



Sommaire

Coup de gueule de la CFE-CGC Orange sur les projets immobiliers.....	1
Activités Sociales et Culturelles : le char reste à quai	1
Montsouris et Bobillot : le grand défilé à LNV	2
Médecins du travail : inégalités	2
Lille Orange Grand Stade : pas de place pour le carnaval.....	3



Prochaine « *heure du mois* » : vendredi 18 février 2022 à 11h

Coopnet HISDTSI : 01 58 99 84 23

Procès-Verbaux du CSE DTSI

Consultables [ICI](#)

Coup de gueule de la CFE-CGC Orange sur les projets immobiliers

Depuis deux ans, la Direction promet de transmettre aux élus du CSE DTSI un dossier sur les retours d'expérience (REX) sur chaque projet immobilier. Nous les attendons toujours.....

La position de la CFE-CGC Orange

Si l'expression "Jouer au chat et à la souris" dans son sens actuel est relativement récente, il faut savoir qu'on disait déjà au XVIII^e siècle "guetter quelqu'un comme le chat le fait à la souris". Ces félins sont réputés pour chasser très hardiment les souris, mais également pour jouer avec elles avant la mise à mort. "Jouer au chat et à la souris" décrit ainsi une relation dans laquelle une personne en domine une autre ou finira par la vaincre, mais où elle lui laisse croire qu'elle peut s'en sortir, par simple jeu, et pour mieux la mettre au pied du mur par la suite.

Nous avons vu passer 40 points immobiliers en CSE DTSI en 2 ans.

- ♦ Pas un seul des projets n'a recueilli un avis positif des élus sur les aménagements.

- ♦ Tous ces projets ont été mis en œuvre en dépit de l'avis des élus

Une majorité de salariés se plaint de ses conditions de travail MAIS, par le jeu du chat et de la souris, la Direction refuse de présenter à cette instance :

- ♦ Le Retour sur Expérience (REX)°des projets immobiliers,
- ♦ Les résultats du baromètre social,
- ♦ Les résultats de l'enquête CNPS,
- ♦ Les SDITs,
- ♦ Les expertises de la qualité de l'air des sites,

Enfin, après 40 points immobiliers présentés en CSE, nous constatons que la Direction reproduit inlassablement les mêmes erreurs sans tenir compte des remarques de cette instance.

Consultez notre publication sur les projets immobiliers [ICI](#).

Activités Sociales et Culturelles : le char reste à quai

Le budget prévisionnel dédié aux Activités Sociales et Culturelles (ASC) pour 2022 a été présenté aux élus du CSE DTSI. Il est en baisse par rapport à l'année passée. La dotation de la Direction (2,25% de la masse salariale) est moindre du fait des réductions d'effectifs et de la non-embauche de personnels.

A partir du 1^{er} janvier 2022, si un salarié intègre la DTSI en cours d'année, ses droits seront ouverts au prorata du nombre de mois de sa présence à la DTSI, et non plus au trimestre.

La position de la CFE-CGC Orange

Les élus de la CFE-CGC Orange souhaiteraient connaître le nombre de bénéficiaires en 2021, ainsi que la projection en 2022. Pour une info éclairée, ce sont des points importants.

De plus, aucun reporting n'est présenté concernant les montants reportés vers le CSEC. A quoi ont-ils servi ? Pour combien de salariés ? Pourquoi ces sommes sont-elles transférées ?

Les élus de la CFE-CGC Orange vous rappellent leur proposition [ICI](#).

Montsouris et Bobillot : le grand défilé à LNV

Ce projet concerne 42 salariés actuellement sur le site de Bobillot et 34 à Montsouris. Ils doivent rejoindre des équipes présentes à LNV (Le Nouveau Village) parce que les bâtiments de Bobillot et Montsouris seront prochainement restitués à leur propriétaire.

Ces salariés seront pendant 5 à 9 mois relocalisés dans des locaux disponibles des bâtiments D et E à Arcueil. Ils disposeront chacun d'un poste dédié, puis intégreront ensuite la projet plus global LNV en aménagement dynamique.

La Direction a commencé les entretiens avec les salariés concernés pour identifier leurs besoins spécifiques.

Médecins du travail : inégalités

Ce point était à l'ordre du jour pour présenter aux élus du CSE DTSI le périmètre des médecins impliqués au sein de la DTSI. Les missions des médecins avaient été préalablement exposées lors du renouvellement d'agrément demandant avis du CSE au mois de septembre 2021.

Cette demande précisait dans son préambule le besoin d'apprécier la charge de travail d'un médecin en croisant différents éléments dont la cohérence fonctionnelle des portefeuilles des médecins, corrélée au nombre de CSSCT voire de CSEE.

La direction a présenté l'état des lieux des forces au travail pour 2022. Avec 3 départs pour 1 renouvellement programmé (celui de M Serge Portal prévu au mois d'Avril), les charges de travail des docteurs M. Thomas Gouyet et Mme Béatrice Leclerc sont reprises par des médecins déjà en poste.

Les évolutions de périmètres sont prévues par la Direction avec le consensus des médecins. L'organisation du travail est prévue et construite en regard des obligations réglementaires de l'Accord sur le dialogue social.

Nous avons une commission santé sécurité condition de travail (CSSCT) par direction, et un à deux médecins sont désignés **référénts** pour chacune des 12 commissions du périmètre DTSI. Selon l'ancrage territorial des directions, le nombre de médecins pour l'ensemble des salariés varie fortement.

Directions secondaires	Effectif	Nb Médecins
UPR IDF	580	1
UPR SE	591	7
UPR O	498	8
UPR SO	476	10
UPR NE	504	10
BLI	320	14
V360	749	15
RCA	1721	19
PFC	861	21
SI	3054	22
PFS + Direction Transverse, DCG, Finance	582	24
Poste de Travail	1035	42

La position de la CFE-CGC Orange

Les élus de la CFE-CGC Orange déplorent que pour des raisons uniquement financières, la Direction a fait le choix de vider des bâtiments parisiens pour envoyer les salariés en banlieue dans des grands campus.

Les élus du CSE DTSI ont mandaté la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) Poste de Travail à la DISU pour suivre ce projet.

Voir notre intervention sur les projets immobiliers en CSE DTSI [ICI](#).

La charge de travail d'un médecin ne peut donc pas être abordée uniquement à partir de l'établissement DTSI et des directions de rattachement. De nombreux médecins travaillent de façon transverse pour des salariés d'autres établissements (DO, DEF, Win etc...).

La position de la CFE-CGC Orange

Au sein de la DTSI, la couverture territoriale des médecins est plus restreinte que celle d'une direction centrale de la DTSI et il existe une problématique pour disposer d'une vue de synthèse de la santé au travail des salariés de chaque direction.

Cette vue de synthèse est exposée au CSE, une fois par an, dans le rapport annuel d'activité des médecins (RAA). Plus il y a de médecins, avec des perceptions différentes, plus les synthèses sont prudentes dans l'exposition de la santé d'un collectif plus symbolique qu'humain. C'est une source de richesse et d'insatisfaction pour les élus du personnel.

Le rapport annuel (RAA) est un instrument important pour définir et comprendre les priorités des plans annuels de prévention déclinés pour les salariés dans chacune des directions DTSI. Ce plan (PAPRIPACT) est le plan de travail qui complète la feuille de route des préventeurs. Et tous ces documents sont indirectement liés à l'organisation de la charge de travail des médecins.

La CFE CGC Orange a exposé les besoins de disposer d'une organisation de travail de médecins qui nous permettent de comprendre l'ambiance de travail par zone géographique (le site Nouveau Village par exemple) et également par direction (DTSI/RCA par exemple).

Notre objectif idéal serait de percevoir la santé des salariés du site de Villejuif ou/et de Paris pour comprendre les distorsions de qualité de vie des salariés suivant ce critère. Mais également dans un but de mieux agir sur la prévention primaire dans le cadre des réorganisations d'entreprise, de disposer d'une perception de la santé au travail des salariés par Direction et encore mieux par département dans une Direction. Cette perception matricielle répondrait mieux à l'attente de vos représentants, pour mieux agir sur le terrain et écouter avec discernement et compréhension vos propos dans nos actions de proximité.

En résumé, les représentants de la CFE CGC Orange ont des besoins pour mieux comprendre les avis et les rapports annuels d'activité des médecins. L'organisation du travail des médecins présentée en séance demandera une forte collaboration pour

disposer de la perception qualitative et quantitative de votre santé dans votre rapport au travail.

Lille Orange Grand Stade : pas de place pour le carnaval

Le projet de déménagement de 117 salariés de Villeneuve D'Ascq Cimaïse vers le récent site Orange Grand Stade s'inscrit dans une stratégie d'entreprise qui vise à diminuer les implantations du Groupe et à rassembler les salariés sur des sites en plus petit nombre, plus grands.

L'aménagement de ces locaux a été pensé de manière à rationaliser l'occupation des espaces disponibles, et à déployer une implantation en environnement dynamique.

Après six réunions de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail de l'UPRNE, un **rapport de synthèse de la CSSCT UPRNE** (consultable [ICI](#)), lu en séance du CSE, acte les désaccords avec la direction :

- ◆ Le partage de position de travail refusé par les salariés
- ◆ Les m² par salarié. : 4 à 5 m² vs 10 m² à Cimaïse
- ◆ Sur l'organisation de l'espace UPRNE.

Le rapport annexe les documents suivants :

- ◆ Un courrier de l'Inspection du travail indiquant un besoin de 10m²/personne.
- ◆ Un compte rendu de la commission Santé du CSEC : rappel de la CRAMIF du besoin d'une surface utile nette de 7 à 10m²/poste.
- ◆ Une publication de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) : les Open Spaces ne sont pas adaptés aux activités nécessitant de la concentration.

Les membres de la CSSCT UPRNE ont demandé une analyse du projet par la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail (CARSAT), demande soutenue et validée en séance par les élus CSE DTSI.

La position de la CFE-CGC Orange

Le principal point de désaccord concerne les m² mis à dispo. Le besoin est de 10 m² par salarié. La Direction dit que c'est respecté, mais les salariés ne disposeront en réalité que de 5 m², voire même 4m² par personne au 4^e ! Au-dessous de 7 m², il est impossible de respecter un niveau de bruit qui n'entraînerait pas de gêne acoustique et des Risques Psycho Sociaux. L'espace est insuffisant pour répartir les bureaux, mais malgré tout, des canapés et des tables hautes sont prévus pour des réunions en plein espace ouvert.

Les membres de la CSSCT de l'UPRNE ont proposé d'autres espaces où les salariés auraient pu disposer de plus de m² par personne, dont des espaces à 12 m²/personne.

Les 7 services concernés ont des activités différentes. Il ne ressort pourtant que 2 profils, qui nécessitent de la concentration et donc des bureaux fermés. Toutes les conditions sont réunies pour empêcher les salariés de se concentrer.

Dans les avenants télétravail (TT), certains salariés ont exprimé leur refus de partager leur position. Se pose alors un problème de taille : qu'est ce qui peut autoriser l'entreprise de remettre en cause ce point alors qu'un avenant est signé de toutes les parties ? Sur quel texte légal s'appuie-t-elle ?

La Direction a-t-elle pris en considération une perte de productivité, la rupture des collectifs de travail et des difficultés à monter en compétences ?

Voir notre intervention sur les projets immobiliers en CSE DTSI [ICI](#).



Vos représentants CFE-CGC Orange	Titulaires		Elu(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