



### Sommaire

Marseille St Mauront : big bang .....	1
Le Nouveau Village : aïe aïe aïe.....	2
GPEC, la FAT dégraisse et s'externalise un peu plus : mince !.....	3
L'avenir des formations et des compétences : plouf.....	4
Pandémie : ne baissons ni les bras ni le masque !.....	4
Vos nouveaux membres CSSCT et RP : à votre service.....	5



### Élections des représentants du personnel au conseil d'administration d'Orange :

A l'issue du second tour, la CFE-CGC Orange renforce sa position de 1ère organisation, et progresse de façon importante chez les non-cadres.

**Merci à celles et ceux qui nous font confiance et nous soutiennent.**

### FLASH INFO

La délégation CFE-CGC Orange a soumis aux élus un vote sur la **création d'une Commission Développement Durable (RSE)**. Elle sera proposée au CSE DTSI prochain les 16 et 17 décembre 2021.

A suivre au prochain CSE DTSI ([Voir ici](#) le contenu prévu de notre proposition.)

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

## Marseille St Mauront : big bang

L'expert Technologia a rendu et présenté son rapport ...

En plus du million d'économie annoncé en 2018, le projet St Mauront permet au Groupe des économies financières supplémentaires de 12,8 M€ par rapport à Nédelec. Les 328 salariés du périmètre de la DTSI concernés sont répartis sur les 4 sites de Crimée, Menpenti, Réattu, et St-Mauront. En regroupant les salariés sur St Mauront, l'entreprise peut mettre fin à des baux de location.

Les craintes des salariés sont clairement exprimées :

- ◆ Un quartier au niveau d'insécurité important,
- ◆ Une mauvaise accessibilité du site
- ◆ L'allongement des trajets
- ◆ Pas de services à l'extérieur du site
- ◆ Difficultés de stationnement
- ◆ Difficultés de restauration
- ◆ Passage en flex.

Les salariés ne comprennent pas les motivations de ce projet et sont nombreux à n'y voir qu'une opération financière de plus,

à leur détriment. Ils envisagent déjà des stratégies pour fuir St Mauront.

En compensation des désagréments existants, ils demandent :

- ◆ Une amélioration de la sécurité du quartier
- ◆ Une augmentation de la capacité de stationnement du site
- ◆ Une augmentation de la capacité de restauration du site
- ◆ Des conditions de travail 'haut de gamme' pour compenser les désagréments.

Ce n'était pas non plus prévu à l'origine, mais l'analyse des remontées des salariés a rendu évidente la nécessité de prévoir des sites de télétravail (TT) annexes. La Direction sollicitera tous les salariés concernés pour savoir sur quel site, plus proche de chez eux, ils seraient intéressés de venir travailler.

### La position de la CFE-CGC Orange

En 2015, la Direction avait déjà envisagé ce scénario. Mais la ferme opposition des salariés portée par leurs représentants syndicaux ont obligé la direction à étudier le projet Newdélec plus intéressant que St Mauront et parfaitement accepté par les

salariés. **Les élus CFE-CGC Orange ne comprennent donc pas un tel revirement.**

Comme la majorité des salariés de DTSI travaillant à Marseille, la CFE-CGC Orange est contre ce projet immobilier modifié sur Marseille, ne répondant qu'à des intérêts économiques. Cette décision d'abandon du projet de Newdélec a été prise par la Direction financière DISSAS, dans la plus grande opacité, sans que ni les organisations syndicales ni les salariés en soient informés, et en écartant la DIT Sud-Est.

La CFE-CGC Orange sera attentive aux salariés qui ont le sentiment d'être pénalisés par rapport à toutes les grandes villes de France et de faire seuls les frais du projet Scale Up.

Le recours au télétravail est de plus en plus demandé par les salariés.

Les sites de corpo-working :

## Le Nouveau Village : aïe aïe aïe

Le schéma prévu sur Le Nouveau Village optimise le besoin capacitaire et les différentes solutions possibles.

L'expert Technologia a présenté son rapport. Les salariés se sentent peu informés ce qui peut expliquer le manque d'adhésion au projet.

Le référentiel d'aménagement est basé sur du travail collectif, alors que les activités décrites par les salariés présentent des composantes parfois collectives parfois individuelles. Certaines équipes sont très souvent au téléphone et ne se voient pas aller dans une bulle pour cette raison.

Les salariés attendaient ce réaménagement mais ont l'impression que la vie sur site va changer et qu'ils vont y perdre, comme la salle de sport entre autres. La Direction précise que la disparition de cette salle de sport n'est pas liée au projet.

Rappel : à horizon 2023, Le Nouveau Village (LNV) c'est :

- ◆ 4 445 salariés concernés (5 307 avec les externes)
- ◆ La rénovation de plus de 50.000 m<sup>2</sup> d'espaces de travail,
- ◆ Les premiers travaux débutent dès mi-février 2022

### La position de la CFE-CGC Orange

Au terme de mois de discussion en CSE sur les précédents projets immobiliers, la CFE-CGC Orange apprécie l'intégration d'expertises acoustiques prévisionnelles. Malheureusement, les mesures présentées sur ce projet portent sur de petits espaces. Les résultats y sont forcément meilleurs que sur les grands espaces.

Une autre revendication de la CFE-CGC Orange porte sur la superficie par position de travail (fixée à 7m<sup>2</sup> minimum par les normes en vigueur pour un confort acoustique en espace ouvert acceptable). Mais, pour procéder au calcul de cette superficie, la direction de l'immobilier utilise la SUBLA (Surface

Utile Brute Locative Aménageable) qui intègre, entre autres, les espaces de circulation, comme si on plaçait des bureaux dans les couloirs. Cela n'existe QUE chez Orange. L'expert a donc procédé aux calculs de la SUN (Surface Utile Nette) et de la SUP (Surface Utile au Poste [de travail]). Le verdict est sans appel : sur la majorité des espaces ouverts, cette superficie descend sous les 5m<sup>2</sup> par poste ...

Les élus de la CFE-CGC Orange se félicitent d'avoir été entendus dans leurs revendications et seront très vigilants sur le nombre et la qualité des sites de corpo-working retenus par la Direction. Ils représentent dans les faits le seul espoir des salariés de pouvoir échapper à St-Mauront.

**A la lecture du rapport, les élus CFE-CGC Orange ont demandé la révision de ce projet, refusée par la Direction.**

**Les élus du CSE DTSI ont estimé ne pas disposer de toutes les informations leur permettant de rendre un avis et ont refusé de le faire. La Direction a malgré tout considéré l'avis rendu et négatif.**

Utile Brute Locative Aménageable) qui intègre, entre autres, les espaces de circulation, comme si on plaçait des bureaux dans les couloirs. Cela n'existe QUE chez Orange. L'expert a donc procédé aux calculs de la SUN (Surface Utile Nette) et de la SUP (Surface Utile au Poste [de travail]). Le verdict est sans appel : sur la majorité des espaces ouverts, cette superficie descend sous les 5m<sup>2</sup> par poste ...

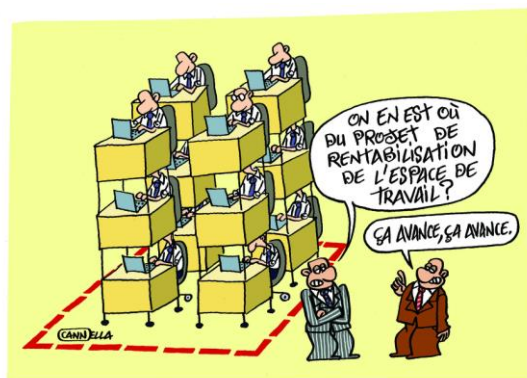
Les élus de la CFE-CGC Orange regrettent donc le manque d'ambition de la Direction. On voit qu'il faudrait des plateaux différents de ce qui est prévu, comme par exemple des bureaux d'un côté, et de l'autre un plateau de 100m<sup>2</sup> pour la créativité. Ce plateau pourrait être réservé par un manager pour y faire quelque chose de nouveau. La Direction ne propose aucune solution de ce type-là. **Que du flex pour tous**, auquel les salariés doivent s'adapter.

La CFE-CGC Orange s'inquiète pour le restaurant d'entreprise et sera particulièrement vigilante sur la proposition de restauration et la capacité d'accueil envisagées par la Direction.

Pour en savoir plus sur la restauration, cliquez [ici](#).

**Pour toutes ces raisons, les élus du CSE DTSI ont demandé la révision de ce projet, refusée par la Direction.**

**Les élus ont ensuite refusé de rendre un avis, ce qui n'a pas empêché la Direction de le considérer rendu et négatif.**



# GPEC, la FAT dégraisse et s'externalise un peu plus : mince !

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) est une déclinaison au périmètre DTSI de la présentation faite en CSEC pour la période 2021-2023.

L'exercice est réalisé en tenant compte des contraintes externes qui pèsent sur :

- ◆ Le marché de l'emploi (en tension)
- ◆ Une reprise macroéconomique fragile (PIB)

La Direction prend acte, avec la crise sanitaire, d'une accélération de nouveaux usages digitaux avec :

- ◆ Une croissance du commerce en ligne (+14%)
- ◆ De forts besoins d'investissements (Fibre, 5G)

Elle tient compte des perturbations en interne avec :

- ◆ Un changement de business model (perte de revenus sur les réseaux historiques Cu / xDSL / roaming)
- ◆ Un programme d'économie (Scale UP)
- ◆ De nouveaux modèles organisationnels (Totem / Orange Concession / DTSI demain...)
- ◆ De nouveaux besoins en Cybersécurité / Data / IA
- ◆ De nouveaux principes de managements du travail (Agilité / Hybride / Outils collaboratifs)

Au résultat, l'établissement DTSI annonce une mutation de ses besoins en compétences et un ajustement de ses **effectifs à la baisse de l'ordre de -1300 ETP** pour atteindre 9400 ETP à l'horizon 2023.

Cet exercice de GPEC concourt aux stratégies Engage2025 et DTSI Demain. Dans un contexte contraint, la DTSI, au diapason d'Orange, souhaite relever le défi de l'attractivité en prévoyant des recrutements dans une fourchette de 69 à 331 à l'horizon 2023.

Pour combler les besoins en ressources, la direction affiche l'état de la politique Make or Buy sur les deux structures d'activités Systèmes d'Information (SI) et Réseaux et Services (RS). **La Force Au Travail (FAT) externe à fin 2020 est respectivement de 2180 ETP (SI) et de 1760 ETP (RS).**

Les priorités en termes de développement de compétences sont en ligne avec les priorités affichées dans les enjeux de DTSI demain, en maintenant une exigence dans l'excellence de l'expérience client et en prenant en compte la recherche d'une neutralité carbone à l'horizon 2040.

## La position de la CFE-CGC Orange

Les élus de la CFE CGC Orange soulignent la faible projection de cet exercice. 2023 c'est demain. Il a été construit sans prendre en compte les négociations en cours des accords GPEC et Intergénérationnel. En outre, trois données importantes manquent pour consolider l'exercice :

- ◆ Les enjeux marketing, des produits et services délivrés et maintenus
- ◆ La quantification du travail à réaliser sur la période
- ◆ Les gains de productivité se cachant derrière les termes « plus d'efficacité et plus d'engagements »

Les rééquilibrages d'effectifs entre fonctions centrales et support & fonctions opérationnelles et de production indiquent

une volonté de rétablir des ratios conformes à une norme de gestion, non présentée en séance.

La mise en œuvre de la GPEC DTSI Demain sera contrainte en effectifs, à un moment où les collectifs de travail cherchent à établir de nouvelles transversalités, en interne entre établissements secondaires avec l'extension de l'agilité, et en externe avec l'établissement de relations contractuelles avec de nouveaux partenaires (TOTEM, Orange Concession,...).

Le document présenté ne permet pas d'intégrer l'ensemble des contraintes GPEC et de se projeter sur des métiers. Par exemple, quels seront les attentes en compétences dans les métiers RH puisqu'est planifiée une baisse d'effectifs des fonctions centrales et supports ? Il en est de même pour le devenir des salariés qui gèrent leur activité au quotidien sur des « vieilles technos » alors qu'il est de plus difficile de trouver ce type de compétences techniques et fonctionnelles même en ESN ?

De manière générale, les élus de la CFE-CGC Orange auraient aimé disposer d'une déclinaison exhaustive d'une GPEC DTSI par métier. Une lecture croisée et consolidée selon les axes métier et compétences nous aurait permis de mieux comprendre l'exercice et de se projeter dans **une politique de Make or BUY** choisie et non **subie**. **A terme plus de 50% des ETP seront des FAT externes.**

Il est difficile de rendre cette perspective GPEC attractive en l'état. Il est difficile d'en comprendre l'application sans estimer l'impact supplémentaire des départs que pourrait déclencher l'accord Intergénérationnel : 9000 pour le groupe ? 1500 pour la DTSI ? Et quelle serait la politique de recrutement pour compenser des départs trop importants ? Et quel serait le devenir des compétences critiques nécessaires à l'entreprise pour faire fonctionner les technologies du Legacy ?

Le document semble tourné vers l'avenir (Data, Cybersécurité, Cloud...). Les salariés restant en poste devront saisir les compétences à développer pour mettre à jour leur plan de développement individuel et avoir la chance d'acquérir des compétences mises à la disposition dans les plans de formations 2021/2023.

La CFE CGC Orange demande que les plans de formation associés à cette GPEC soient affichés clairement aux salariés afin que ces derniers déterminent si ces compétences sont bien nécessaires pour leurs métiers à court terme et pour leur évolution professionnelle à moyen terme.

Nous demandons également de tenir compte des ressources externes pour disposer d'une GPEC alignée par métier sur des volumes d'activités anticipés. Nous souhaitons un affichage matriciel des FAT externes par chaîne de valeur et entité Build/RUN, en listant les compétences externalisées de manière partielle ou complète.

En l'état, la forte dégressivité des effectifs invite à la prudence pour ceux et celles qui seraient confrontés à une charge de travail conséquente liée à la déformation de nos organisations et de nos nouveaux modes de travail.

# L'avenir des formations et des compétences : plouf

La Direction a présenté des orientations sur les formations à venir, en soulignant les besoins sur :

- ◆ La professionnalisation Data / IA / Virtualisation réseau Cloud
- ◆ Le déploiement de la 5G
- ◆ Le développement SI vers plus d'expertise
- ◆ La sensibilisation des métiers de l'exploitation au développement et à l'urbanisme SI.
- ◆ La sécurité et la cybersécurité des équipements réseaux et SI
- ◆ L'exploitation et maintenance de nos réseaux
- ◆ Les méthodes agiles et collaboratives.
- ◆ L'automatisation des processus
- ◆ L'automatisation des déploiements et exploitation d'infrastructures
- ◆ La mise en place de brevets et certifications pour les interventions complexes
- ◆ Le Développement de la polyvalence cuivre et fibre
- ◆ L'excellence client au quotidien
- ◆ Les compétences relationnelles et règlementaires avec les collectivités locales et les sous-traitants
- ◆ Les compétences de pilotage et contrôle de la sous-traitance, de la réalisation du contrat jusqu'à la finalisation de sa mise en œuvre
- ◆ Apprendre et collaborer autrement
- ◆ Accompagner autrement
- ◆ Manager et accompagner les projets autrement
- ◆ Manager autrement
- ◆ Le développement et la transmission des compétences adaptées aux collectifs métiers pour favoriser les coopérations dans le cadre du rapprochement du Build et du Run pour la mise en place de DTSI Demain
- ◆ L'adhésion des salariés afin qu'ils intègrent la dimension RSE et sécurité dans leur quotidien, principalement par « acculturation ».

La DTSI poursuit le déploiement des réseaux, prévoit des évolutions opérationnelles et technologiques et vise la démarche intégrée Build-run.

## La position de la CFE-CGC Orange

La délégation CFE CGC Orange appuie les commentaires de la commission Emploi et Formation du CSE DTSI soulignant la baisse historique des efforts de formation en 2020, sans volonté de reporter les budgets non consommés sur les années à venir.

A l'instar de l'exercice GPEC, la délégation CFE-CGC Orange regrette l'absence d'anticipation de la Direction. L'Accord inter générationnel rend le maintien des compétences aléatoire pour les deux années à venir, que ce soit sur les métiers d'avenir (Cloud/ Data IA/ Virtualisation / 5G etc..) ou sur les métiers existants demandant des connaissances pointues sur des technologies en voie d'obsolescence (SI et Réseau).

La délégation CFE-CGC Orange regrette également le sous-dimensionnement chronique des soutiens aux postes et outils de travail, en particulier avec la mise en place des nouveaux campus.

La recherche de compétences externes au détriment des compétences internes nous semble inéluctable et inquiète les élus de la CFE CGC Orange.

La délégation CFE-CGC Orange demande à la Direction :

- ◆ D'afficher les besoins en compétences par métier,
- ◆ De quantifier les formations en adéquation
- ◆ De libérer la charge de travail nécessaire aux salariés pour acquérir ces compétences.

# Pandémie : ne baissons ni les bras ni le masque !

⇒ [Dernières consignes sanitaires préconisées par le groupe.](#)

⇒ [Consignes de la Sécurité Sociale \(Ameli\) \(Si cas contact\)](#)

Face à la cinquième vague, les règles évoluent en fonction des décisions gouvernementales.

Rappel des principales mesures à respecter :

- ◆ Port du masque dans tous les lieux d'interactions sociales
- ◆ Respect d'une distanciation sociale
- ◆ Mesures d'hygiène quotidienne (aération, nettoyage...)
- ◆ Les moments de convivialité dans le cadre professionnel ne sont pas recommandés



Que faire en cas de premiers symptômes (vaccinés et non vaccinés) ?

- ◆ Prévenir la ligne managériale et se déclarer sur le site [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr) pour être isolé le temps de passer un test avant de revenir sur site si celui-ci est négatif.

À compter du 15 janvier 2022, un rappel vaccinal sera nécessaire pour prolonger le « pass sanitaire ».

**Prenez soin de vous et de vos proches.**



# Vos nouveaux membres CSSCT et RP : à votre service

Les périmètres des CSSCTs ont été redéfinis (hors UPR). Les membres de ces commissions ont été désignés.

CSSCT	Membres (département)
Réseau Cœur et Accès (RCA)	GUIBERT Bernard (94), FOREST Gérard (69), SANSONI Thierry (75), SITHAPATHI Narayankumar (75), VACHON Laurent (33)
Système d'Information (SI)	AYMAT Patrice (33), HABAY Annik (94), SOURISSEAU Hervé (31), ALBA Olivier (94), BELARBI Noureddine (69), BELILI Laziz (77), GIRARDOT Eric (13), CHAUVET François (13)
Poste De Travail (PDT)	MENETRIER Loïc (94)
Plateformes Cloud (PFC)	AJASSE Karen (44), DUBOISSET Christine (93), TROALEN Paul (67), CHARREYRON Guillaume (67)
Supervision Sécurité et Vision 360 (V360)	BOUTIN François Xavier (69), PLOSSIGNAC Philippe (75), TERFAIA Youcef (78)
Boucle Locale et Intervention (BLI)	COLLAS Virginie (78), GUIBERT Bernard (94), AYMAT Patrice (33), RENAUX Christian (94)
Plateformes de Services (PFS)	COLLAS Virginie (78), AJASSE Karen (44)
UPR IDF	CAO Nathalie (94)
UPR NE	LEROY Julien (59), CLIPET Hervé (59)
UPR O	LEROY Julien (59), MARECHAL Dominique (44)
UPR SE	LEROY Julien (59), VANUXEM Patrick (13), BEDROSSIAN Laurent (13)
UPR SO	SERAFIN Gabriel (31), CHAMPON CHIRAC Erick (31), ROYER Pierre-Yves (31)

Directions	Vos Représentants de Proximité (par département)
RDC	BESSOT Julien (35), FOREST Gérard (69), FROMONT Jean Pierre (38), GUIBERT Bernard (94), JOURDE Grégory (63), PASTOR Corinne (69), SANSONI Thierry (75), SITHAPATHI Narayankumar (75), VACHON Laurent (33), NORTHEE Serge (94), MOSSE Stéphane (75)
SI	AIT DJAOUD Ramzi (78), ALBA Olivier (94), AOUN Mohammed (78), BARRAUD Bertrand (94), BELARBI Noureddine (69), BELILI Laziz (77), BIREN Vincent (94), CHATENET Gérard (34), CHAUVET François (13), CHAZELAS Brigitte (45), DOYEN Rémy (34), GIRARDOT Eric (13), GROUSSET Denis (34), KHODRI Saïd (94), MONTAGNE Everick (34), PIERI Patrice (13), SAROTTE Jean Mary (33), STARON Fabrice (13), SOURISSEAU Hervé (31), GOURIOU Stéphane (33), AYMAT Patrice (33), GARNIER Patrice (94), TIMOCHENKO Dimitri (78), ZAHRAMANE Hassan (94)
PDT	MENETRIER Loïc (94), PIEGLE Frank (77), RIBIER Franck (77), LE BOULZENNEC Rozenn (35), MONCASSIN Emmanuel (31), RIMBAULT BOUTIN Pierre (83), SCHWEYER Christophe (TPS)
PFC	BESNARD Thierry (94), CHARREYRON Guillaume (67), DAVENEL Serge (35), DUBOISSET Christine (93), TROALEN Paul (67), COLLET Henri (94), SOUQUES Philippe (35)
SSV360	FEJOZ Sophie (69), PLOSSIGNAC Philippe (75), DAVID Christophe (75), TERFAIA Youcef (78)
BLI	RENAUX Christian (94)
PFS	BILLON Patrick (75), CATIAU TRISTANT Arnaud (35), COLLAS Virginie (78), DELCOURT Marie Ange (38), LOUIS Christophe (59)
UPR IDF	CAO Nathalie (94)
UPR NE	CLIPET Hervé (59), HABOUL Atif (59), DUBREUIL Alexandre (59)
UPR O	MARECHAL Dominique (44)
UPR SE	VANUXEM Patrick (13), ESCALON Danielle (13), CURSOUX David (69), BEDROSSIAN Laurent (13), GHOZLAND Francis (06), STEINMANN Michel (13), ROMERO José (06)
UPR SO	CHAMPON CHIRAC Erick (31), ROYER Pierre-Yves (31), BOUCHMELLA Ahmed (31)

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement sur [www.cfecgc-orange.org/dtsi](http://www.cfecgc-orange.org/dtsi)

<b>Vos représentants CFE-CGC Orange</b>	<b>Titulaires</b> AJASSE Karen BOUTIN François-Xavier CAO Nathalie CHAZELAS Brigitte ENSAULT Fabien	<b>Elu(e)s CSE DTSI</b> FEJOZ Sophie GUIBERT Bernard LEFORT-DESCATORE Fabienne MOREAU Bruno OUADI Mahmoud TEISSANDIER Richard	<b>Suppléants</b> LEROY Julien MAUREL Nadine SERAFIN Gabriel SOURISSEAU Hervé
	<b>Représentant Syndical : Christine DUBOISSET</b>		