plus à la décroissance des effectifs (-10% en un an, -15% en 5 ans). Nous déplorons,

année après année, une perspective de baisse de l'effectif social qui instille une **pression sur la charge de travail** et une énergie négative dans tout le corps social de notre établissement.

La CFE-CGC Orange regrette toujours l'absence d'une politique de recrutement et un arbitrage systématique de la charge d'activité au profit d'une politique d'externalisation (+3% à l'extérieur du groupe par rapport à 2018). L'amélioration de nos méthodes de travail pourrait expliquer la baisse tendancielle des effectifs. Mais le recours toujours plus important à des services aux bornes du groupe est une cause sérieuse d'inquiétude.

La CFE-CGC Orange demande à la Direction d'étudier très attentivement les temps de travail. En effet, 97 personnes n'ont pas bénéficié de 2 jours de repos consécutifs tout au long de l'année. La CFE-CGC Orange demande à disposer d'informations détaillées.

# Rapport Emploi et compétences à la DTSI en 2020 : invisible

Avec le déploiement de la 5G et de la fibre, les investissements restent conséquents en 2020. Une simplification et une automatisation de certaines tâches génèrent des gains de productivité. Les organisations agiles s'imposent dans tous les domaines, ce qui impacte fortement l'emploi, l'intensité du travail et la charge de travail des salariés concernés.

Par rapport aux années précédentes, la hausse des mobilités internes a permis de légèrement freiner la diminution des effectifs. Mais les recrutements externes sont particulièrement faibles.

Certains segments affichent une certaine croissance, tels que le Cloud, la Data ou l'Analytics.

Certains bassins d'emploi sont plus orientés sur un domaine d'activité que les autres, comme le Cloud à Strasbourg. Cela peut parfois poser des problèmes de recrutement

### La position de la CFE-CGC Orange

D'année en année, la CFE-CGC Orange regrette de voir s'appauvrir ce rapport sur les compétences et l'emploi à la DTSI. Et à chacune de nos demandes, la Direction répond qu'elle ne souhaite pas donner plus d'informations. Mais :

- ◆ Quel est l'impact des automatisations sur l'emploi ou les métiers ?

- ◆ Quels métiers vont directement vers la sous-traitance ?
- ◆ Quelles sont les compétences-clés et les compétences à enjeu quantitatif ?
- ◆ Où sont les données chiffrées et précises pour chaque famille métier et par entité de la DTSI ?

Trop peu de données sont transmises concernant l'évolution des compétences et de l'emploi pour pouvoir suivre l'avancement des objectifs de la Direction.

## Caluire vers Orange Lumière Lacassagne : rien à voir

Dans le cadre du projet immobilier Lyon 2020, le site de Caluire doit fermer en 2022. Les parkings sont déjà rendus au propriétaire ce qui risque de poser quelques problèmes dans la phase de retour sur site. Les salariés concernés doivent intégrer Orange Lumière Lacassagne dès **septembre 2021**.

Au total, 118 salariés rejoindront le site Orange Lumière Lacassagne, dont 50 de la DTSI. Aujourd'hui, ils sont tous dans des bureaux et seront installés en flex à Lacassagne.

### La position de la CFE-CGC Orange

Les élus du CSE DTSI ont mandaté la CSSCT permanente de la Direction des Domaines Techniques (DDT) pour qu'elle éclaire le CSE DTSI, avant son rendu d'avis en août 2021, sur les futures conditions de travail.

Encore un dossier de déménagement dans l'urgence !

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos élus de la CFE-CGC Orange concernant les modalités d'accompagnement

## Crise sanitaire : peut-on enfin regarder devant ?

Du 1er juillet au 31 août, le retour sur site 2 jours par semaine minimum est obligatoire. La jauge de 50% de présents chaque jour est maintenue. La restauration devrait être relancée sur tous les sites Orange au cours de cette période.

A compter du 1<sup>er</sup> septembre, c'est la situation nominale avant la crise sanitaire qui s'imposera : le retour sur site redeviendra la règle.

La problématique du nettoyage des douches entre deux passages n'est toujours pas réglée. Elles restent donc fermées, dans l'attente d'un protocole sanitaire.

Jusqu'à fin août, il n'est pas prévu de demander aux salariés de rapporter sur site les équipements qu'ils avaient récupérés pour pouvoir travailler à domicile dans de bonnes conditions (fauteuil, pc, ...).

### La position de la CFE-CGC Orange

Les élus de la CFE-CGC Orange sont tout à fait conscients des réticences de certains salariés à revenir sur site..

**Douches** : les élus de la CFE-CGC Orange comprennent que la Direction justifie sa décision au motif du [protocole national](#) [du gouvernement] pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19.

Pour autant, ce protocole n'interdit pas la réouverture des douches. Les salles de sport sont rouvertes, avec l'utilisation possible des douches. Les élus de la CFE-CGC Orange ont émis des propositions permettant la réouverture des douches, comme la mise à disposition de sprays désinfectants, et attendent une réponse de la Direction.

Les salariés s'impatientent alors même qu'il leur est demandé de retourner sur site au moins deux jours par semaine.

Restez prudents.



# Bilan financier du CSE DTSI : de la buée sur les carreaux

Présentation annuelle obligatoire des comptes 2020 du CSE DTSI par les trésoriers, commissaire aux comptes et contrôleur de gestion :

- ◆ Pour son **fonctionnement** en 2020 (budget Attributions Economiques et Professionnelles (AEP)), le CSE DTSI a perçu **1 461 184€** de la Direction.
- ◆ Pour les **Activités Sociales et Culturelles** (ASC) en 2020, le CSE DTSI a perçu **13 942 383€** de la Direction, pour **12934** salariés.
- ◆ Les charges de personnel du CSE DTSI représentent plus de **560 000€**.

## La position de la CFE-CGC Orange

Les élus de la CFE-CGC Orange ont rappelé que la vocation du CSE DTSI n'est pas de capitaliser et mettre de côté un budget trop conséquent en épargne, mais bien de le redistribuer aux ayants droits.

Les prestations actuellement proposées par le CSE DTSI sont soumises à des règles complexes. Elles sont pour la plupart imposées et conditionnées à une participation financière des ayants droits.

Les élus de la CFE-CGC Orange constatent une gestion correcte des comptes par les trésoriers.

Cependant, le tableau magique et son système de redistribution, proposé par la CFE-CGC Orange, permettrait d'économiser des frais de gestion aujourd'hui astronomiques.

Les budgets ainsi récupérés profiteraient aux salariés ! Notre modèle en place sur les CSE OFS et SCE se veut plus équitable et simplifie les conditions d'accès aux prestations du CSE.

Les élus de la CFE-CGC Orange regrettent que leurs demandes répétées de justifications d'un « don généreux » ou « financement occulte » de l'entreprise au CE DTSI d'un montant de 2,5 millions d'euros en 2019, en période électorale, n'obtiennent toujours pas d'explication. Cette absence de transparence est gênante. Elle laisse planer un doute sur des contreparties obtenues et l'intégrité dans le traitement des dossiers de transformation proposés par la Direction.



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 I		