



Sommaire

Caméras dans les locaux : de nouvelles pousses.....	2
DTSI Demain : son premier printemps.....	2
Immobilier Pessac : bourgeon en devenir.....	3
Immobilier UPR IDF Bagnolet : graines au repos.....	3
Immobilier Rennes Atalante : pas encore prêt à fleurir.....	4
Immobilier LNV Séquence 2 : ça ne risque pas de germer.....	4
Immobilier Campus Tolosa : déjà quelques fleurs.....	5
Equipes GRM et GRRC des UPR vers VSC : rien à planter.....	5
Covid-19.....	6



Prochaine « *heure du mois* » : lundi 16 mai 2022 à 11h

Coopnet [HISDTI](https://www.hisdti.fr) : 01 58 72 12 02

Procès-Verbaux du CSE DTSI

Consultables [ICI](#)

« Le printemps m'a toujours donné la sensation que la vie a décidé de nous offrir une seconde chance. »

BREAKING NEWS : Restauration d'entreprise à Cachan

A Cachan, le Restaurant d'Entreprise a fermé. Les élus du CSE DTSI réunis en séance le 30/31 mars et 1^{er} avril, en se restaurant au RIE du site de Résonance, ont eu la désagréable surprise de devoir payer un tarif extérieur très onéreux.

Le CSE DTSI ayant délégué ses responsabilités au Comité National de Restauration, la personne morale du CSE n'a plus la capacité de signer en autonomie une convention avec le RIE de Résonance.

Comme un paradoxe, les élus du CSE d'OFS ont pourtant pu signer une convention avec ce RIE permettant aux salariés d'accéder à ce restaurant avec un tarif salarié.

Nous avons donc constaté, sur ce cas singulier, les conséquences de l'impérialisme de l'Accord de Restauration collective qui ne répond pas aux besoins de ces délégués et notamment des élus du CSE DTSI.

Dans sa bienveillance, la direction a accepté de rembourser le repas en frais professionnel (sic !).

Un rendez-vous ayant pu être fixé avec la Direction Générale du groupe au sujet de la Restauration, le préavis de grève déposé par la CFE-CGC Orange pour le 19/04/2022 est reporté.

Caméras dans les locaux : de nouvelles pousses

La vidéoprotection mise en place par le groupe vise à protéger nos sites stratégiques, nos infrastructures, les campus et les boutiques, dans un cadre réglementaire strict.

Il n'est pas question de reconnaissance faciale. Sur les campus exclusivement tertiaires, les caméras ont pour vocation de protéger les issues de secours. Elle est associée à un moyen de détection pour permettre une intervention rapide.

Très peu de personnes ont accès aux vidéos et ne peuvent les consulter que dans des circonstances bien spécifiques et très cadrées : le responsable de la sécurité du site, les postes centraux de sécurité, les autorités publiques (réquisitions), les enquêteurs internes et les mainteneurs.

La position de la CFE-CGC Orange

Le matériel et les moyens de production sont la propriété d'Orange. L'employeur, par son pouvoir de direction et son pouvoir disciplinaire, peut sanctionner des salariés. La vidéoprotection a un double rôle : protéger les biens de l'entreprise et assurer la santé et la sécurité des salariés, tel que l'oblige le droit du travail.

DTSI Demain : son premier printemps

Il s'agissait d'un point d'étape important, 5 mois après la mise en place de DTSI Demain. La Direction a remis à l'ensemble des élus du CSE un rapport d'étape de 50 pages sur les mesures d'accompagnement mises en place pour réussir cette transformation d'entreprise. La direction a rappelé ses objectifs d'être « **plus simple, plus efficace, plus réactif pour réaliser le business Orange avec une relation client renforcé** » (dixit le rapport) ».

Les sondages ICAP auprès des salariés sont pour la Direction une source importante d'amélioration continue. L'explication des mesures d'accompagnement managérial pour « faire équipe » et « mettre en mouvement » sont étayés par des cycles de formation à l'attention des managers.

Les parties consacrées au suivi de la performance opérationnelle (KPI), au pilotage des chaînes de valeur, la mise en place des budgets contribuent également à expliquer utilement le management matriciel, la volonté de construire des entités Build/Run intégrées, le management de chaînes de valeurs et le développement de centres de compétences transverses aux directions de la DTSI.

De manière globale la performance de notre établissement se dégrade en 2022. L'établissement DTSI reste un centre de coût (-3312 ME) et l'usage de réseaux FFTH tiers (Orange Concession) contribue à alourdir ces charges.

Au final, l'Ebitdaal s'alourdira de -185 millions d'euros et les trois principales structures consolidant ces coûts sont la BLI (-1712 ME), les UPR (-884) et RCA (-678). Cette tendance se poursuivra avec la perte du monopole sur les réseaux d'accès (Cu). La nouvelle organisation DTSI Demain et la politique d'investissement (eCAPEX) seront mises à contribution pour mettre les centres de coûts de la DTSI sous contrôle.

A contrario, nous, élus de la CFE-CGC Orange, sommes soucieux de l'image des salariés et de leur dignité.

Les élus du CSE DTSI, au regard du RGPD, souhaitent que les traitements de données liés à la vidéoprotection soient bien tracés dans un registre accessible aux représentants des salariés et ne soient pas une surveillance des salariés, ce qui ne respecterait pas les dispositions légales et les objectifs affichés par notre employeur. Face à la diminution des coûts de la vidéosurveillance et de la miniaturisation des caméras, le risque de détourner leur utilisation première à des fins de vidéosurveillance est réel, ce qui est contraire à la dignité des salariés en situation de travail.

Les élus du CSE DTSI ont demandé à être informés à chaque nouvelle installation de caméras dans les locaux et qu'une information, assortie d'explications, soit également faite à l'attention des salariés concernés.

Il est à noter que le changement de modèle d'affaire a fait naître de nouveaux business avec nos filiales (TOTEM / Orange Concession), sans transformer la DTSI en un centre de profit ; le CA baisse d'ailleurs de 25 millions dans son ensemble.

La position de la CFE-CGC Orange

La CFE CGC Orange salue l'exercice pédagogique auquel s'est prêté la Direction pour expliquer comment elle exerce techniquement son pouvoir de Direction et comment les performances opérationnelles des directions internes et des chaînes de valeurs sont managées pour contribuer à la marche générale de notre établissement. La CFE CGC Orange regrette que l'exercice pédagogique de la direction n'ait pas pris en compte les conséquences de l'Accord Intergénérationnel pour en évaluer les impacts sur la GPEC et la charge de travail des salariés.

La CFE CGC Orange demande à disposer des écarts en emploi entre l'existant et la cible à fin 2022 pour chaque direction et chaînes de valeur de la DTSI. La CFE CGC Orange souhaite comprendre la politique de BUY de prestations externes et son équivalence en FAT (Force au travail). Des montants de prestations externes ont été communiqués en baisse par rapport à 2021. Ces montants sont difficiles à appréhender sans générer du stress et de l'angoisse sachant la pression sur les départs.

La CFE CGC Orange demande à la direction de rassurer les salariés sur les usages des moyens à sa disposition pour compenser les pertes en compétences et en force au travail.

La CFE CGC Orange a remonté un ensemble d'éléments d'ambiance que nous observons dans chaque direction à l'écoute des salariés pour clarifier notre point de vue et notre alerte sur le besoin d'une meilleure maîtrise de la charge de travail donnée aux salariés de la DTSI.

Immobilier Pessac : bourgeon en devenir

Sur la zone de Pessac, les salariés d'Orange sont logés sur 5 sites : Pessac Multi Pôle les Graves (MPG), Thomas Edison, Vinci, Mérignac Vieille Eglise et La Deveze. Le projet vise à regrouper sur Pessac MGP des équipes actuellement installées sur plusieurs sites et réorganiser l'attribution des espaces aux différentes équipes sur ce site. Les effectifs cibles sur ce site sont de 724 salariés pour 820 positions de travail.

341 salariés DTSI sont concernés par le projet.

Ce site propose 630 places de parking, un espace restauration refait récemment, un amphithéâtre, un espace DISU, un cabinet médical, ...

Les bâtiments pressentis pour la DTSI sont : Bât Margaux 2ème et 1er, Bât Listrac 1er et rdc, Bât Pauillac 2ème et 1er, Bât Médoc 1er, Bât Graves rdc. Tous les salariés actuellement dans le bâtiment Sauternes le quittent.

Le déménagement est prévu courant S1 2023.

La position de la CFE-CGC Orange

Les élus de la CFE-CGC regrettent qu'à date de l'ouverture de l'information/consultation de ce projet en CSEE DTSI, les salariés concernés du site en connaissent plus que les informations du dossier présenté.

Cette réorganisation des espaces de travail était devenue un besoin pour ce site sous occupé, à la vue des départs en retraite des salariés et compte-tenu du renouvellement du bail jusqu'en 2029. Le projet présenté proposera des bureaux de 4 ou 6 personnes, avec aménagements d'espaces de travail participatif souhaités par les salariés.

Ce sera aussi l'occasion de procéder aux réparations ou adaptations nécessaires pour un fonctionnement performant du système de chauffage / climatisation des locaux destinés à accueillir les salariés DTSI.

Les travaux devant s'opérer en milieu occupé, les élus de la CFE-CGC ont demandé que les déménagements des salariés pendant ces travaux soient limités au strict minimum.

Les élus du CSE DTSI ont demandé la création d'une CSSCT temporaire pour leur permettre d'émettre un avis argumenté.

Les élus du CSE DTSI se satisfont des aménagements complémentaires sur le site Pessac MPG comme la réalisation d'un parking 2 roues motorisées si souvent annoncé et pour l'instant toujours attendu.

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

Immobilier UPR IDF Bagnolet : graines au repos

Ce projet de déménagement concerne 120 salariés de l'UPR IDF et 14 de RCA. Objectif : T2 2022.

Au minimum 40 personnes déménageront (au moins APR et TGR). Pour les autres, cela dépendra des choix des équipes.

Les déménagements proposés ne pouvaient se faire avant, à cause de la très forte densité de salariés. Aujourd'hui, c'est faisable.

- ♦ • Pas de flex, bureau attitré.
- ♦ • Pas de densification (plus de places que de salariés).
- ♦ • Pas de changement de manager.

Situation actuelle :

- ♦ Au 23e étage : une partie du département TGR.
- ♦ Au 22e étage : l'autre partie du département TGR + une partie du département IDR
- ♦ Au 21e étage : une partie de RCA (DPMO et VSC) + département APR + une partie du département NAR.
- ♦ Au 20e étage : une partie du département NAR + une partie du département RCA + une partie du département IDR

Situation proposée :

- ♦ Au 23e étage : plus personne.
- ♦ Au 22e étage : tout le département IDR (à cet étage, les ¾ y sont déjà)

- ♦ Au 21e étage : tout le département NAR (dans la partie Nord) + RCA
- ♦ Au 20e étage : tout le département PGR, des bureaux de passage, tout le département APR

La position de la CFE-CGC Orange

Les élus de la CFE-CGC Orange ont un sentiment positif car ce projet résout plus de problèmes qu'il n'en pose. En effet, les salariés du 23^e souffrent de froid chaque année et aucune solution technique ne peut résoudre ce problème. D'autre part, ce sont les managers et les équipes qui ont demandé à être regroupés sur le même étage.

Vues que les conditions de travail actuelles (bureau, position attribuée, pas de changement de hiérarchie) ne sont pas altérées, les élus de la CFE-CGC Orange considèrent ce dossier comme un changement d'étage dans des conditions « à l'identique » voire meilleures que la situation actuelle.

D'autres organisations syndicales ont perçu ce dossier comme plus complexe. Elles ont décidé de créer une CSSCT temporaire pour être sûrs d'émettre un avis éclairé.

Immobilier Rennes Atalante : pas encore prêt à fleurir

L'intention de la Direction est de **regrouper sur un seul et même site les salariés d'Orange Innovation et les salariés de la DTSI** qui collaborent déjà à la chaîne de valeur **divertissement TV**. Ces derniers sont actuellement répartis sur 3 sites rennais différents : Orange Atalante, BelleFontaine et François Château. Le projet prévoit de **déployer des aménagements en environnement dynamique (Flex)**.

L'analyse économique affiche un gain de 6784 m², une économie de plus de 6 millions d'euros et une amélioration des flux de trésorerie (VAN de 2,4 millions environs) sur la période 2021 à 2032.

Les élus du CSE DTSI avaient mandaté une expertise au cabinet Technologia pour les 120 salariés concernés. 80% y ont participé.

Le passage en environnement dynamique suscite de la méfiance dans l'hypothèse où le projet Atalante Futur serait concrétisé. Les craintes exposées dans l'expertise se manifestent principalement quant à:

- ◆ L'aménagement des espaces de travail
- ◆ L'augmentation des temps de trajet
- ◆ La capacité d'accueil du parking
- ◆ L'impact sur le travail collaboratif
- ◆ La détérioration des conditions de travail (difficultés d'acceptation de la venue des salariés de DTSI par les salariés de TGI, disponibilité des postes de travail, ambiances sonores, concentration, confidentialité, hygiène et propreté, possibilité de choix des jours de télétravail).

Des demandes d'explications sont attendues pour lancer le projet en phase d'information/consultation :

- ◆ Le devenir du site de François Château puisqu' Orange est propriétaire du site et que ces salariés ne travaillent pas tous directement avec TGI
- ◆ Les possibilités de se retrouver entre salariés sur site, au-delà du rapprochement de la chaîne de valeur TV qui occasionnerait de meilleures synergies.
- ◆ Les facilités de collaboration au travers d'un aménagement adapté aux besoins métier.

La position de la CFE-CGC Orange

Les élus de la CFE CGC Orange sont toujours dubitatifs sur les motivations de ce projet. Rassembler tous les salariés DTSI de la chaîne de valeur TV et divertissement sur un site unique est une problématique métier qui s'entend et la majorité des salariés y adhèrent. Cependant, les points sensibles listés par

l'expertise demandent des réponses claires (gestion des places de parking, gestion des places de salariés, acceptabilité des occupants du bureau dynamique, modalités de mise en œuvre du télétravail).

Les élus de la CFE CGC Orange souhaitent que les conditions de travail soient au centre du projet et de sa mise en œuvre.

Le passage au bureau flexible, pour tous les salariés d'Innov, avec un taux d'occupation du site évalué à 0,7 interroge et questionne. La mise en œuvre du surbooking sera nuisible aux conditions de travail et à la vie des collectifs si les préconisations en termes d'espace de travail, de qualité de vie au travail n'étaient pas entendues. Ceci concerne l'isolation phonique, la qualité de l'air, la mise à disposition d'espaces libres conséquents pour la tenue de PI planning liée aux méthodologies Agile et au pilotage de réunions en mode hybride, c'est à dire en présentiel et à distance. Il apparaît en outre que plus de 80% des salariés n'ont jamais testé l'environnement dynamique et nous revendiquons une installation progressive, un pilotage projet séquencé en phases successifs de déménagement de manière à vérifier l'acceptabilité à chaque phase de la migration.

En outre, le projet dans son impact économique et opérationnel a omis de prendre en compte le devenir des salariés du pôle expertise et conception Voix sur IP installé sur le site de Bellefontaine. Et dans ce grand jeu des chaises musicales sur le bassin rennais, le projet a omis de prendre en compte la participation des salariés des entreprises partenaires dans la vie des collectifs DTSI. Bien qu'en séance la direction se veut rassurante sur ce point, il reste à appréhender et à bien comprendre comment se mettraient en œuvre les conditions de travail des salariés DTSI et de leurs partenaires, comment s'utiliseraient les contrats de télétravail en incorporant le nouvel écran de Rennes Atalante.

Les retours d'expériences sur les autres SDIT de France, rendent les élus de la CFE CGC Orange très prudents, voire rétifs à l'accompagnement d'un projet qui risquent de dégrader les conditions de travail des salariés. Les intérêts de la direction à vouloir faire un bénéfice économique à court terme ne sont pas des arguments de nature à rassurer.

Le CSE DTSI a émis un avis défavorable à ce projet de regroupement de tous les salariés sur Rennes Atalante.

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

Immobilier LNV Séquence 2 : ça ne risque pas de germer

Le projet « La Nouveau Village » (LNV) a été présenté au CSE du mois d'avril 2021 ([ICI](#)). Ce projet est découpé en six séquences. En novembre, la demande des élus du CSE de réviser le projet a été refusée par la direction ([ICI](#)). La première est en cours de réalisation. La seconde a été présentée.

Dans cette séquence, 204 salariés disposent de 204 positions de travail et 94 places collaboratives (soit 1,46 position de

travail/personne). Après la mise en œuvre du projet, 207 salariés disposeront de 146 positions de travail et 203 places collaboratives (soit 1,68 position de travail/personne).

La position de la CFE-CGC Orange

La seconde séquence est lancée sans même avoir fait un retour sur expérience de la première. Avec le passage au flex, 61 salariés vont perdre leur position de travail attirée.

La CFE-CGC Orange continue de dénoncer des espaces de travail inadaptés : espaces collaboratifs installés au milieu des espaces de travail, espaces conviviaux sans porte, un seul écran par position de travail, des salles de réunion sans écran, surface au poste de travail largement insuffisante (autour 5 m² au lieu des 7 minimums recommandés par [l'INRS](#)). Pourtant, sur les autres campus, toutes les positions de travail ont deux écrans à disposition.

L'acoustique est l'une des préoccupations qui apparaît en premier dans les sondages auprès des salariés. La CFE-CGC Orange demande à chaque projet immobilier que soit appliquée

la norme acoustique NFS31-199 adaptée aux espaces ouverts de travail, mais essuie un refus systématique de la Direction. Mais pour la 2e fois, cette demande fut enfin entendue et la direction a finalement accepté de réaliser une expertise suivant cette norme.

Les élus du CSE DTSI ont demandé la création d'une CSSCT temporaire pour leur permettre d'émettre un avis avisé.

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

Immobilier Campus Tolosa : déjà quelques fleurs

Le projet de campus sur la zone de Toulouse Est a été lancé en janvier 2018. Les équipes ont emménagé entre le 28 mai et le 7 juillet 2021.

Le taux d'occupation du site reste en deçà de 50%. La Direction envisage d'intégrer 400 personnes de plus d'ici fin 2023 (fin de validité de l'accord social), dont les salariés de Portet-sur-Garonne. L'aggravation des temps de transport pour le personnel de Portet sur Garonne ne sera connue qu'en juin prochain.

La position de la CFE-CGC Orange

Il s'agissait de la présentation du premier Retour d'EXpérience au CSE DTSI, 3 mois après la présentation de ce même REX au CSE DOGSO.

Les salariés semblent globalement satisfaits de leurs nouvelles conditions de travail. Il faut juste veiller à ce que chacun et chacune tiennent compte des autres et ne jouent pas le rôle de trublion.

Pour les 23 personnes de DTSI de Toulouse Bonnefoy, l'emménagement est prévu en rangs serrés dès septembre 2022 au milieu de 56 personnes de l'ex DESI (DISU et PFC en majorité).

La CFE-CGC Orange s'interroge sur la justesse de la mesure du taux d'occupation très faible.

L'emménagement à Tolosa des 200 « oubliés de Bonnefoy et Reynnerie » de la première vague était bien prévu.

En revanche, rien ne justifie la fermeture et le transfert des 200 salariés du site de Portet sur Garonne vers Tolosa d'ici la fin 2023.

La CFE-CGC Orange demande un nouveau REX après l'emménagement des personnels de Bonnefoy et la Reynnerie, et ce avant toute décision de fermer le site Portet sur Garonne. En effet, le bail de Portet pourrait être prolongé le temps d'étudier une solution alternative tenant compte de contraintes de transport du personnel. Cette solution pourrait être basée sur un « mix » entre emménagement sur les sites existants (Balma mais aussi Blagnac) et la création d'un nouveau site basé au Sud-Ouest de l'agglomération toulousaine. Sans cela les occupants d'Orange Tolosa vont découvrir une activité ludique : les chaises musicales !

La CFE-CGCC Orange salue la bonne gestion du projet Tolosa. Elle remarque aussi que l'application de la norme acoustique adaptée aux espaces ouverts (NFS 31-199) améliore la satisfaction des salariés dans ce domaine (selon une récente enquête sur le Flex).

La création d'une CSSCT temporaire a été décidée pour aider le CSE DTSI à émettre un avis éclairé sur ce dossier.

Equipes GRM et GRRC des UPR NE et SE vers VSC : rien à planter

Ce transfert des équipes GRM des UPR NE et SE vers VSC/IFME et la poursuite du transfert des équipes GRRC des UPR NE et SE vers VSC/PEC sont liés à la fin programmée du RTC vers 2030. L'activité est à la baisse et aucun recrutement n'est prévu dans les UPR. Des recrutements sont prévus dans l'équipe VSC, tout comme la montée en compétences de tous les salariés concernés.

L'objectif de ce transfert est de lisser la charge des équipes, et glisser lentement vers une équipe de 15 personnes à terme.

Aujourd'hui, certains salariés sont en positionnement D, et d'autres en D bis. Il n'est pas prévu de nivellement par le haut dans le cadre de ce transfert. Par contre, si des salariés

souhaitent prendre des responsabilités, le passage en Dbis pourrait être envisagé.

La position de la CFE-CGC Orange

Pour former un salarié dans ce domaine, 18 mois sont nécessaires, au minimum. Or, ici comme dans d'autres domaines, le TPS pourrait en intéresser plus d'un, ce qui risque, une fois de plus, de compliquer la tâche de ceux et celles qui restent.

Les compétences sur le RTC sont si techniques et particulières que des jeunes embauchés il y a 5 ans se voient refuser une mobilité parce qu'ils détiennent des compétences rares.

Dans le cadre de ce transfert, des salariés d'une même activité seront positionnés différemment, ce qui risque de générer des incompréhensions et des conflits.

Pendant ce temps, les UPR continuent inexorablement à se vider de leurs salariés et compétences.

La création d'une CSSCT temporaire a été votée pour aider le CSE DTSI à émettre un avis éclairé sur ce dossier.

Covid-19

La tenue du CSE DTSI s'est faite en présentiel. La protection des élus était laissée à discrétion.

La Direction a adopté la prophylaxie déjà existante. Les élus, plus optimistes, ont adopté des postures à la carte.

La position de la CFE-CGC Orange

Les élus du CSE DTSI ont pu tester grandeur nature, en open space, les conditions de travail des salariés. Certains élus ont été contaminés. Nous constatons un relâchement. Les contraintes sociales pèsent sur les comportements. Les élus, comme les salariés, aimeraient pouvoir passer à autre chose.

Mais le virus continue de dicter sa loi.

La CFE-CGC Orange encourage tous les salariés à maintenir tous les gestes barrière pour se retrouver en toute sérénité et quiétude ensemble.

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