



Sommaire

De Caluire à Lacassagne : encore et toujours le flex.....	1
SIG HNO : la Direction garde les mains devant les yeux	1
DTSI Demain : la Direction garde les mains sur les oreilles	2
Restauration : la Direction garde les mains sur la bouche.....	3
Crise sanitaire : un retour à la normale ?	3

Vous pouvez consulter notre Déclaration Préalable [IC](#)

La Direction singe le Dialogue Social. La sagesse ne peut pas naître d'un aveuglement, d'un dialogue de sourds, et d'un verbiage.

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

De Caluire à Lacassagne : encore et toujours le flex

Le site de Caluire doit être restitué à son propriétaire fin 2022. De lourds travaux doivent être faits avant sa restitution. Le déménagement des 44 salariés de la Direction de l'Intervention se fera durant la 1^{ère} quinzaine d'octobre 2021. Chaque salarié disposera d'un carton pour transférer ses affaires personnelles, le contenu de son armoire, sa souris et son clavier.

Les salariés de Caluire, actuellement dans des bureaux individuels ou à 2, seront positionnés dans des open spaces en flex à Lacassagne, regroupés avec quelques salariés de la Direction d'Intervention de Lyon SKY56 déjà sur place.

La position de la CFE-CGC Orange

La CFE CGC regrette que la direction persévère dans l'open space et le flex pour tous, sans tenir compte des besoins des salariés.

Les représentants du personnel ont demandé à la direction :

- ◆ Dans l'application des normes d'aménagement des bureaux en espaces ouverts : d'isoler, par des cloisons toute hauteur, les zones de travail des espaces de circulation et de détente,
- ◆ De mettre à disposition des caissons à roulette nominatifs pour les effets professionnels et personnels à la demande des salariés, ainsi que des bureaux de 160 par 80,
- ◆ Et d'étendre l'accord d'accompagnement de Sky56, Lacassagne et Gailleton aux salariés de Caluire.

SIG HNO : la Direction garde les mains devant les yeux

Ce projet est en phase de consultation suite à une information (voir le tract Essentiel juin 2021).

Rappel : le pôle SIG HNO assure une activité d'accueil client via le numéro vert 0800 083 083 dédié aux institutionnels, et gère, en HNO et au niveau national, les appels de signalisation d'incidents sur les poteaux, câbles, trappes, armoires,...

Au 1^{er} octobre 2021, la Direction transférera les 5 salariés du pôle SIG HNO de DERS/DS/DSS vers DERS/DR/DSR/ASI TRANS. Les salariés SIG HNO abandonneront leur travail en nuit profonde (23h – 8h), au profit d'un sous-traitant

Le cabinet d'expertise a rendu son rapport

Les élus ont donné un avis négatif sur le projet en suivant les recommandations de l'expert et en soulignant les risques d'épuisement et d'impacts sur la charge mentale pour les deux

collectifs GSR TRANS et SIG HNO. La nature du travail de ces deux collectifs est difficilement miscible.

Une ouverture de négociations est acceptée en sus des 6k euros donnés pour accompagner les salariés financièrement dans la Transformation.

La Direction compte sur le transfert d'effectifs de SIG HNO pour combler, à moyen terme, le besoins en effectifs requis par le cycle horaire du GSR TRANS.

La Direction a décidé unilatéralement d'engager la transformation, malgré les conclusions de l'expert et les recommandations des élus pour des scénarios alternatifs.

La position de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange regrette que le travail réel des deux collectifs, restitué par l'expertise, n'ait pas été suffisamment compris par la Direction. La charge de travail n'a pas été correctement évaluée ; le décompte du nombre d'appels reçus par le service SIG HNO n'est pas suffisant pour estimer la nature des actions préventives pour éviter tout accident corporel. En cas de crise météorologique, la priorisation des actions engagées par les collectifs SIG HNO et GSR TRANS nécessitent de connaître la nature de l'appel (à savoir dommage à ouvrage, ou problème de trafic).

Pour l'expert, le projet ne peut donc pas être déployé en l'état.

Les salariés du GSR-TRANS sont en sous-effectif avec une charge de travail conséquente, liée à des montées en compétences incessantes.

La CFE-CGC Orange dénonce le fait que l'entreprise veuille se décharger du « dommage à ouvrage » pour le transférer à un tiers.

La CFE-CGC Orange est très peu confiante sur le maintien des compétences en ce domaine et la conservation de l'activité dans la plage horaire 17h - 23h.

Au bout d'une année, et selon leur estimation, les salariés vont perdre en moyenne 500 à 600€ par mois. Cette estimation est faite en prenant en compte les compensations promises par l'employeur avant négociations.

La CFE-CGC Orange regrette une vision étriquée du Service Universel.

Un préavis de grève a été déposé pour les 22, 23 et 24 septembre 2021, couvrant tous les personnels des deux équipes concernées SIG HNO et GSR TRANS.

DTSI Demain : la Direction garde les mains sur les oreilles

A la demande des élus du CSE DTSI, la Direction a fait un point d'avancement du projet.

La Direction a précisé les modes de fonctionnement d'une organisation fortement matricielle avec des centres de décision répartis hiérarchiquement et par chaîne de valeur.

La performance en termes d'efficacité et d'efficience est suivie par des indicateurs (KPI). Les KPIs portés par les directions liées à l'organisation hiérarchique sont à distinguer des objectifs key results (OKR) portés en transverse par les 25-30 chaînes de valeur regroupées en 3 domaines : Grand Public, Entreprise et DTSI métier.

Le Lean Portfolio Management (LPM) défini dans la méthodologie agile à l'échelle (Safe) prend en charge la dimension transverse de l'organisation. Le LPM déclenche la mise en œuvre des décisions stratégiques et la priorisation des projets.

Les organisations hiérarchiques (type DSI, BLI etc..) contribuant à une chaîne de valeur en alimentent le budget. Un management matriciel des budgets est donc constitué pour permettre au LPM d'agir suivant les principes de la méthodologie Agile. Des arbitrages budgétaires ont lieu tous les semestres.

Sur les questions environnementales, la direction prévoit de créer une fonction transverse pour animer les différentes actions dans ce domaine. Le chantier « tous responsables » sera lancé pour sensibiliser les salariés à un usage responsable du monde numérique.

Dans le contexte de l'adoption de la loi Climat et résilience cet été, la Direction n'a pas fermé la porte à la création d'une commission environnement au sein du CSE DTSI pour dialoguer sur ce thème.

Seules 3 situations de salariés ne sont pas réglées, du point de vue de la Direction.

La Direction confirme la mise en œuvre du projet au 3 novembre 2021 et a lancé 15 nouveaux chantiers de préparation.

L'entreprise prévoit une concertation sur les mesures d'accompagnement pour tous les salariés concernés par ce projet, dès que le CSE DTSI aura rendu son avis.

La position de la CFE-CGC Orange

Les élus de la CFE-CGC Orange ont émis plus de 130 questions sur ce projet. La Direction n'y a bien souvent répondu que de manière incomplète et vague. Les élus de la CFE-CGC Orange poursuivent donc leur questionnement. Le fichier exhaustif des questions posées et des réponses de la Direction est à votre disposition, sur simple demande. N'hésitez pas à nous faire remonter vos interrogations et/ou inquiétudes pour le compléter.

Les fiches label des différents KPI n'ont pas été transmises aux élus du CSE DTSI.

Du point de vue de l'organisation, le fonctionnement agile souhaité par la Direction va amener des phénomènes de priorisations avec des arrêts/démarrage/redémarrage de trains agiles qui risquent de perturber les collectifs de travail existants. Nous attendons des clarifications sur les centres de décisions transverses (LPM) à l'intérieur de la DTSI et à l'extérieur pour les domaines Entreprise et Grand Public pour en connaître les porteurs.

Les élus de la CFE-CGC Orange organisent régulièrement des Heures d'Information Syndicale sur ce sujet. Le retour de l'expertise diligentée vous sera présenté les 7 ou 8 octobre prochains, de 11h à 12h. Contactez-nous ou abonnez-vous pour recevoir l'invitation.

Consultez [ICI](#) notre déclaration sur le projet.

Restauration : la Direction garde les mains sur la bouche

Au CSE de juillet, les élus du CSE DTSI ont remis en cause la résolution présentée par la CFE-CGC Orange et votée en juin 2021. Elle demandait la mise en place d'une indemnité de repas pour tous les salariés sur la période du 12 mai 2020 au 29 octobre 2020.

Egalement au mois de juillet, la commission Restauration a présenté le bilan des travaux du Comité National de Restauration (CNR) pour l'année 2020.

La position de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange dénonce le reporting du budget restauration réalisé au périmètre de l'UES et non au périmètre du CSE DTSI, malgré de multiples résolutions prises en ce sens, et malgré les conditions de la délégation de gestion.

La CFE-CGC Orange dénonce le fait que jamais les reliquats éventuels et les montants à restituer ne soient présentés au périmètre du CSE DTSI et de l'UES.

En décembre 2019, lors du CSE DTSI n°2, les élus du CSE DTSI avaient voté la délégation de gestion de ce budget restauration au CNR, dans lequel siège la Direction et les entités signataires de l'accord du 31 mai 2019.

Nous rappelons que le budget restauration de la DTSI correspond à 2,26% de la masse salariale DTSI, soit à 12 millions d'euros environ.

Le dialogue social est perturbé par une dimension **politique** de la gestion des budgets délégués à l'entreprise.

La CFE-CGC Orange dénonce également un climat démagogique qui fait fi des intérêts des salariés au profit d'une vision irrationnelle et incontrôlée de la gestion budgétaire de la restauration d'entreprise.

Pour les élus de la CFE-CGC Orange, la priorité doit être donnée aux salariés qui réclament l'indemnité de repas journalière sur cette période.

Crise sanitaire : un retour à la normale ?

Le retour sur site est dorénavant la norme, avec un minimum de 3 jours sur site par semaine. Du 1^{er} au 30 septembre, le télétravail (TT) sanitaire 2 jours par semaine reste possible, sur validation managériale. Les avenants télétravail ne sont pas remis en cause et s'appliquent. Dans certains cas, le maintien en télétravail (TT) total des salariés pourra être demandé par la médecine du Travail.

Le respect des gestes barrière tels que le port du masque et la distanciation sont indispensables. Les réunions doivent rester courtes de 45 minutes à une heure. Les moments de convivialité en petits comités sont à nouveau autorisés après validation managériale. Les règles sanitaires internes sont susceptibles d'évoluer et sont mises à jour régulièrement dans Anoo.

Aucun contrôle du pass sanitaire des salariés n'est envisagé, sauf dans les boutiques, les UI auprès des équipes de Santé et Sécurité au Travail.

La jauge de 50% de présents chaque jour est maintenue. Chaque salarié doit ainsi signaler ses jours de présence dans MonAccès.

Les restaurants Orange sont rouverts et imposent le respect d'une jauge. Sur certains sites, les « embouteillages » à la cantine ont déjà été signalés.

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 et seront très attentifs aux conditions de travail, notamment suite aux retours massifs sur les sites en flex.

Douches : Les salles de sport sont rouvertes, avec l'utilisation possible des douches. Dans certains bâtiments Orange, des douches ont été rouvertes de manière « expérimentale ». Les élus de la CFE-CGC Orange attendent avec impatience la généralisation de cette expérience.

Restez prudents.

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 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 SERAFIN Gabriel SOURISSEAU Hervé
	Représentant Syndical : Christine DUBOISSET		