



Sommaire

Immobilier Arcueil LNV (séq.3) : l'histoire sans fin.....	2
Immobilier Rennes Atalante Futur : peut mieux faire.....	2
Immobilier Marseille Saint-Mauront : tu pointes ou tu tires ?.....	3
Immobilier Pessac : un bon cru ?.....	3
Santé, Sécurité et Conditions de travail : des efforts attendus.....	4
Espace service à Cesson Sévigné ET Atalante : pas sûr	4
Orientations DTSI : quai des brumes.....	4
Délocalisation en Roumanie d'activités cœur de réseau mobile : à quels prix financier, qualité et RSE ?.....	5
Point Emploi des personnes en situation de handicap.....	6
Point Bilan Alternance : pas suffisant.....	6
Prospective Emploi et compétences.....	7
Plan de développement des compétences.....	7
V360 : Elargissement de l'astreinte IM Data Voix Service	7
PFC : Transfert de la gestion des infra en fin de vie à Sofrecom Maroc.....	8



Vos « **Heures du Mois 2023** » sont arrivées !

[Cliquez ici](#) pour les inscrire dans votre calendrier.

Procès-Verbaux du CSE DTSI

Consultables [ICI](#)

*MERCI de vous être mobilisés pour choisir les candidats CFE-CGC Orange qui vous défendront dans les commissions paritaires pendant 4 ans.
Et Bonnes fêtes de fin d'année !!*

« Le fait que les hommes tirent peu de profit des leçons de l'Histoire est la leçon la plus importante que l'Histoire nous enseigne », Aldous Huxley

DERNIERE NOUVELLE : « alerte immobilier »

Au cours du CSE DTSI d'octobre, les élus ont émis une **alerte** : les projets immobiliers s'enchaînent avec frénésie sur la mandature actuelle : 10 en 2020 – 20 en 2021 et 33 en 2022. 18 nouveaux projets de déménagements sont déjà prévus à partir de 2023.

L'analyse de ces dossiers impose une très forte charge de travail aux élus, pour une prise en compte quasi nulle de leurs demandes.

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 Arcueil LNV (séq.3) : l'histoire sans fin

La séquence 1 a été livrée début juin 2022 sur les étages 1A, 3A, 4A, 4B et 5A quartier droit. Elle concernait 892 salariés dont 414 de la DTSI.

La séquence 2 concernait les équipes présentes dans les espaces 1C, 5C, 5B, 6C, 6B, 7C, 7B, 8C. Elles ont emménagé provisoirement à Orange Gardens le temps que les travaux soient réalisés.

La séquence 3 concerne 1153 occupants de la DTSI dont 296 externes. 70% des salariés internes iront directement en zone cible sans passage en zone temporaire. Cette séquence devrait être finalisée fin juin 2023.

La position de la CFE-CGC Orange

La Direction a lancé la séquence 3 sans avoir pris le temps de faire un retour d'expérience concernant la séquence 1 livrée.

Les élus de la CFE-CGC Orange sont allés sur site et ont constaté que des problèmes existaient et n'avaient pas été réglés.

- ♦ La climatisation inopérante dans un espace de travail n'avait pas été réparée malgré le signalement des salariés.

- ♦ Sur certaines zones concernées par les travaux, d'énormes ponts thermiques de murs en béton ont été laissés tels quels. Les murs n'ont pas été isolés. Il faut donc s'attendre, cet hiver, soit à une sur consommation de chauffage en ces temps annoncés d'économie d'énergie, soit à des salariés frigorifiés sur site,
- ♦ Espace trop serré entre les bureaux. Pour y remédier, les salariés ont entrepris de laisser une place vacante sur deux,
- ♦ Aucune information n'est faite auprès des salariés par la Direction concernant ce projet,
- ♦ Aucun compte-rendu d'ateliers n'est transmis aux salariés ou à la CFE-CGC Orange

Les élus du CSE DTSI ont exprimé un avis négatif sur la phase 3 de ce projet.

Consultez :

- ♦ Nos articles précédents sur ce sujet, [ici](#) et [là](#).
- ♦ Notre publication sur les projets immobiliers [ici](#).

Immobilier Rennes Atalante Futur : peut mieux faire

Le projet concerne un total de 890 postes sur 12000 m². La Direction a prévu l'ajout de 52 bulles et des salles de réunions, soit 1126 places assises de plus. Le taux de partage est à 0,75 en moyenne.

Une communauté d'ambassadeurs a fait le lien entre les différentes équipes. Des visites d'autres sites ont été organisées pour voir ce qu'il était possible de faire, et les équipes ont exprimé ensuite leurs besoins. Les espaces centraux de chaque étage seront adaptés aux souhaits des équipes présentes : boquettes pour les uns, babyfoot et borne arcade pour les autres.

La Direction informe de l'extension de l'espace restauration au 5^e étage du site.

Le planning des travaux est en cours d'élaboration. Les équipes de DTSI intégreront directement leurs positions de travail définitives, sur 3 étages, avant ou après l'été 2023.

Il est probable que les salariés de Bellefontaine intègrent Atalante Future fin 2023, le bail du site arrivant à échéance.

Quant à Rennes Château, la Direction informe de sa pérennité, mais sans savoir quels bâtiments seront rénovés et conservés.

La position de la CFE-CGC Orange

L'absence de Schéma Directeur Immobilier Territorial (SDIT) est un réel souci et la CFE-CGC Orange s'est exprimée

plusieurs fois en CSE DTSI à ce sujet. La Direction répond qu'il n'est pas finalisé.

Les projets se succèdent et ne tiennent pas compte de la globalité de la situation des salariés sur Rennes. Les élus du CSE DTSI ont demandé à la Direction de présenter le projet de SDIT de Rennes en l'état, à la séance CSE de décembre 2022 basé sur les Retours d'Expérience (REX) des nombreux projets immobiliers livrés en 2019 et 2020.

Les élus CFE-CGC Orange demandent la communication des résultats des expertises acoustiques menées sur le site en amont et après l'installation des salariés sur le site d'Orange Atalante. Consciente que l'acoustique, au-delà du flex, est le point d'insatisfaction majeur sur les projets immobiliers, la CFE-CGC Orange a besoin de ces rapports d'expertise pour faire les préconisations afin d'améliorer le confort des espaces de travail.

Concernant la restauration, les salariés présents sur site et le personnel d'Ansamble perçoivent l'espace déjà saturé. La solution à envisager ne serait-elle pas l'agrandissement de l'espace ? Sur la terrasse ?

Concernant les déplacements des salariés rennais, et pour rejoindre l'ambition de Rennes de devenir la nouvelle Amsterdam en France, la CFE-CGC Orange préconise l'extension du parking vélo et la mise à disposition des salariés d'une flotte de vélos d'entreprise pour pouvoir circuler entre les

sites de Cesson, Château, Paton, Avenue, Atalante et Saint-Jacques de Lalande.

Consultez :

Immobilier Marseille Saint-Mauront : tu pointes ou tu tires ?

Pour rappel, les salariés des sites marseillais Réattu, Menpent, Crimée et Saint Pierre devront emménager à St Mauront.

Ce point a été ouvert en avril dernier. Au CSE DTSI de juillet, la Direction a présenté les plans du micro-zoning.

Certains sites de corpoworking ont été envisagés par la Direction.

La Direction annonce que ce projet est associé à un budget de 17 millions d'euros.

La CSSCT-T Marseille St Mauront a été créée le 27 avril 2022 et s'est réunie 3 fois les vendredi 26 août, lundi 5 septembre et jeudi 13 octobre 2022.

Les travaux de réfection (rénovation avec isolation et désamiantage) dureront 2 ans.

La position de la CFE-CGC Orange

Les élus de la CFE-CGC Orange savent qu'en réalité, seuls 13 millions sont prévus. Si 4 millions devaient être trouvés, sur quels autres projets immobiliers seraient-ils pris ?

Les élus de la CFE-CGC Orange notent également qu'entre le premier dossier d'information, les sondages de salariés, l'expertise et le dernier dossier de consultation, très peu de modifications ont été apportées au dossier initial. Ils s'interrogent donc sur l'intérêt de la Direction pour les échanges avec l'expert, la CSSCT et les élus du CSE. Pourtant, les préconisations de 3 documents récents étaient à sa disposition :

- ◆ L'expertise Technologia sur l'environnement dynamique (2022),
- ◆ Le rapport SECAFI d'enquête 2021 sur les conditions de travail et le stress du CNPS,
- ◆ Le référentiel des environnements de travail de demain chez Orange (2022).

« Les mesures seront réalisées après les emménagements » est une phrase entendue à tous les projets. Celui-ci n'y échappe pas. La question de l'acoustique, par exemple, n'a pas été correctement anticipée.

Les élus de la CFE-CGC Orange ont remarqué plusieurs éléments qui pourraient conduire à **une dégradation** des

- ◆ Nos articles précédents sur ce sujet, [ici](#) et [là](#).
- ◆ Notre publication sur les projets immobiliers [ici](#).

conditions de travail des salariés, et s'inquiètent des conséquences sur la santé et la sécurité des salariés :

- ◆ Des ratios de surfaces inférieurs à 7m², laissant présager des conditions de travail dégradées, alors que le bâtiment D comprend 5 étages de 1000 m² environ restés inoccupés !
- ◆ Des nuisances sonores à prévoir, et un taux d'éclairage largement amputé par certains bâtiments à venir,
- ◆ Une diversité d'espaces moins importante que dans les autres projets immobilier Orange,
- ◆ Un manque d'informations sur les possibles lieux de nearworking et de Corpo-Working, d'où le risque de ne pas avoir de sites adaptés aux attentes des salariés, avec des capacités suffisantes pour offrir les mêmes services que St Mauront,
- ◆ Des incohérences sur les effectifs qui laissent craindre un travail s'appuyant sur des données d'entrées erronées,
- ◆ Une capacité des parkings qui semblent d'ores et déjà insuffisante en nombre de places (2 roues et voitures), et d'équipements (rechargement véhicules électriques...),
- ◆ Une capacité du restaurant d'entreprise qui apparaît mal dimensionnée,
- ◆ Un report de coût non compensé pour les salariés (trajet, énergie en lien avec le télétravail...),
- ◆ Un ressenti des salariés pas bon quant à la sécurité du site de St Mauront et son environnement.

Le télétravail est une modalité essentielle à la réussite des environnements dynamiques. Mais il doit avoir pour premier but de répondre à un besoin exprimé par les collaborateurs et non pas de pallier des conditions de travail physiques dégradées.

Le projet génère dès à présent des craintes importantes chez les salariés pour leur avenir, tant au niveau de la sécurité du site, de l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle que des futures conditions de travail et de leur adéquation avec les besoins métiers.

Consultez :

- ◆ Nos articles précédents sur ce sujet, [ici](#) et [là](#).
- ◆ Notre publication sur les projets immobiliers [ici](#).

Immobilier Pessac : un bon cru ?

Ce projet vise à regrouper sur le site de Pessac les équipes suivantes :

- ◆ Environ 90 salariés en provenance de Edison (OBS/SCE, autres entités OF et de DRHG,

- ◆ Environ 10 salariés en provenance de Mérignac Vieille Eglise (OBS SCE),
- ◆ Environ 50 salariés en provenance de Pessac VINCI et Mérignac la DEVEZE (OBS SA).

Ce projet entrainera la réorganisation de l'occupation actuelle des locaux par les équipes GPS, INNOV, DTSl; DCTG et DEF.

Pour les 341 salariés DTSl concernés, les locaux cibles seraient les bâtiments Pauillac R+1 et R+2, le bâtiment Listrac rdc et R+1, le bâtiment Margaux R+1 et R+2 et le bâtiment Graves Rdc.

Le site Multipôle de Pessac passerait de 530 à 680 salariés, pour une capacité de 820 positions.

La position de la CFE-CGC Orange

Ce projet diffère des projets immobiliers présentés au CSE DTSl : il n'y est pas question de flex office ou de nouveau campus.

Cependant, les travaux prévus sur près d'un an, étage par étage, et avec une zone « tampon » non cloisonnée, risquent de provoquer une surcharge de travail pour les TSP.

82% des salariés ont déjà signé un avenant télétravail. Les modalités du télétravail pourraient peut-être se voir assouplies en cas de surpeuplement ou de dysfonctionnements constatés dans cette zone tampon.

Les élus de la CFE-CGC Orange craignent cependant l'apparition de nouveaux projets de densification du site de Pessac et la fermeture d'autres sites de la métropole Bordelaise.

Santé, Sécurité et Conditions de travail : des efforts attendus

Les Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) des 12 CSSCT DTSl ont été présentés au CSE le 17/11/2022, pour la première fois depuis la mise en application de la loi santé au travail du 01/04/2022.

Pour la première fois, un point dédié a permis d'évoquer en CSE DTSl la situation de 5 alertes pour Dangers Graves et Imminents (DGI) non encore clôturés depuis plusieurs mois.

L'installation systématique de caméras de vidéo-surveillance dans les campus a fait l'objet d'échanges avec les élus du CSE DTSl.

La position de la CFE-CGC Orange

Les élus du CSE DTSl ont émis un avis négatif pour chacun de ces rapports DUERP : l'évaluation des risques est incomplète, notamment les risques psycho-sociaux.

Les élus de la CFE-CGC Orange se sont mobilisés lors de cette séance dédiée, en préparation et pour la formalisation en séance.

Les élus de la CFE-CGC Orange recommandent aux salariés de consulter le DUERP au regard de leur activité professionnelle en cliquant [ICI](#).

Sur le point dédié aux DGI, les élus de la CFE-CGC Orange retiennent que la Direction doit rapidement convoquer les acteurs sur chacun des DGI ouverts pour mettre en œuvre des plans d'action satisfaisants. Ils sauront le redemander autant que nécessaire.

Les élus de la CFE-CGC Orange rappellent la loi concernant la vidéo-surveillance : il est par exemple interdit de filmer les positions de travail des salariés, les sanitaires, les lieux de distribution de boissons. Les élus de la CFE-CGC Orange recommandent le site de la [CNIL](#) sur le sujet. Des visites d'inspection seront programmées avec les élus et les directions de sites. Chaque salarié peut faire part de situations anormales auprès de ses représentants de proximité.

Espace service à Cesson Sévigné ET Atalante : pas sûr

La Direction est légèrement revenue sur son projet de création d'un Espace Service à Cesson Sévigné et accepte de maintenir la permanence d'une personne, 3 demi-journées par semaine dans un Espace Service à Atalante.

La Direction a demandé aux élus du CSE DTSl de se positionner sur le maintien de cette personne à Atalante ET sur la création de l'Espace Service à Cesson Sévigné.

La position de la CFE-CGC Orange

Craignant que la Direction utilise un précédent de « décorrélation entre les documents présentés et la version finale du projet » pour faire passer d'autres projets, les élus du CSE DTSl ont décidé de se déclarer dans l'incapacité de rendre un avis.

Orientations DTSl : quai des brumes

Un point d'étape a été exposé sur l'avancée des travaux de transformation liés aux orientations 2025 présentées au mois d'avril 2022.

Ce point d'étape est principalement réalisé en vue d'une restructuration des Unités de Production des Réseaux (DTSl/UPR) avec les Unités d'Intervention (DO/UI). Cette

restructuration de l'outil industriel d'Orange France est liée au contexte de la Fibre et la perte du monopole d'Orange France prévalant sur le réseau d'accès cuivre. Le déploiement de la fibre arrive à son terme en zone AMII (Appel Manifestation d'Intérêt Industriel) et ZTD (Zone Très Dense). Le déploiement se poursuit dans les RIP en utilisant la structure juridique

d'Orange Concession. L'ambition d'Orange est d'être leader en zone urbaine et rurale. L'objectif est de construire 60% du réseau fibre en France et rendre 95% des foyers et locaux professionnels accessibles à la fibre en 2025.

Le passage du pilotage des opérations « Fibre », en mode « Vie de réseau », en propre ou pour le compte de tiers (Orange Concession), justifie, selon la direction, la restructuration des UPR pour redéployer les missions et compétences des UPR, au sein de trois entités, les UI en DO, les directions centrales à la DTR, et un troisième tiers dans une unité résiduelle dont les fondements restent à définir. Cette restructuration sera étayée au cours d'un cycle d'information/consultation à venir.

Cet éclatement des UPR en trois parties est réalisé suivant un principe d'adhérence à la région et au terrain. La gestion des ressources des équipements, physiques et logiques en fonction des technologies mobile et fixe, sera centralisée au sein de directions centrales de DTR (RSM et RSB).

Outre cette annonce, face aux départs des collaborateurs en TPS, la Direction a appelé à externaliser la gestion des activités 2G et 3G des réseaux mobiles au sein de la structure SSPO en Roumanie. Ce sujet est l'objet d'une information/consultation au sein du CSE d'octobre 2022. Ce point d'étape a également été l'objet d'une attention sur la transformation des outils collaboratifs de notre poste de travail.

La suite logicielle « Microsoft Teams » est devenue notre outil de travail consacrant l'abandon des anciennes suites logicielles

CoopNet et Skype. La Directrice de la DISU a précisé que nous étions la dernière entreprise du CAC40 à rejoindre la suite collaborative de Microsoft.

La position de la CFE-CGC Orange

Nous n'avons pas repris notre argumentaire du mois d'avril pour expliquer notre perception de la situation et la volonté métier de notre Direction à vouloir développer des compétences pour externaliser le « Faire » et mettre en place des stratégies de feedback, utilisant la DATA/IA, pour contrôler le « Faire externalisé ». Cet argumentaire n'a rien perdu de sa pertinence. Elle pose des questions importantes sur notre cœur de compétences et de métiers.

Nous avons profité de ce point rencontre pour demander à la direction l'impact de toutes ses restructurations sur la rétribution variable des salariés de la DTSI. Avec les mises en place d'Orange Concession et Totem, le partage de la valeur risque de se faire au détriment des salariés de la DTSI. L'argumentaire de la direction ne nous a pas rassurés.

Nous avons demandé à la Direction d'avoir des éclairages GPEC et des parcours professionnels sur les métiers en visibilité, chargés de la gestion contractuelle, mais également ceux en charge de la VQSE (Vérification Qualité Sécurité Environnement) ou les interventions Homeland etc..

Délocalisation en Roumanie d'activités cœur de réseau mobile : à quels prix financier, qualité et RSE ?

Ce projet consiste à transférer les activités d'exploitation N2 des domaines du réseau cœur mobile de la DTSI/DTR/RSM/IAO/PM (Voix 2G/3G, Messaging, Data, Voix sur IMS et USSD) vers le service Network & Service Shared Operations (NSSO) au sein de l'entité INNOVATION/NET.

Il est à noter que les activités actuelles N2 du domaine signalisation et SDM ne sont pas impactées par ce projet.

A l'issue du projet, la Direction prévoit un gain financier à hauteur de 20% des coûts au regard du fonctionnement actuel de 2,3 millions d'euros.

Le planning est prévu en 2 phases sur la période 2023-2024 :

- Phase 1 : rapprochement des équipes du pôle Production & Maintenance du département IAO vers le département CORE à iso-activités,
- Phase 2 : transfert par domaine de l'activité des équipes Production & Maintenance vers le partenaire NSSO.

Un effectif de 30 salariés est concerné par ce projet dont 16 devront trouver un nouveau poste.

La direction prévoit d'assurer une communication à l'ensemble des salariés concernés par le projet, et de la compléter par un accompagnement spécifique pour les salariés impactés par le transfert de leurs activités.

La Direction de la DTSI confirme en séance qu'elle n'a pas engagé de groupe de travail sur une solution alternative et qu'elle est dans une logique de capitalisation sur des méthodes, des outils et des compétences axés Groupe et non plus Orange France.

Ce projet contribue à la réduction du nombre d'emplois en France.

D'autres transferts d'activités ne sont pas exclus. La Direction DTSI confirme des discussions en cours avec le Groupe sur ce qui sera traité par le Groupe ou par Orange France.

La position de la CFE-CGC Orange

Les élus de la CFE-CGC Orange craignent que cet éloignement physique entraîne l'allongement des délais d'exécution des opérations nécessaires sur le réseau mobile d'Orange. Ils s'étonnent qu'aucune solution alternative à l'externalisation de ces activités en dehors de la France n'ait été envisagée.

L'économie de 20% annoncée par la Direction DTSI n'est pas détaillée. Elle ne semble pas intégrer les coûts de transfert sur 2023 et 2024 (montée en compétence, déplacements des salariés entre la France et la Roumanie, appel à une régie) ni le risque géopolitique en Europe de l'Est.

Et quid du maintien de la qualité de service actuelle ?

La Direction DTSI :

- ◆ N'indique pas comment elle compte agir sur l'augmentation de la charge de travail liée et les RPS que ce projet va engendrer. Les élus de la CFE-CGC demandent des précisions avant de pouvoir exprimer un avis sur ce projet,
- ◆ Demande un temps de réflexion pour fournir ou pas aux élus du CSEE DTSI les noms des salariés impactés par ce projet,
- ◆ Refuse d'associer les élus du CSEE DTSI au futur GPP (Groupe Pluridisciplinaire de Prévention) alors que les élus sont également des acteurs de la prévention,
- ◆ Indique un traitement au cas par cas du maintien ou pas du télétravail pour les salariés qui seront en mobilité. Leur

télétravail pourra, par exemple, être suspendu le temps de leur montée en compétence sur un nouveau métier,

- ◆ Attend la fin des discussions nationales pour une éventuelle compensation des astreintes.

Ce dossier est entré dans sa phase d'information au CSEE DTSI. Il est annoncé en consultation pour décembre 2022.

Les nombreuses interrogations des élus devront être levées à ce moment-là.

Le projet ENO3 passe au Comité Groupe Europe (CGE) mais la partie France n'y est pas abordée.

Les élus du CSE DTSI ont demandé une expertise économique et sur les conditions de travail.

Point Emploi des personnes en situation de handicap

Un nouvel accord sur le handicap a été signé en février 2021 et devra être renégocié début 2024.

Pour faire évoluer le regard et les mentalités, des formations et des animations de sensibilisation sont organisées tout au long de l'année. La Direction a organisé un webinaire pour expliquer aux salariés l'intérêt de se déclarer en situation de handicap, ce qui reste une démarche et un choix personnels.

Au sein de la DTSI, 480 salariés se sont déclarés « Qualité Travailleur Handicapé » sur l'année 2021. 55% de ces salariés ont plus de 55 ans et 33% d'entre eux sont des femmes.

Pour recruter des personnes en situation de handicap, la Direction s'appuie sur des cabinets pour rechercher les profils souhaités.

Courant 2021, la DTSI a recruté 4 CDI, 1 CDD et 7 alternants en situation de handicap. Afin de favoriser ces recrutements, la Direction a mis à disposition des managers un kit de recrutements de personnes en situation de handicap, un quizz,

et des témoignages de managers accueillant déjà des personnes en situation de handicap dans leur équipe.

En 2021, 25 salariés ont demandé le Temps Partiel Séniors Handicap (TPSH).

La position de la CFE-CGC Orange

Les élus de la CFE-CGC Orange attire l'attention de la Direction sur une catégorie de personnels en situation de handicap dont il est rarement question : les salariés qui « deviennent » handicapés au cours de leur carrière, ou dans le cadre d'un accident. Ces situations ne sont jamais abordées. Les personnels tardent peut-être à se déclarer en situation de handicap de peur de discriminations aux promotions.

Point Bilan Alternance : pas suffisant

Fin 2021, la DTSI totalisait 493 alternants dans ses rangs, dont 32% de femmes. La majorité de ces apprentis suivent des cursus de 2 ans.

471 salariés ont accepté de prendre les responsabilités de tuteur pour accompagner ces alternants.

L'alternance n'est pas considérée comme une période d'essai allongée. La Direction ne propose pas des postes spécifiques aux apprentis à l'issue de leurs contrats, mais elle les informe de toutes les offres auxquelles ils peuvent postuler comme tout autre personne, à la DTSI comme dans n'importe quelle entité du groupe.

31 ex-alternants et 2 ex-contrats de professionnalisation ont été embauchés en CDI ou CDD à la fin de leurs contrats d'apprentissage.

La position de la CFE-CGC Orange

Les budgets d'éducation étant normalement du ressort de l'Education Nationale, les élus de la CFE-CGC Orange aimeraient savoir ce que ces dispositifs coûtent/rapportent aux entreprises et à Orange en particulier. La Direction affirme ne pas avoir connaissance de ces éléments.

Prospective Emploi et compétences

Les besoins en ressources pour 2023 exprimés en Equivalent Temps Plein CDI sont désormais moins importants que ce qui était prévu l'année dernière. Alors que le rapport 2021 prévoyait des besoins compris entre 9 414 et 9 611, le rapport 2022 anticipe des besoins autour de 9 035 et 9 170 ETP CDI, soit une différence de 379 à 441 ETP.

Les effectifs ETP CDI devraient se réduire entre 14 et 16% d'ici la fin 2024 (contre les -10% à -12% prévus). Il s'agit clairement d'une accélération de la baisse des effectifs.

Le rythme annuel des départs passerait ainsi d'une fourchette de 450/an sur la période 2021-2023 à une fourchette de 690/an sur 2022-2024.

Depuis plusieurs années, le bassin grand Nord-Est voit ses effectifs diminuer beaucoup plus rapidement que les autres. Les prévisions d'emploi 2024 indiquent une poursuite de cette tendance, l'emploi se réduisant entre 20-22% sur Grand-Nord-Est contre 14-16% en moyenne pour la DTSI.

L'île de France serait le bassin qui enregistrerait la baisse des ETP CDI la moins forte, induisant mécaniquement une augmentation de la part de l'emploi DTSI en île de France.

Concernant le Système d'information, la tendance est à un moindre recours à la sous-traitance en SI sans que les activités concernées ne soient clairement identifiées (une baisse de -15% d'ici 2025 est évoquée). Au sein de la DISU, en plus du débordement d'appels, de nouvelles activités pourraient être sous-traitées sans savoir précisément lesquelles. Concernant la partie réseaux et services, la tendance générale est à la stabilité de la sous-traitance. En revanche, la sous-traitance externe pourrait augmenter dans l'exploitation des réseaux et services.

La position de la CFE-CGC Orange

Outre la poursuite des gains de productivité, la baisse des effectifs est due à une priorisation des développements sur les fonctions essentielles pour Orange. Mais quelles sont-elles ? Quelles seront les activités abandonnées ou sous-traitées ?

Plan de développement des compétences

La DTSI se situe dans la 3^e année de la politique de développement du groupe.

Pour rappel, cette politique est axée sur 3 priorités, plus 1 pour la DTSI :

- ♦ Adapter les compétences pour garantir l'excellence client,
- ♦ Renforcer les expertises technologiques,
- ♦ Adapter notre efficacité collective et toutes nos compétences,
- ♦ Développer nos initiatives autour de la RSE.

Et la Direction a mis en place 3 principes d'action :

- Donner à chacun et chacune l'envie de s'engager dans une démarche d'apprentissage collectif,
- Proposer des dispositifs ouverts et adaptés à chacun,
- Répondre aux enjeux sociétaux et environnementaux.

La Direction vise l'amélioration de nos façons de travailler. Et pour y parvenir, elle souhaite mettre en place de nouveaux outils, tels que l'agilité, le management de projets, la facilitation.

Le sujet des compétences est indépendant des organisations et c'est heureux. Sinon, la durée de vie des métiers pourrait être très limitée.

On observe une continuité des orientations depuis deux ans, sur la data et la cybersécurité.

La position de la CFE-CGC Orange

Les élus de la CFE-CGC Orange ont interpellé la Direction concernant la disparition brutale de Coopnet et Skype, et l'arrivée de Teams. Cet outil n'est pas très bien perçu par les salariés. Ils ont également attiré l'attention de la Direction concernant les mouvements organisationnels permanents qui désarçonnent les salariés. Ils se raccrochent alors à leur métier et leurs compétences.

Les élus de la CFE-CGC Orange ont demandé à la Direction sur quels métiers une décroissance est prévue.

V360 : Elargissement de l'astreinte IM Data Voix Service

Ce projet vise à fusionner l'équipe IM Data Voix et celle qui gère les incidents à fort impact. L'idée est de fusionner ces deux équipes en une seule, elle serait basée sur deux sites (Paris et Lyon). Il y a aujourd'hui une astreinte, sur Data Voix. Toute l'équipe serait en astreinte après la fusion.

Le planning n'est pas figé, il est cependant envisagé de mettre ce projet en place en mars 2023.

La position de la CFE-CGC Orange

Les élus de la CFE-CGC Orange attire l'attention de la Direction sur « un projet de plus à la DTSI » qui va transformer des organisations, des équipes et des activités.

Une attention devra être portée sur les salariés n'effectuant pas d'astreinte à ce jour : un accompagnement devra être mis en place pour ceux et celles qui ne souhaiteraient pas intégrer cette nouvelle équipe à cause de l'astreinte.

PFC : Transfert de la gestion des infra en fin de vie à Sofrecom Maroc

D'ici 2029, tous les services gérés par les anciens data centers de Montsouris et Aubervilliers devront avoir été transférés dans les deux nouveaux data centers de Chartres et Val de Reuil2.

La moitié des équipements et activités actuellement dans les vieux data centers doit être transférée à Sofrecom Maroc. Cela permettrait aux salariés de se tourner vers les nouvelles technologies.

Ces transferts seront répartis en 3 lots, entre le T1 2023 et le T1 2024.

Sofrecom connaît bien les activités d'Orange. Elle a été choisie parce qu'elle effectue aujourd'hui du déploiement pour Orange. Ce sont des activités de maintenance qui seront confiées à Sofrecom.

La position de la CFE-CGC Orange

Ce projet touche 5 équipes qui vont devoir se confronter à une réorganisation, une fusion et de nouvelles activités à

maîtriser... sans parler du transfert vers Sofrecom et la documentation à mettre en place pour y parvenir.

Les élus de la CFE-CGC Orange s'étonnent qu'aucun autre scénario n'ait été prévu.

Ils s'interrogent également des délais annoncés : entre 9 et 12 mois. Les salariés s'en inquiètent.

Les élus du CSE DTSI ont mandaté la commission PEEM pour une analyse économique du projet, ainsi que la CSSCT PFC pour une analyse des conditions de travail des salariés concernés, de leur charge de travail, de leur charge mentale et de la gestion de la période de transition.

Vos 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-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