



Sommaire

Immobilier : l'heure est à la densification.....	1
Immobilier Orange Gardens Chatillon : mystérieux jardin.....	2
Immobilier Montpellier Orange Patio : et ça continue encore et encore.....	2
Alertes à la DTSI : il faut faire mieux pour aller mieux.....	3
DSI - Evolution du département DASP/DSIP : sur volontariat ?.....	3
Délocalisation d'activités cœur de réseau mobile en Roumanie : trop à perdre.....	3
UPR – Prévention et sous-traitance : il faut faire plus !.....	4



Prochaines « heures du mois » de mars par teams à 11 h :

Mercredi 15 ([cliquez ici](#)) et vendredi 17 ([cliquez ici](#)).

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

Bonne année 2023 !

Toute difficulté résolue devient un exemple pouvant servir à la résolution d'autres difficultés.

DERNIERE NOUVELLE :

10 % des salariés d'Orange France se sont lancés dans le TPS 2022, soit environ 7 600 personnes !

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.

Consultez notre déclaration préalable au CSE DTSI de janvier 2023 [ICI](#).

Immobilier : l'heure est à la densification

A la demande des élus du CSE DTSI, la Direction a présenté un panorama des SDITs (Schéma Directeur de l'Immobilier Territorial) pour la DTSI.

La Direction a présenté la densification des campus existants dans le nouveau Plan Schéma Directeur Immobilier. Elle indique vouloir optimiser l'utilisation de son patrimoine et récupérer des m² vacants.

Quelques chiffres clés :

- ◆ 17 456 adresses. Orange en est à 88% propriétaire,
- ◆ 74 857 occupants,
- ◆ Réduction des surfaces tertiaires envisagée sur la période 2020-2025 : - 23 %, dont - 15 % avant fin 2023,
- ◆ 261 000 m² non utilisés représentent un coût de 170 M€,

- ◆ Grand Nord-Est : 12 projets en cours ou à venir,
- ◆ Grand Sud-Ouest : 15 projets en cours ou à venir,
- ◆ Ouest : 16 projets en cours ou à venir,
- ◆ Grand Sud-Est : 15 projets en cours ou à venir,
- ◆ IDF : 11 projets en cours ou à venir.

Le travail hybride se développe. Le télétravail régulier avec avenant concerne 60 % des salariés. Sur les sites de plus de 500 personnes, il concerne 73 % des salariés.

Une étude de la fréquentation des campus sera prochainement lancée, 25 campus seront analysés en premier lieu.

Sur les premiers campus, le taux de partage était fixé à 0,8 (8 places pour 10 salariés). Aujourd'hui, il n'est plus que d'environ 0,6. Par

ailleurs, suivant les départements, la Surface Utile nette au Poste de travail (SUP) est de l'ordre de 7 m² par personne.

La position de la CFE-CGC Orange

La Direction se réjouit d'annoncer une amélioration de son bilan carbone. Elle oublie de dire que c'est grâce à ses salariés en télétravail qui en supportent les coûts.

Deux expertises ont été réalisées en 2021 :

- ◆ [Expertise Technologia sur l'environnement dynamique](#) (rapport remis en 2022)
- ◆ [Rapport SECAFI d'enquête 2021 sur les conditions de travail et le stress du CNPS](#) (remis en 2022)

Les salariés se sont exprimés et, à priori, les espaces dynamiques n'ont pas d'impact sur leurs conditions de travail et de stress. Tant mieux !

Pour autant, les élus de la CFE-CGC Orange regrettent que l'aspect financier soit le moteur de ces projets de densification massive et qu'il altère sensiblement les conditions de travail des salariés (allongement des temps de trajet notamment).

Immobilier Orange Gardens Chatillon : mystérieux jardin

Orange Gardens a ouvert ses portes à 2 900 salarié(e)s de 7 divisions du Groupe Orange le 2 février 2016, avec 3 500 positions de travail (de référence) sur les 5 430 possibles (comprenant les bulles et autres salles de réunion).

5 ans après le premier emménagement, le nombre d'occupants a baissé. 15% des positions actuelles sont encore libres et la fréquentation observée du site est proche de 60 %.

Le site Orange Gardens coûte 30 M€/an, avec 25 M€ de loyer et 5 M€ de charges d'exploitation. Une très grande partie de ces coûts se compose de coûts fixes.

Le Groupe Orange a choisi de prolonger le bail de 5 ans, de faire passer les espaces en dynamique et d'accueillir de nouvelles équipes.

Le coût prévisionnel de ce projet est estimé à environ 36 M€ (évolutions de surfaces, mobilier, digitalisation du site ...).

Les résidents actuels seront regroupés sur 25 plateaux.

Immobilier Montpellier Orange Patio : et ça continue encore et encore

Lancé en janvier 2018, le projet de création d'un nouveau campus à Montpellier a permis de regrouper les salariés issus de 4 sites (10 bâtiments) de l'agglomération Montpellieraine, en septembre 2021.

Le projet actuel consiste aujourd'hui à accueillir les salariés de Marché Gare sur le campus « Le Patio », avec un emménagement prévu d'ici fin juin 2023. Les occupants du site de Marché Gare seront répartis au RDC, au 2ème et 3ème étages pour les équipes DTSI.

La position de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange et les autres Organisations Syndicales ont voté quasi unanimement la résolution suivante :

« Etant donné :

La Direction justifie ce besoin de densification des campus existants, aujourd'hui occupés à la moitié de leur capacité (source : expertise Technologia sur le Flex de 2021), par la fermeture de plusieurs sites et l'explosion du télétravail.

La plupart des projets immobiliers ont été traités au sein du CSE DTSI sans que la Direction ne tienne compte des retours d'expérience des projets mis en œuvre.

- ◆ Les élus de la CFE-CGC Orange souhaitent tout de même maintenir le dialogue avec la Direction. Ils attendent d'elle plus de transparence sur ces sujets,
- ◆ En octobre 2020, ils ont demandé l'ouverture de la négociation d'un avenant à l'accord méthodologique sur la conduite des grands projets immobiliers. Les négociations ont réellement débuté en 2022 et s'achèveront dans le courant du S1 2023.

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

La position de la CFE-CGC Orange

Estimant que les informations fournies par l'entreprise sont insuffisantes, les élus du CSE DTSI n'ont pas rendu d'avis.

Les élus de la CFE-CGC Orange sont inquiets. En effet, la Direction ne semble pas avoir de vision globale et future des équipes à intégrer sur ce campus. Le site est rempli « petit à petit » sans mise en visibilité d'un Plan schéma directeur.

Les élus de la CFE-CGC Orange souhaitent maintenir le dialogue avec la Direction. Ils attendent d'elle plus de transparence sur ces sujets immobiliers.

Consultez :

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

- ◆ Le modèle d'espaces de travail ouverts et dynamiques imposé malgré les échanges passés sur ses défauts qui nuisent à la qualité de vie au travail et à la performance,
 - ◆ L'absence de bilan et la poursuite des projets sur ce même modèle, inexorablement,
 - ◆ La minoration de la parole des élus par la Direction qui rend nos échanges parfois stériles,
 - ◆ L'inefficacité de la démarche puisque les demandes d'amélioration formulées par les élus dans le cadre des dossiers SDIT en information-consultation ne sont pas prises en compte
-

A l'exception de la CFE-CGC Orange, « les élus du CSE DTSI ont majoritairement décidé de s'abstenir de toutes formes d'échanges sur

les points immobiliers à l'ordre du jour du CSE du mois de janvier 2023 ».

Les élus de la CFE-CGC Orange souhaitent maintenir le dialogue avec la Direction. Ils attendent d'elle plus de transparence sur ces sujets immobiliers.

Consultez :

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

Alertes à la DTSI : il faut faire mieux pour aller mieux

Ce point est désormais mis à l'ordre du jour de chaque CSE DTSI à la demande des élus, de façon à mettre en visibilité et suivre les différents droits d'alerte survenus au sein de la DTSI.

La position de la CFE-CGC Orange

En préambule de notre intervention lors de ce CSE DTSI, nous avons rappelé que les questions de dignité humaine et de citoyenneté sont les bases indispensables de la santé au travail.

L'employeur doit adapter le travail à l'homme (et non le contraire) en vue de réduire les effets de celui-ci sur la santé des salariés (art L 4121-2).

Or, depuis la mise en place de DTSI Demain, cet article du code du travail n'est pas respecté, et de nombreux salariés expriment une souffrance au travail.

Les élus de la CFE-CGC Orange ont donc porté la voix des salariés au travers d'alertes lancées en 2022, et de notre intervention lors de ce CSE.

Ils ont évoqué les principales alertes sur les conditions de travail de certaines équipes de DTSI : à DSI, à DTR, dans les UPR, à V360.

Ils ont interpellé la Direction sur le processus de traitement de ces alertes et mis en avant les délais extrêmement longs, voire inadmissibles, avant que des mesures ne soient prises pour résoudre les situations dans les équipes.

Les salariés concernés attendent une réponse de la Direction sur le suivi qui pourrait être fait de ces alertes, aucun point d'avancement n'existant actuellement.

Les élus ont également interpellé la Direction sur le traitement de signalements de harcèlement, et des mesures conservatoires, parfois prises au détriment de la victime.

Les élus de la CFE-CGC Orange demandent à la Direction de respecter les délais légaux de traitement de ces situations et de ne pas abandonner des salariés en souffrance.

Les élus de la CFE-CGC Orange restent mobilisés et seront particulièrement vigilants sur les conditions de travail des salariés de DTSI qui se détériorent, au regard des nombreuses réorganisations.

N'hésitez pas à nous alerter en cas de besoin.

DSI - Evolution du département DASP/DSIP : sur volontariat ?

Le Département DSIP (Département des Déploiements et Coaching en DO) est un département du domaine SI DASP (Domaine Accompagnement, Stratégie et Performance). Ce département est notamment l'interface du déploiement des solutions SI pour le compte des DO. Il comporte 3 pôles opérationnels et 1 pôle transverse.

Le sens de ce projet d'évolution est d'ajuster l'organisation de 2 des 3 pôles opérationnels en tenant compte des départs annoncés et de la charge prévisionnelle, à savoir Accompagnement BtoB (AB2B) et Accompagnement GP (AGP).

Il sera demandé aux chefs de projet, sur volontariat, de compléter leurs compétences pour être polyvalents sur les domaines Grand Public et Entreprises.

17 salariés sont concernés.

La Direction souhaite une mise en œuvre de cette évolution au 1^{er} avril 2023.

La position de la CFE-CGC Orange

La Direction a justifié ce projet par une sous-charge d'activité ponctuelle de ces équipes et de l'impossibilité de définir un plan de charge. Bien que la CCSCT n'ait pas été mandatée en séance pour éclairer les élus sur l'avis à rendre, ses membres CFE-CGC Orange auront à cœur de trouver les arguments pour défendre les conditions de travail des Chefs de projet déploiement en particulier (alias « les fossiles ») déjà en surcharge, et qui devront en plus assurer la montée en compétence des Chefs de Projet Agiles (au sens de la Nouvelle Expérience Projet) alias « les éoliens ».

La CFE-CGC Orange s'interroge donc sur les conditions de montée en compétences des salariés, et demande l'application de mesures salariales au vu de l'augmentation de leurs responsabilités.

Délocalisation d'activités cœur de réseau mobile en Roumanie : trop à perdre

Ce projet consiste à transférer les activités d'exploitation N2 (niveau 2) 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), localisé en Roumanie, au sein de l'entité INNOVATIONNET.

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

Cette délocalisation d'activité se place dans un contexte de renoncements : arrêt du réseau 2G en 2025, arrêt du réseau 3G en 2029.

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 : les activités N2 sont transférées domaine par domaine 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.

La position de la CFE-CGC Orange

A la date du passage en CSE, la CFE-CGC Orange a fait remarquer que le statut quo ou un retour arrière étaient impossibles. De nombreux salariés ont arbitré sur leur devenir, en anticipant un départ en TPS, en recherchant un nouveau poste.

Cette présentation n'a pas été exposée de manière transparente dans un cadre stratégique de plus grande ampleur. Elle coïncide pourtant avec une internalisation au sein de NSSO d'activités confiées historiquement à Ericsson pour l'exploitation des réseaux d'accès mobile 2G/3G.

L'expertise SECAFI associée à l'étude de ce dossier souligne de nombreux risques en termes d'image de marques, de sens au travail, de satisfaction client (NPS), de démobilisation de collectifs performants et soudés. Nous avons rappelé à la direction que 73% du trafic transitant par le cœur de réseau (CS) allaient être impactés par cette prise de décision. Des risques opérationnels existent également dans le pilotage des crises opérationnelles et dans le pilotage des GIL (Groupe d'Intervention Local), eux-mêmes bien souvent sous-traités. L'internationalisation devrait également avoir un impact sur le développement des langues (anglais).

UPR – Prévention et sous-traitance : il faut faire plus !

Orange indique qu'en matière de prévention dans le cadre de la sous-traitance, chaque UPR doit identifier les risques pour les tiers, les analyser et mettre en place les moyens de maîtrise.

Les risques auxquels les visiteurs et les personnels Orange hors entité peuvent être exposés sont identifiés et documentés, tout comme les mesures de prévention associées.

La rédaction des plans de prévention ainsi que l'organisation des inspections communes préalables sont suivies et organisées selon les modalités mises en place dans chacune des UPR.

Les élus de la CFE-CGC Orange s'étonnent qu'aucune solution alternative à la délocalisation des activités en dehors de la France n'ait été envisagée, étant donné que le pilotage des opérations pour démembrer le réseau 2G demandera des compétences N2. Les salariés de Lyon auraient pu exercer un rôle dans ce projet de déconstruction et l'entreprise s'emploier à développer une image RSE, notamment face aux contraintes légales d'accompagner les fins de carrière ; plutôt que de pousser les salariés à prendre un TPS.

Le projet de transition mis en place pour transférer les compétences métiers vers NSSO a également un coût. Le retour sur investissement (ROI) sera effectif au-delà de 2026, entre 700Ke et 1 million d'euros/an). 2026, c'est après la fin de vie du réseau 2G. L'équation économique interroge l'intérêt stratégique de cette délocalisation, et les ambitions réelles de la direction dans le transfert des activités vers NSSO.

Et elle pose des questions de sécurité et de sécurisation opérationnelle de nos réseaux étant donné les risques géopolitiques, avec la guerre en Ukraine. La prise en charge des commissions rogatoires est également une interrogation opérationnelle.

La direction DTSI n'a pas été en mesure de lever l'inquiétude exprimée par les questions posées par nos experts et vos représentants. Elles concernent :

- ◆ L'augmentation de la charge de travail du niveau N3,
- ◆ La mise en place de collectifs entre NSSO et le niveau N3,
- ◆ L'implication du niveau N3 comme support opérationnel de NSSO en phase de transition,
- ◆ La prévention des risques RPS. Le refus d'associer les élus du CSEE DTSI au futur GPP (Groupe Pluridisciplinaire de Prévention) n'est pas une bonne nouvelle,
- ◆ Le maintien du télétravail pour les salariés en mobilité. Leur télétravail pourrait être suspendu le temps de leur montée en compétence sur un nouveau métier,
- ◆ La compensation des astreintes perdues par les salariés N2,
- ◆ Les mesures d'accompagnement pour retrouver un poste en dehors de l'exploitation des réseaux mobiles.

En résumé : les élus du CSE DTSI ont prononcé un avis négatif à l'expression de ce projet et la CFE-CGC Orange regrette que cette délocalisation contribue à la réduction du nombre d'emplois en France, alors même que son actionnaire principal, l'Etat, proclame la réindustrialisation de son territoire.

Ce projet annonce l'internationalisation des activités d'exploitation des réseaux. L'intégration de NSSO comme structure opérationnelle des réseaux d'Orange France et... l'abandon ? du français comme langue de travail pour les projets des réseaux mobiles.

Le choix des prestataires s'effectue par le biais d'un appel d'offre avec un cahier des charges défini et construit avec les représentants des métiers et des représentants des UPR. Des engagements en santé et sécurité sont intégrés à ce cahier des charges.

Le groupe Orange autorise 2 niveaux de sous-traitance, pas plus.

La position de la CFE-CGC Orange

Plusieurs accidents mortels de sous-traitants sont à déplorer ces derniers mois. Or, il s'agissait, dans la plupart des cas, de sous-traitants de niveau 3. La Direction a indiqué que des analyses sont en cours pour comprendre ce qui s'est passé et pourquoi les sous-

traitants de niveau 2 ont dû faire appel, sans le déclarer, à un niveau de sous-traitance supplémentaire, sachant qu'Orange l'aurait refusé.

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

Essentiels du CSE DTSI DTSI disponibles sur www.cfecgc-orange.org/dtsi