



Sommaire

Immobilier : mettre un terme au gaspillage financier.....	1
Immobilier Montsouris et Bobillot : ici, c'est Paris.....	2
Immobilier Le Nouveau Village (LNV) séquence 2 : là, c'est Arcueil.....	2
Immobilier Rennes Atalante : ici, c'est la Bretagne.....	3
Poursuite de transferts d'équipes des UPR NE et SE à DTR/DVSC : là, où va-ton ?.....	3
Rapport Annuel sur l'Emploi (RAE) en 2021 : moins 5,5%.....	4
Bilan sur la politique sociale, emplois et conditions de travail en 2021 : photo floue et contenu allégé.....	4
Réorganisation du domaine SI Réseaux et Services (DRS) : la recette est-elle durable et sans amertume ?.....	4



Prochaines « heure du mois » de juin par Coopnet à 11h les :
vendredi 17 ([cliquez ici](#)) et mercredi 22 ([cliquez ici](#))

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

« Joli mois de mets »

DERNIERES NOUVELLES

Assemblée Générale de Orange : en dehors de toute légalité, la Direction a demandé au Conseil de Surveillance du FCPE Orange Actions de revoter pour que le nouveau Directeur du groupe puisse dépasser les 70 ans pendant son mandat.

La CFE-CGC Orange a respecté l'ordre légal et refusé de se mettre aux ordres de la nouvelle direction.

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.

Immobilier : mettre un terme au gaspillage financier

A chaque CSE DTSI, tous les élus présents traitent plusieurs sujets immobiliers qui représentent au moins un tiers du temps en séance. C'est E-NORME !!

Or, à chaque séance, les élus du CSE DTSI demandent toujours les mêmes éléments, et en particulier la prise en compte des normes applicables aux espaces ouverts et non celles dédiées aux bureaux fermés.

La Direction a financé des expertises poussées pour recueillir le ressenti des salariés concernés par les « campus ». Les élus de la CFE-CGC Orange constatent malheureusement que la Direction des projets immobiliers n'exploite jamais les conclusions de ces expertises, ou n'en prend parfois même pas connaissance :

- ♦ Expertise Technologia sur l'environnement dynamique (autour de 120 000 €, 7 733 réponses, soit un taux de participation de 41%) [ICI](#).

- ◆ Rapport SECAFI du CNPS sur les conditions de travail et le stress 2021 (750 000 € environ, 33 665 réponses, soit un taux de participation de 43,4 %) [ICI](#)
- ◆ Baromètre Social : la présentation partielle des données ne permet pas aux élus du CSE DTSI d'être force de proposition. Pour rappel, ce baromètre est à l'initiative de l'employeur.

C'est pourtant du **bon sens** !!!

Sur ces 3 expertises, les élus du CSE DTSI ont demandé que ces rapports soient présentés en séance. Nous n'avons toujours pas été entendus.

Les salariés seraient-ils considérés comme des objets ? Quant aux salles de réunions pourvues de sièges volontairement

Immobilier Montsouris et Bobillot : ici, c'est Paris

Les baux prenant fin en 2023, tous les salariés de la DTSI positionnés aujourd'hui sur Bobillot et Montsouris quitteront ces deux sites courant le S2 2022. Afin de restituer des locaux en bon état au propriétaire, d'importants travaux s'avèrent nécessaires. Cette remise en état par Orange entraîne de fortes nuisances pour les salariés des deux sites.

Ces déménagements sont à l'ordre du jour depuis 2019, mais n'avaient pas été lancés, tant que les travaux gênants n'avaient pas commencé.

La position de la CFE-CGC Orange

Tous les salariés concernés doivent emménager à LNV, sur des espaces temporaires dans un premier temps.

Une grande majorité des salariés a exprimé des retours positifs à ces déménagements, satisfaits de quitter des sites vieillissants. D'autres salariés préféreraient rester sur Bobillot et

inconfortables, le sont-elles dans l'unique but de décourager les salariés à se réfugier dans ces salles pour mieux se concentrer ?

Les élus de la CFE-CGC Orange ont proposé la mise en place d'un groupe de travail sur les retours d'expérience des projets immobiliers finalisés. La Direction a accepté notre proposition. Nous vous tiendrons informés de nos conclusions. Nous travaillerons sur les bilans, les expertises et les enquêtes dans l'espoir de mettre un terme à tout ce gaspillage financier et retrouver des environnements de travail performants.

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

Montsouris et certains d'entre eux envisagent même un départ anticipé à la retraite ou un changement d'activité.

La CFE-CGC Orange réitère la nécessité pour le chef de projet immobilier de :

- ◆ S'appuyer sur les expertises mandatées par le CSE DTSI
- ◆ Tenir compte des recommandations des élus (voir notre article « [Immobilier : mettre un terme au gaspillage financier](#) »).

Consultez :

- ◆ Notre publication sur les projets immobiliers [ICI](#)
- ◆ Notre dernier article sur Montsouris & Bobillot [ICI](#)
- ◆ L'intégralité des documents du projet LNV [ICI](#)

Info de dernière minute de la Direction :

« La phase temporaire sera prolongée de quelques semaines jusqu'en juin 2023 au lieu de mars 2023 ».

Immobilier Le Nouveau Village (LNV) séquence 2 : là, c'est Arcueil

Le rapport de la CSSCT diligenté par le CSE DTSI sur ce projet a été présenté aux élus :

- ◆ Les médecins du travail ne participent plus à toutes les réunions de travail parce qu'ils ne se sentent pas écoutés.
- ◆ Les représentants du personnel expriment des préconisations qui ne sont pas suivies d'effets.
- ◆ Les salariés parlent de « dépersonnalisation » de leur espace de travail.

La position de la CFE-CGC Orange

Malgré nos nombreuses alertes, la CFE-CGC Orange constate que des zones de convivialité ouvertes, qui entraînent des nuisances sonores, sont situées à proximité des espaces de travail, perturbant ainsi la concentration des salariés.

Il faut insister encore et toujours en séance pour que les scénarios alternatifs proposés par les élus CFE-CGC Orange soient entendus mais rarement acceptés. Ce n'est pourtant que du bon sens !

La Direction préférerait-elle systématiquement appliquer des « pansements » une fois les salariés installés, plutôt que de prendre en compte les propositions de la CFE-CGC Orange, bien avant leur emménagement ?

La Direction vise uniquement la réduction de l'espace de travail dédié à chacun. A charge aux salariés de s'en accommoder !

Les élus de la CFE-CGC Orange continueront à porter la voix des salariés dans ces projets immobiliers.

La CFE-CGC Orange réitère la nécessité pour le chef de projet immobilier de :

- ◆ S'appuyer sur les expertises mandatées par le CSE DTSI
- ◆ Tenir compte des recommandations des élus (voir notre article « [Immobilier : mettre un terme au gaspillage financier](#) »).

Consultez :

- ◆ Notre publication sur les projets immobiliers [ICI](#)
- ◆ Notre dernier article sur le Nouveau Village [ICI](#)
- ◆ L'intégralité des documents du projet [ICI](#)

Immobilier Rennes Atalante : ici, c'est la Bretagne

Le budget consacré au réaménagement du site est présenté par la Direction comme une preuve de la volonté d'Orange d'améliorer la Qualité de Vie au Travail (QVT) des salariés. Ce site a deux ans seulement, et le budget réservé à ce projet est de 3,7 millions d'euros.

La position de la CFE-CGC Orange

Les élus de la CFE-CGC Orange mettent ces informations en balance avec l'économie de 6,5 millions d'euros correspondant à une réduction de 6 784 m².

Les élus de la CFE-CGC Orange constatent que le taux de foisonnement en flex est à 0,5, soit 2 salariés pour un poste.

Cette situation de surbooking imposée par la Direction pousse les salariés à mettre en place une solution de télétravail non choisie. La Direction n'assure pas une disponibilité de bureau pour tous et renvoie la responsabilité aux équipes de

s'organiser entre elles, pour ne pas être présentes les mêmes jours.

La CFE-CGC Orange réitère la nécessité pour le chef de projet immobilier de :

- ◆ S'appuyer sur les expertises mandatées par le CSE DTSI
- ◆ Tenir compte des recommandations des élus (voir notre article « [Immobilier : mettre un terme au gaspillage financier](#) »).

Consultez :

- ◆ Notre publication sur les projets immobiliers [ICI](#)
- ◆ Notre dernier article sur Rennes Atalante [ICI](#)
- ◆ L'intégralité des documents du projet [ICI](#)

Poursuite de transferts d'équipes des UPR NE et SE à DTR/DVSC : là, où va-ton ?

Les élus du CSE DTSI réunis en séance le 19 mai 2022 devaient se prononcer. Ils ont rendu un avis défavorable sur le projet de poursuite des transferts de deux équipes des UPR vers DTSI/DTR (ex RCA). Ces équipes GRM et GRRC des UPR NE et SE intégreront respectivement les services VSC/IFME et VSC/PEC.

La position de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange estime que cette nouvelle Direction Voix et Services Conversationnels va droit dans le mur, compte tenu :

- ◆ Des départs massifs en TPS et en retraite de ces équipes,
- ◆ De la difficulté à maintenir les jeunes à ces postes, même après avoir acquis une expérience RTC pendant 4 à 6 ans, et qualifiées par la Direction de « noyau dur »,
- ◆ Et de l'incertitude de pouvoir combler les postes vacants dépourvus d'attractivité.

Le Directeur de DVSC a reconnu l'absence de scénario de rupture en cas de départs plus importants que prévu.

Cette transformation, bien qu'initiée en 2017 par la Direction, montre des manques d'anticipation des recrutements, de reconnaissance et de perspectives professionnelle, tant pour les jeunes que pour les plus anciens. Le peu de moyens déployés pour la transmission des savoirs va nuire à la pérennité et la sécurisation de ces compétences rares et critiques.

La Direction a pour objectif essentiel de conforter sa nouvelle structure composée d'une poignée d'experts, sans moyens à la clé pour recruter.

La CFE-CGC Orange ne comprend toujours pas comment la Direction réussira ce projet sans une perte prématurée définitive de ces compétences rares et sans nuire à la fin de vie du RTC.

La CFE-CGC Orange alerte sur les risques pour la santé, la sécurité et les conditions de travail des équipes concernées. Ces risques exposés en CSE DTSI ont pour origine :

- ◆ La surcharge de travail,
- ◆ La problématique de transmission des savoirs,
- ◆ Les départs massifs.

Aussi, les élus du CSE DTSI ont mandaté la CSSCT DTR pour suivre particulièrement les points suivants :

- ◆ Les départs et le comblement des postes au-delà de 2023,
- ◆ La projection des effectifs au-delà de 2023,
- ◆ Les Risques Psycho-Sociaux (RPS) liés à cette réorganisation,
- ◆ Les conditions et la charge de travail,
- ◆ L'évolution de l'activité et sa planification,
- ◆ La clarification des parcours d'évolution,
- ◆ Les moyens déployés pour la transmission des savoirs et la sécurisation des compétences rares,
- ◆ Et la mise en place des préconisations formulées par les préventeurs et le SST à l'issue des GPP et des écoutes des salariés.

Rapport Annuel sur l'Emploi (RAE) en 2021 : moins 5,5%

Quelques données à fin décembre 2021 :

- ◆ 11 084 CDI actifs, en baisse de 5,5%
- ◆ 505 alternants (509 en 2020)
- ◆ L'âge moyen observé est de 48,9 (48,8 en 2020).
- ◆ 698 départs dont 641 en retraite
- ◆ 78 recrutements (138 en 2020)

La proportion hommes/femmes s'est très légèrement redressée : 26,5%, contre 26,01% en 2020, les hommes étant plus nombreux à partir à la retraite.

En 2021, seuls 11% des départs de salariés CDI ont donné lieu à un remplacement par une embauche externe.

Le Groupe recrute dorénavant plus d'alternants sur des compétences transverses telles que le management, l'animation et les processus, et moins sur les métiers de l'innovation ou techniques.

La position de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange regrette une baisse des effectifs qui reste soutenue, surtout dans les secteurs du déploiement, l'exploitation et le domaine clients. La baisse du nombre de départs en retraite et la faiblesse des embauches externes ont abouti à la suppression de 644 postes en CDI.

Bilan sur la politique sociale, emplois et conditions de travail en 2021 : photo floue et contenu allégé

L'année 2021 a été marquée par la généralisation du télétravail régulier : il concerne dorénavant 72% des salariés.

Les effectifs continuent de diminuer depuis 2017 et poursuivront cette tendance en 2022. La Direction envisage une fourchette entre 300 et 700 entrées en TPS en 2022.

De plus, les embauches externes se font de plus en plus rares et ont presque diminué de moitié (138 en 2020 et 79 en 2021).

Le taux de féminisation est à 26,5%, contre 26,01% en 2020, les hommes étant plus nombreux à partir à la retraite.

La position de la CFE-CGC Orange

Une fois de plus, les élus de la CFE-CGC Orange constatent la poursuite de la baisse des effectifs à un rythme soutenu, basée sur les départs en retraite et la réduction des embauches en CDI.

Même si le nombre moyen de jours d'absence par salarié est demeuré stable en 2021, on note cependant une augmentation du nombre moyen de jours d'absence pour maladie.

L'effort de formation professionnelle 2021 n'a pas permis de rattraper la forte baisse enregistrée en 2020.

La CFE-CGC Orange s'inquiète du report de la charge des salariés sortants sur les salariés toujours en activité, dégradant ainsi leurs conditions de travail et augmentant leur niveau de stress.

Cette situation ne permet pas de maintenir ni les compétences nécessaires à la réalisation des tâches, ni la qualité de service.

De plus, les impacts des départs en TPS sont aujourd'hui sous-estimés par la Direction, alors que leurs effets négatifs impacteront très fortement l'activité des équipes dès 2022 et encore plus en 2023-2024.

Par le biais du télétravail, les salariés ont montré leur implication pendant la crise sanitaire. Ils ont limité la prise de journées « ASA Covid » (moins d'1 jour par salarié en 2021). Ces absences auraient pu vraiment entraver le bon fonctionnement des services.

Pour fin 2022, une nouvelle baisse des effectifs s'annonce :

- ◆ 10 700 CDI (vs 11 084),
- ◆ 450 alternants (vs 500).

La stratégie de l'entreprise se résume à une seule vision : réduction de l'effectif et renoncement ! Nous n'avons plus de compétences spécifiques, plus de valeur ajoutée. Nous nous affilions aux GAFAM sans développer nos propres ambitions.

La CFE-CGC Orange rappelle que maintenir l'emploi est une Responsabilité Sociale de l'entreprise.

Réorganisation du domaine SI Réseaux et Services (DRS) : la recette est-elle durable et sans amertume ?

Ce projet concerne 3 des 4 départements fonctionnels de la DRS : Intervention Activités et Acteurs (I2A), Réseaux et Services Fixes (RSF) et Mobile Access & Provisionning of Services (MAPS). Il vise à passer à 2 départements qui regrouperont toutes les activités des 3 départements précités.

239 salariés, dont 7 alternants, seront « transférés en bloc » (sans changement de mission, de rattachement managérial ni de lieu de travail) et 4 salariés changeront de pôle.

Sur 2022, la Direction envisage entre 40 et 50 départs en TPS.

La Direction souhaite une mise en œuvre opérationnelle de ce projet au 1^{er} juillet 2022.

La position de la CFE-CGC Orange

Les élus de la CFE-CGC Orange pointent la problématique de compliance que ce projet pourrait engendrer. En effet, il a toujours été question de « séparation » entre les domaines fibre et mobile. Or, là, le rapprochement de ces deux domaines semble se situer au cœur du dossier.

La Direction évoque le départ d'un manager pour justifier cette transformation mais se justifie davantage par la refonte des chaînes de valeurs au sein de la DTSI : une première pour les Mobiles et une seconde pour « la Fibre » .

Le Domaine Réseaux et Services applique sans discernement la déclinaison de DTSI Demain appelée « Excellence DSI » : coupe de -3,5% des CAPEX, à charge pour les équipes de produire plus de valeur avec moins de ressources ou voire de renoncer. Comme pour l'« Agilité », a-t-on véritablement les moyens de nos ambitions pour simplifier le SI par les fonctions ou de le « rénover » quand les compétences se font de plus en plus rares en interne ?

Difficile ainsi de comprendre les motivations réelles du projet dans sa globalité, et de situer avec précision les besoins en personnels et en compétences. La GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) n'est pas évoquée.

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-DES CATOIRE	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