



## Sommaire

|   |   |
|---|---|
| Projets Immobiliers : ça pousse.....                                | 1 |
| Les SDIT à la DTSI : ça refléurit.....                              | 2 |
| Nouveau Nancy Rives de Meurthe : le flex s'enracine .....           | 2 |
| DTSI Demain : l'éclaircissement s'obscurcit.....                    | 3 |
| Les incidents du SI : vers un pot plus beau ?.....                  | 3 |
| Modification du poste de travail pour les activités sensibles ..... | 4 |



Prochaine « heure du mois » : vendredi 18 mars 2022 à 11h  
Coopnet [Heure du mois](mailto:Heure.du.mois@orange.fr) : 01 58 99 84 23

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

## Projets Immobiliers : ça pousse

A chacune des demandes de présentation exprimées par les élus du CSE DTSI, la direction a apporté les réponses suivantes (en italique) :

Avant toute consultation sur les projets immobiliers à venir :

**Présentation des Retours d'Expériences (REX) sur les projets immobiliers finalisés au périmètre de DTSI :**

« La Direction proposera prochainement des dates de présentation des bilans finalisés. Seul celui de Tolosa (Toulouse) est prêt pour le moment. Montpellier Patio et Nantes Haluchère devraient suivre ».

**Présentation de l'avis du CSE Central (CSEC) sur l'environnement dynamique (FLEX) :**

« Nous ne pouvons répondre précisément tant que le cycle d'information/consultation en CSEC n'est pas terminé ».

**Présentation des résultats de l'enquête SECAFI triennale sur les Risques Psycho Sociaux, présentés au Comité National de Prévention du Stress (CNPS) :**

« L'analyse et les actions lancées sont locales, ce qui n'empêche pas un pilotage de certaines actions communes au niveau DTSI si nécessaire ».

**Information sur l'organisation du travail (et du télétravail) :**

« Les négociations sur le télétravail sont toujours en cours au niveau du Groupe. La DTSI s'engage à prendre en compte les mesures qui émaneraient de ces négociations sur son périmètre ».

Pour chaque projet immobilier :

### Le delta avec les REX antérieurs

« La direction accepte cette demande et mettra en évidence les écarts existants entre la mise en œuvre des projets immobiliers concernés au travers des bilans présentés et les éléments constitutifs de ces projets lors de leur consultatio »n.

**L'application des normes et recommandations applicables (acoustique, contrôle de l'air, etc...) et présentation des rapports d'expertise :**

« L'engagement a été pris de fournir les mesures acoustiques dans les délais d'envoi des documents au CSE DTSI ».

**Une information complète sur la consommation des flux et le bilan carbone (déplacements et le télétravail compris) :**

« L'entreprise s'engage à transmettre aux élus du CSE DTSI des informations précises sur les flux et le bilan carbone pour chaque projet ».

### La position de la CFE-CGC Orange

Les élus de la CFE-CGC se réjouissent d'avoir été suivis dans leurs revendications rappelées à la séance de janvier ([ICI](#)), à l'unanimité de l'ensemble des organisations syndicales.

La direction repousse la présentation des REX depuis plus de deux ans. Elle affirme pourtant en tenir compte à chaque nouveau projet. Mais où est REX ?

Le CSEC étant consulté fin mars suite à une demande d'expertise sur le FLEX, les élus de la CFE-CGC Orange du CSE DTSI demandent également un retour d'information sur cette expertise au niveau de DTSI.

Les résultats de l'enquête CNPS sont analysés au niveau de chaque direction de la DTSI. Ce processus pose question pour les élus de la CFE-CGC Orange. En effet, sans l'avis du CSE DTSI et sans le mandatement des Commissions Santé Sécurité Conditions de Travail (CSSCT) par les élus du CSE DTSI, les CSSCTs ne pourront pas disposer de recommandations globales à intégrer dans les Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et dans les Programmes Annuels de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact) de chaque Direction.

## Les SDIT à la DTSI : ça refléurit

La DTSI gère 14739 salariés répartis sur 254 sites, dont 56 accueillant plus de 50 salariés.

Le Schéma Directeur Immobilier Territorial (SDIT) vise à optimiser les coûts immobiliers supportés par le Groupe. 1/3 des salariés occupe des locaux récents, 1/3 des locaux anciens, 1/3 des locaux énergivores très anciens.

Le Groupe a l'ambition de supprimer 15% des surfaces tertiaires d'ici 2023. L'évolution vers plus d'espaces collaboratifs, la disparition de positions de travail attirées, la prise en compte du télétravail (TT) et du travail sur site distant sont autant d'arguments pour les réductions de surfaces.

Le Groupe doit se conformer à la réduction réglementaire de la consommation énergétique dans 600 sites et 160 boutiques.

Le SDIT présente les projets de campus : 2 en 2020, 6 en 2021, 3 en 2022, 1 en 2023 et 2 en 2024.

Les salariés déménagent en nombre : 40 projets réalisés entre 2019 et 2024, et encore 30 à l'étude sur la même période. Pour donner un exemple, 354 salariés de la DTSI déménageront de Portet sur Garonne à Balma Tolosa au S2 2023.

## Nouveau Nancy Rives de Meurthe : le flex s'enracine

Le personnel de l'agglomération nancéienne est actuellement réparti sur cinq sites dans les communes de Vandœuvre-lès-Nancy, Nancy Saint-Georges, Saint-Max, Villers-lès-Nancy et Heillecourt. Les sites de Villers-lès-Nancy et Heillecourt ne sont pas concernés par ce projet. Les surfaces tertiaires actuellement disponibles sur ce bassin d'emploi sont surdimensionnées par rapport aux besoins des effectifs et activités actuels. Orange vendra les bâtiments de Nancy Saint-Georges en 2023, et Saint-Max en totalité à compter de 2028.

Le bâtiment de Vandœuvre-lès-Nancy, dont Orange est propriétaire, est peu adaptable à des activités tertiaires. Il possède des installations techniques importantes et pérennes. Toutefois, une valorisation partielle est envisageable à la fin du RTC car il est situé dans une zone résidentielle en développement.

De plus, la direction n'a pas répondu à nos demandes :

- ♦ D'information sur l'organisation du travail.
- ♦ De fourniture des résultats d'expertises sur la qualité de l'air.

Les élus de la CFE-CGC Orange veilleront au respect des engagements de la Direction, dans l'intérêt des salariés concernés.

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

Le Groupe veut développer le corpo-working (espaces de travail sur des sites plus proches des domiciles des salariés).

### La position de la CFE-CGC Orange

Les élus de la CFE-CGC se réjouissent d'avoir été suivis dans leurs revendications rappelées à la séance de janvier ([ICI](#)), à l'unanimité de l'ensemble des organisations syndicales.

Les élus de la CFE-CGC Orange réclament sans cesse des informations qui leur permettraient de veiller efficacement à la qualité de vie au travail des salariés et répondre à leurs inquiétudes. Ces informations sont demandées depuis plus de deux ans maintenant et rappelées ci-dessus.

Les temps de traitement des projets immobiliers obstruent le fonctionnement du CSE DTSI au détriment des réorganisations et de l'appréciation des conditions de travail. Nous demandons à la Direction de mieux répondre aux demandes des élus.

En l'absence de ces réponses, les élus de la CFE-CGC Orange ne sont pas en mesure d'accompagner positivement la mise en place des projets immobiliers de la Direction.

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

Pour éviter aux salariés un double déménagement, les équipes de Nancy Saint-Georges, qui devaient rejoindre le site de Saint-Max, emménageront directement sur le nouveau site. En conséquence, au T1 2023, quelques équipes resteront à Vandœuvre et rejoindront le nouveau site au fur et à mesure de la disponibilité des espaces.

L'aménagement est en espace dynamique avec un équilibre entre les positions de travail ergonomiques dans les « territoires d'équipe » et les places informelles dans les espaces collaboratifs (bulles, salles de réunion, espaces projet...).

### La position de la CFE-CGC Orange

L'Entreprise fait une fois de plus le choix du flex sur ce dossier, malgré les avis négatifs répétés des élus.

Les élus de la CFE-CGC Orange identifient plusieurs situations à risques :

- ◆ 61 salariés perdront leur position de travail attitrée.
- ◆ Certains services resteront dans les anciens bâtiments de Nancy contrairement à ce qui était prévu,
- ◆ Le taux de d'occupation n'est pas définitif. D'autres services devraient intégrer le nouveau site.

- ◆ Les transports en commun n'étant pas optimaux, les salariés s'inquiètent du nombre de places de parking prévu.

Les élus du CSE DTSI ont tous émis un avis négatif sur ce projet.

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

## DTSI Demain : l'éclaircissement s'obscurcit

Inscrit à l'ordre du jour du CSE DTSI, ce point a juste permis à la direction d'annoncer la présentation d'un bilan au prochain CSE DTSI et d'informer les élus qu'une réflexion sur l'évolution des UI et des UPR est menée depuis janvier par MM Emmanuel Lugagne Delpon et Noël Foret. La présentation du résultat de ces réflexions au CSE DTSI est prévue au T2 2022.

### La position de la CFE-CGC Orange

La CFE CGC Orange a apporté un ensemble de remarques sur le fonctionnement et la continuité d'activité au sein des services de la DTSI suite à cette transformation. Nous avons émis le besoin de comprendre les récits et les parcours individuels des collaborateurs en tenant compte de la transformation organisationnelle mise en place par le projet DTSI Demain.

Certains salariés sont en souffrance pour cause de charge de travail, et de perte de sens.

La CFE CGC Orange a également demandé des moyens adaptés pour les métiers du développement (PC aux items

techniques renforcés) et constaté un ensemble d'écart entre les intentions de la direction et la déclinaison réelle et perçue par les salariés. Nous reviendrons sur ces sujets au mois de mars.

Nous avons également demandé à disposer périodiquement de la vision matricielle des budgets alloués aux chaînes de valeurs en prolongement des engagements pris par la direction pour donner suite au rendu d'avis sur ce projet par le CSE.

La CFE CGC Orange souhaite également disposer de la charge de travail, de la FAT et de la politique de BUY car nous estimons que la déclinaison de l'Accord intergénérationnel ne sera pas en phase avec une gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) choisie plutôt que subie et conduira à des réorganisations permanentes.

Pour en savoir plus sur la situation des UPR, cliquez [ICI](#).

## Les incidents du SI : vers un pot plus beau ?

La Direction présente un dossier d'intention, avant information-consultation, sur le projet de transformation de la chaîne de gestion et de prévention des incidents SI.

Le projet consiste à transférer le pilotage des incidents SI au sein du domaine Incident Management et pour le temps différé et l'analyse à froid, à créer des Responsables de Services SI, à la place des pilotes de services et des responsables qualité. Les ambitions poursuivies sont :

- ◆ Regrouper les activités de pilotage d'incidents critiques du SI au sein du domaine Incident Management
- ◆ Garantir la disponibilité des services pour nos clients et améliorer la communication sur le rétablissement des incidents multi-impacts SI et Plateformes Cloud
- ◆ Regrouper les activités "temps différé" de management de la QS (Qualité de Service) et du NPS (Net Promoter Score), en une interface unique vers nos partenaires
- ◆ Valoriser et renforcer les filières métiers d'Incident Manager et de Responsable de Service

### La position de la CFE-CGC Orange

Les élus de la CFE-CGC Orange alertent l'Entreprise sur les risques d'une nouvelle transformation alors que la gestion des

incidents rencontre des difficultés, notamment dans l'identification des acteurs et les calculs d'impact, suite à DTSI Demain.

Nous questionnons le sens donné au travail des salariés une fois la transformation décidée, que ce soit pour les Superviseurs à la DSI ou les Pilotes de Services et les Responsables Qualité de Service à V360.

Nous demanderons confirmation que ce rebrassage des postes n'entravera en rien les recrutements prévus et en cours, et donc la force au travail sur d'activités à la fois critiques et sous tension. Pour le volet 1, ils demanderont également si ces transferts d'activité s'imposeront aux personnes en place.

Nous demanderons à connaître le retour d'expérience actualisé de la transformation équivalente sur le domaine des plateformes de services.

La Direction dit en séance ne pas avoir de réflexion sur une éventuelle externalisation des activités de gestion des incidents critiques SI. La CFE-CGC Orange restera vigilante sur le sujet.

# Modification du poste de travail pour les activités sensibles

Ce dossier impose à tous un grand devoir de réserve.

## La position de la CFE-CGC Orange

Les salariés concernés peuvent contacter leurs représentants du personnel CFE-CGC Orange si besoin.

| Vos représentants<br>CFE-CGC Orange                | Titulaires                  |                     | Élu(e)s CSE DTSI |               | Suppléants       |              |
|--|-----------------------------|---------------------|------------------|---------------|------------------|--------------|
|  | Karen AJASSE                | Fabien ESNAULT      | MOREAU Bruno     | AYMAT Patrice | ESCALON Danielle | LEROY Julien |
| François-Xavier BOUTIN                             | Sophie FEJOZ                | OUADI Mahmoud       | COLLAS Virginie  | HABAY Annick  | SERAFIN Gabriel  |              |
| Nathalie CAO                                       | Bernard GUIBERT             | TEISSANDIER Richard | DARNIS Dominique | KHODRI Saïd   | SOURISSEAU Hervé |              |
| Brigitte CHAZELAS                                  | Fabienne LEFORT-D'ESCATOIRE |                     |                  |               |                  |              |
| <b>Représentant Syndical : Christine DUBOISSET</b> |                             |                     |                  |               |                  |              |

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