



## Sommaire

Délestages possibles en janvier 2023 : que faire ?.....	1
BLOC 3 : politique sociale, emploi et conditions de travail 2021 .....	2
Le Télétravail (TT) à la DTSI : toujours plus.....	3
Orange Collaborative : focus sur la DISU.....	4
V360 - Supervision Clients et Salariés : un 360° attendu.....	4
PFC/DTR – réorganisation voix et data : sous surveillance.....	4
PFS vers PFC : Création d'une astreinte pour le PaaS Erable.....	5



Vos « Heures du Mois 2023 » sont arrivées !  
[Cliquez ici](#) pour les inscrire dans votre calendrier.

Procès-Verbaux du CSE DTSI  
Consultables [ICI](#)

## Bonne année 2023 !!

« Coup de chaud en plein froid au CSE DTSI »

## DERNIERE NOUVELLE : notre grogne pour vos ASC 2023

Malheureusement, ce ne sera pas pour cette fois-ci ! La CFE-CGC Orange a fait une proposition alternative pour le budget ASC 2023, permettant une redistribution aux salariés de 95% du budget DTSI des ASC, en opposition aux 77% actuels. L'objectif est que chacun(e) puisse profiter pleinement de ses droits, avec beaucoup plus de liberté, et sans déboursier quoi que ce soit.

Malheureusement, la proposition de la CFE-CGC Orange a été refusée par les autres organisations syndicales.

Vous souhaitez nous interroger, ou nous informer sur une situation qui vous inquiète ou vous interpelle, n'hésitez pas à prendre contact avec nous à l'adresse suivante : [dscodtsi.cfecgc@orange.com](mailto:dscodtsi.cfecgc@orange.com).

## Délestages possibles en janvier 2023 : que faire ?

RTE (Réseau de Transport d'Electricité) envisage de couper l'électricité localement, par tranches de 2 heures, en janvier prochain. L'objectif est de faire baisser la consommation sur des heures de pointe, et ainsi éviter une coupure de grande ampleur en France.

Pendant ces délestages, il ne sera pas possible de maintenir la couverture du réseau mobile, puisque non considéré comme prioritaire.

Concernant Orange, seuls les sites tertiaires parfaitement autonomes en énergie pendant plus de 2 heures resteront ouverts. La liste de ces sites sera fournie prochainement.

Le 12 octobre et le 22 novembre 2022, Orange France avait organisé 4 simulations des 3 étapes de délestage sur 4 DO (Grand-Ouest, Grand Nord-Est, Grand Sud-Est et Ile de France). Elles ont permis d'identifier les acteurs à mobiliser dans les cellules de prise de décision, mais également les actions à entreprendre sur les sites délestés pour faire repartir

les équipements après les délestages. La communication vers les clients, les collectivités, les institutions et les salariés est quasi finalisée.

A ce jour, en cas de délestage :

### 3 étapes

- ◆ Jour J-3 : Annonce aux salariés d'un risque de délestage sur certains sites,
- ◆ Jour J-1 21h30 : Confirmation des horaires de délestage et de la liste des sites délestés le lendemain,
- ◆ Jour J : coupures de 2 heures sur les sites délestés.

### Actions concernant les sites délestés :

- ◆ Les salariés seront informés par mail/SMS de la fermeture de leur site pour cause de délestage,
- ◆ Pour les activités télétravaillables : possibilité de se rendre sur un site de remplacement, ou télétravailler à domicile,
- ◆ Pour les activités non-télétravaillables (supervision réseaux, vendeurs, techniciens...), des consignes spécifiques seront définies par chaque Direction Métier et/ou manager,

- ◆ Mise en place de fiches "réflexe" pour les salariés qui auront des actions à réaliser.

### **La position de la CFE-CGC Orange**

**Si mon site est délesté, qu'est-ce que je fais ?** C'est la question à laquelle devra savoir répondre chaque salarié, s'appuyant sur les prochaines communications managériales.

Les élus de la CFE-CGC Orange demandent à la Direction de consolider les procédures de gestion de ce type d'événements, qu'il s'agisse de délestages (coupures programmées par RTE) ou d'effacements (coupures non programmées).

D'ailleurs, le 12 décembre dernier, la DTSI a subi une coupure d'électricité (effacement) de 09h30 à 10h30 puis de 18h à 19h dans l'un des centres de supervision.

Les élus CFE-CGC sont en attente d'explications sur ce qui s'est réellement passé ce lundi 12 décembre et la façon dont cela a été géré sur le terrain.

Les élus de la CFE-CGC Orange invitent les salariés à télécharger l'application Ecowatt sur leur mobile.

## **BLOC 3 : politique sociale, emploi et conditions de travail 2021**

Au regard de notre Accord sur le dialogue social au sein de l'UES Orange, le CSEE est informé et consulté chaque année sur la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi au sein de l'Établissement. Les thématiques examinées dans le cadre du bloc 3 et référencées à l'article 8.1.1 de l'accord précité sont les suivantes :

- ◆ Bilan annuel emploi année N-1,
- ◆ Bilan social N-1,
- ◆ Bilan alternance N-1,
- ◆ Bilan formation N-1,
- ◆ Rapport annuel sur le temps partiel N-1,
- ◆ Rapport Perspectives Emploi Compétences Bilan N-1,
- ◆ Rapport égalité professionnelle N-1,
- ◆ Rapport handicap N-1,
- ◆ Plan de formation N+1.

### **La position de la CFE-CGC Orange**

Pour écrire notre avis sur la perception de la politique sociale des emplois et des conditions de travail, nous nous référons également au rapport des médecins et au rapport de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences qui affiche une diminution anxiogène des effectifs temps pleins à l'horizon 2024 (-15%).

Pour la CFE-CGC Orange, l'ensemble des documents du Bloc 3 permet d'avoir une perception quantitative de la déformation organisationnelle de notre établissement, en termes d'emploi de respect des engagements de l'employeur vis-à-vis d'un ensemble de problématiques sociales (Handicap /Egalité professionnelle), sans s'intéresser réellement à la qualité des emplois ni leur soutenabilité, c'est-à-dire à l'adéquation des emplois avec les volumes d'activité.

Pour réaliser les travaux demandés, un salarié a besoin de toujours plus de compétences. Il doit se repositionner vers des métiers à valeur ajoutée, nécessitant pour les métiers du réseau des compétences IT de plus en plus affirmées (DATA et softwarisation des réseaux par exemple). Par ailleurs, les organigrammes se rétrécissant, les besoins d'emploi en fonctions support et en management hiérarchique diminuent.

La direction espère également que la simplification et l'automatisation des processus et des savoir-faire peut atteindre sa cible en ressources et ce, sans avoir à parler de volume d'activité. Et pour arriver à cet objectif, le management s'use à faire accepter par les salariés le peu de moyens fournis face à la charge en utilisant le feedback émotionnel des salariés dont nous ne contestons pas l'utilité.

Le besoin d'une politique de BUY est par voie de conséquence le résultat conjoint d'une politique de baisse de coût, d'acceptation de la charge de travail et d'abandon de vieilles technologies qu'elles soient profitables ou non.

Car c'est un second paradoxe de cette situation, **nous sommes incapables, au périmètre de l'établissement DTSI, d'avoir une approche de la rentabilité de ces réorganisations incessantes** qui transforment en profondeur les conditions de travail des salariés : projets immobiliers, externalisation 2G/3G, externalisation des vieux datacenters, transfert des développements SI vers SOFRECOM, développement de la sous-traitance et de la filialisation de nos activités.

Face à cette marche forcée vers la réduction de nos organigrammes alors que les besoins en effectifs augmentent, un malaise grandit sur les attendus opérationnels d'un management stratégique, qui compriment les coûts et

dilapident les efforts des salariés dans des projets de diversification au long court (Orange Bank / OCS).

Nous sommes légitimement en droit de contester les drivers (KPI) qui poussent la direction à piloter l'activité des salariés et à en réguler le travail, sans jamais se poser de questions sur la quantification de cette charge et les moyens humains à mettre en adéquation de ces volumes d'activités.

Tout se passe comme si le management institutionnel de nos organisations était indépendant de la volumétrie de travail à réaliser. Seul l'objectif compte. Et quel est donc cet objectif ?

La CFE-CGC Orange recherche les causes de comportements mortifères dans la recherche d'une performance financière qui doit dégager un maximum de trésorerie pour payer les exigences des actionnaires en dépit d'une stratégie industrielle en berne.

Le rapport Dette / Ebitdaal est un rapport entre un élément de bilan, les dettes, et l'Ebitdaal qui représente la capacité de l'entreprise à générer du cash pour payer ses investissements (CAPEX), les charges financières, et rémunérer in fine les actionnaires. A plus de 17 milliards de liquidité, la trésorerie de l'entreprise est à flot.

Et alors que pour les salariés tout change, ce rapport-là « Dette / Ebitdaal » ne change pas. Il met les salariés et le management opérationnel dans l'injonction d'améliorer leurs manières de faire et de les orienter dans un nouvel équilibre vie personnelle, vie professionnelle, au profit de l'entreprise qui s'investit chez eux (avec leur consentement) par la voie du télétravail.

Nous comprenons l'objectif de notre entreprise comme le devoir de « cracher du cash ».

Aussi, l'analyse du bloc 3 peut être vue comme le satisfecit d'une politique RH qui réussit à diminuer les effectifs sans

troubles sociaux, ni PSE, tout en maintenant la profitabilité des actifs des actionnaires (dividende à 0,70 euros).

Dans un contexte de marché où les ressources IT deviennent de plus en plus chères, la politique sociale de l'emploi se concentre progressivement sur la recherche de moutons à cinq pattes (d'où la croissance de la bande E et F) et d'un éclatement de notre modèle d'entreprise vers une position de donneur d'ordre en relation avec une myriade de sous-traitants pour des activités très utiles mais dites à faible valeur ajoutée (vu de l'actionnaire et du contrôle de gestion).

Cette perspective d'une entreprise déconnectée du sens à donner au travail, ne s'intéressant pas aux savoir-faire du terrain, ne nous réjouit pas car elle complexifie la compréhension du modèle opérationnel et alourdit la charge mentale des salariés, en émiettant les responsabilités entre acteurs.

Cette stratégie ne saurait concourir à la recherche d'une prévention primaire la plus efficace qui soit.

Nous faisons le constat malheureux que la perspective GPEC 2022/2024 nous interroge fondamentalement sur la marche générale de notre entreprise et sur les besoins organisationnels qui permettraient d'atteindre une perspective d'emploi en ETP respectant des attributions d'un CSE ([au sens des prérogatives données par la Loi L2312-8](#)).

**La CFE-CGC Orange n'était pas en faculté de rendre un avis favorable au titre de ce Bloc 3 qui satisfasse les intérêts des salariés et du management opérationnel de notre établissement.**

La commission EFEP du CSE DTSI a également émis un rapport détaillé sur chacun des documents de ce Bloc 3 que nous approuvons.

## Le Télétravail (TT) à la DTSI : toujours plus

La Direction de la DTSI a présenté un bilan sur le télétravail au sein de la DTSI. Le télétravail (TT) est une forme d'organisation du travail très utilisée à la DTSI.

- ◆ 81,5% des salariés DTSI font du TT régulier ou occasionnel,
- ◆ 61,2% des salariés ont un avenant TT,
- ◆ 28% des avenants TT concernent des femmes, alors qu'elles représentent 27% de l'effectif de la DTSI,
- ◆ 96,3% des salariés ayant un avenant TT effectuent 2 à 3 jours de TT par semaine,
- ◆ 6,2% des télétravailleurs ont moins de 30 ans alors que les moins de 30 ans représentent 6,8% des effectifs DTSI,
- ◆ Les salariés en bande F ont un taux de TT de 12,5% alors qu'ils représentent 11,9% des effectifs,
- ◆ Les salariés en bande E ont un taux de TT de 53,2%, alors qu'ils représentent 49,2% des effectifs,
- ◆ Les salariés en bande D ont un taux de TT de 20%, alors qu'ils représentent 22% des effectifs,

- ◆ Les salariés en bande D ont un taux de TT de 13,2%, alors qu'ils représentent 15,5% des effectifs.

### La position de la CFE-CGC Orange

Le bilan ne donne aucune information en fonction du régime de travail (CEA, régime de base, TPHNO, temps partiel etc.).

Il ne donne pas non plus d'informations sur le nombre de refus.

Les élus de la CFE-CGC Orange ont eu connaissance de refus du 3<sup>e</sup> jour de TT, sans aucun argument factuel de la part de la ligne managériale, dans plusieurs entités et services.

Un bilan qualitatif du TT au sein de la DTSI est prévu pour février 2023. Les élus de la CFE-CGC Orange ne manqueront pas d'interpeller la Direction sur ces points manquants.

## Orange Collaborative : focus sur la DISU

Le déploiement d'Orange Collaborative est une décision du groupe Orange de mettre à disposition de tous les salariés une suite d'outils collaboratifs Microsoft. Chaque salarié peut y accéder à partir de 5 équipements différents (PC, tablettes, mobiles,...).

Les données sont hébergées en Europe, plus précisément en Allemagne, en France et aux Pays-Bas (Cloud souverain respectant la juridiction de l'Etat Français).

Un guide sur la classification des informations (sécurité du groupe) spécifie ce qui doit être stocké ou pas dans le cloud (données RH, contrats, offres Orange...), en fonction des métiers.

Au lancement du déploiement, la DISU a réalisé plusieurs recrutements pour renforcer le dispositif d'accompagnement des salariés. Un accompagnement a été mis en place pour faciliter l'utilisation des salariés de ces nouveaux outils. Des salariés de la DISU ont reçu des formations de coaching pour

accompagner au mieux la maîtrise de ces nouveaux usages par les salariés du groupe.

Le contrat de sous-traitance pour la gestion du 0810 30 3000 arrive à échéance. La recherche d'un nouveau sous-traitant est en cours.

Les futures campagnes de sondage vers les salariés vont évoluer pour intégrer des questions sur le poste de travail.

### La position de la CFE-CGC Orange

Les élus CFE-CGC Orange souhaitent connaître l'impact du déploiement d'Orange Collaborative sur l'ensemble des salariés de la DTSI, et pas uniquement un focus sur les salariés de la DISU.

Le déroulement des déploiements semble s'être réalisé correctement. L'accompagnement doit se poursuivre, ces nouveaux outils n'étant pas encore totalement maîtrisés par tous les salariés de DTSI.

## V360 - Supervision Clients et Salariés : un 360° attendu

Le projet DTSI Demain visait à rapprocher les différentes supervisions au sein d'une même Direction, et développer des automatisations.

De nombreuses évolutions sont prévues dès 2023 :

- ◆ La mutualisation des activités et des équipes de supervision :
  - IP avec la Transmission (Rennes et Alleray),
  - ADSL-FTTH avec l'Envt Technique (Alleray et Lyon),
  - SI avec les plateformes Cloud et Services (Nantes).
- ◆ En HNO :
  - La création d'un rôle de responsable d'activité multi domaine (réseau),
  - Le transfert de l'activité ETC HNO vers l'équipe ADSL-FTTH HNO.
- ◆ La centralisation d'une conduite d'activité (CAC) et des fonctions transverses (formation, animation métier),
- ◆ Le développement de l'autonomie et de l'intérêt au travail des salariés (responsabilité de bout en bout d'un ticket).

La communication de ces orientations a été réalisée :

- ◆ Du 06 septembre au 05 décembre vers les managers,
- ◆ Du 11 octobre au 13 décembre vers les salariés.

La Direction V360 indique qu'elle proposera de quitter une activité HNO au profit d'une autre en HO pour ceux et celles qui le voudront.

Les modalités de mises en œuvre de ces évolutions seront intégrées dans un projet qui sera présenté en février 2023 au CSE DTSI puis en mai 2023 pour un avis du CSE DTSI.

### La position de la CFE-CGC Orange

Le projet DTSI Demain n'a été qu'une 1ère étape d'une réorganisation plus profonde.

Cette réorganisation se poursuit quatorze mois plus tard, avec l'ambition d'optimiser la supervision vers du 360 degrés pour les clients et les salariés.

Le dossier présenté en CSE DTSI concerne les grandes orientations de mutualisation d'équipes et d'activité envisagées par V360 à très court terme.

Les élus CFE-CGC Orange restent dans l'attente des éléments concrets du futur dossier, notamment sur les points suivants :

- ◆ Une synthèse économique du projet,
- ◆ La liste des indicateurs de suivis du projet,
- ◆ L'impact sur l'emploi en région,
- ◆ La reconnaissance des salariés...

Ces informations aideront les élus CFE-CGC Orange et les salariés à une meilleure compréhension de la réelle volonté de transformation de l'entreprise.

## PFC/DTR – réorganisation voix et data : sous surveillance

Ce projet concerne les 146 salariés du domaine réseaux internes (DRI) au sein de la direction Plateformes Cloud (PFC), et les 92 salariés (hors TPS temps libérés) du département Contact Centers et Services à Valeur Ajoutée (CCSVA) de la

direction Voix et Services Conversationnels (VSC) au sein de la Direction Technique des Réseaux (DTR).

La mise en œuvre de ce projet est souhaitée pour le 2 avril 2023.



Les activités de ces directions couvrent 3 services en particulier :

- ◆ La téléphonie fixe interne,
- ◆ La direction des appels vers le bon téléconseiller,
- ◆ La connectivité des salariés au SI.

Depuis plusieurs années, ce domaine a subi de fortes évolutions qui ont amené à des ruptures dans les usages et les technologies. Le déploiement de Teams remplace tout ce qui est communication interne, dont les lignes fixes.

26 grands campus accueillent maintenant 25 000 salariés.

Ces regroupements, ainsi que le télétravail, poussent à des rapprochements de compétences. Un nouveau département sera créé, il comprendra 9 équipes (les 6 existantes, 2 équipes en provenance de la DRI, et 1 nouvelle équipe créée).

La mise en application de cette nouvelle organisation est souhaitée pour le 2 avril 2023.

### La position de la CFE-CGC Orange

Ce projet, dans la continuité de DTSI Demain, poursuit les regroupements d'équipes et d'activités.

Une fois de plus, les élus de la CFE-CGC Orange s'inquiètent des conséquences sur les conditions de travail des salariés concernés, leur nouveau rattachement hiérarchique, et la nouvelle répartition de la charge de travail, sans oublier la qualité de service rendu aux salariés du groupe par ces équipes malmenées, et donc les impacts sur les conditions de travail de toutes et tous.

Les élus du CSE DTSI ont lancé une analyse de ce projet par un cabinet d'expertise et ont mandaté une CSSCT Transverse pour éclairer le CSE DTSI dans son rendu d'avis et proposer des ajustements et scénarii alternatifs, que notre délégation ne manquera pas de partager sur le terrain avec les équipes concernées de PFC et DTR.

## PFS vers PFC : Création d'une astreinte pour le PaaS Erable

Le PaaS Erable met à disposition des partenaires des outils automatisés permettant de créer de la valeur rapidement pour les services qu'ils proposent aux clients finaux avec un niveau de QoS à 99,9%. Ils n'ont pas besoin de gérer une infrastructure, une chaîne d'automatisation (CICD), des outils de supervision, des outils de monitoring car l'ensemble de ces éléments sont intégrés à l'offre du PaaS Erable.

Une astreinte est en place au sein de l'équipe EPEE. Cette équipe assure le niveau 2 du PaaS Erable. Le projet vise à séparer les 2 astreintes : une pour les services et une sur les activités socles, afin d'en avoir la maîtrise de bout en bout.

Le projet permettra à l'équipe PFS cédante de se concentrer sur l'exploitation des services offerts aux clients finaux.

L'impact principal de la création de cette astreinte est de faire entrer dans l'astreinte de nouveaux salariés.

### La position de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange tient à souligner la qualité du dialogue instaurée localement au sein de l'équipe, afin d'aboutir à la

création de cette astreinte. Cela démontre qu'il est possible que les attentes de chacun.e peuvent être prises en compte par l'importance du dialogue initié par le management.

Plus généralement, concernant l'ensemble des astreintes, la CFE-CGC Orange maintient auprès de la Direction sa demande de revaloriser le montant du forfait d'astreinte, datant de 2006 !!!!

La CFE-CGC Orange souhaite aussi échanger avec la Direction sur les modalités et aspects pécuniers de sortie d'astreinte, sujet traité de façon très aléatoire suivant les Directions et entités de DTSI notamment, créant de réelles injustices entre salariés.

os représentants CFE-CGC Orange	Titulaires		Élu(e)s CSE DTSI		Suppléants	
	Karen AJASSE François-Xavier BOUTIN Nathalie CAO Brigitte CHAZELAS	Fabien ESNAULT Sophie FEJOZ Bernard GUIBERT Fabienne LEFORT-D'ESCATOIRE	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						

Essentiels du CSE disponibles sur [www.cfecgc-orange.org/dtsi](http://www.cfecgc-orange.org/dtsi)