

SOMMAIRE

Le handicap à la DTSI : situation à date.....	1
PFC Datacenters en Ile-de-France : création d'une astreinte décisionnelle	2
Nantes : combien de salariés sur le même siège ?.....	2
Lyon 2024 : à Sky 56 et Lacassagne, ça déménage encore.....	3
Prospectives Emplois et Compétences 2023 -2025 à la DTSI	4
Orientations et plan de développement des compétences 2024.....	4
DSI : rapprochement des deux domaines DOCL/DFPAR	5
DSI : priorités 2023 (présentées à fin octobre 2023).....	5
En marge du CSE DTSI.....	6

**En 4 ans : sous-traitance à outrance, effectifs fortement en baisse, réorganisations incessantes, le flex pour tous, fermetures de sites, émergence de campus immobiliers....
Du flagrant délire.**

Le handicap à la DTSI : situation à date

La Direction s'exprime

Entre 2021 et 2022 :

- Le nombre de salariés en situation de handicap passe de 481 à 464 (- 3,5 %), dont 320 dans le domaine Innovation & Technologie,
- Seulement 4 contrats d'alternance, de professionnalisation ou de stages pour des personnes en situation de handicap ont été signés,
- Aucune embauche en CDD ou CDI,
- 50 départs à la retraite,
- 64 nouvelles déclarations de situation de handicap enregistrées par les RH.

La répartition des salariés en situation de handicap par bande et par domaine est globalement semblable à celle de 2021.

A la DTSI, la répartition hommes/femmes est d'environ 65%/35%.

Pour favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap, le Groupe poursuit ses partenariats avec des cabinets

de recrutement spécialisés et des acteurs de l'insertion professionnelle, participe à des forums, etc.

Par le biais du Fonds Insertion Handicap (FIH) (511 k€ en 2022 vs 482 k€ en 2021), le Groupe aide au maintien dans l'emploi, au parcours de développement professionnel, mais répond également à des mesures individuelles spécifiques.

341 salariés en situation de handicap sont en contrat de télétravail régulier.

Les locaux ne sont pas toujours adaptés, comme à Rouen, Eysines, Rennes, Bridge, Montpellier, Nantes, Grenoble. Un bilan des travaux à réaliser a été dressé.

85% des salariés en situation de handicap suivent des formations.

Malgré une légère hausse (5,5 % vs 5,1 % en 2021), le taux de promotion des salariés en situation de handicap reste inférieur en 2022 au taux de promotion de l'ensemble des salariés du périmètre.

Le recours au secteur adapté représente 17 millions d'euros.

En 2022, 29 salariés en situation de handicap sont entrés dans le dispositif TPSH.

La Direction rappelle enfin que la déclaration individuelle de handicap reste une démarche à l'initiative des salariés. Les éléments présentés restent une hypothèse basse sur la réalité.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Aucun recrutement de personnes en situation de handicap en 2022, malgré l'aide de cabinets de recrutement spécialisés ! Il ne s'agit certainement pas d'encourager la discrimination positive mais bien d'intégrer des talents atypiques à nos collectifs.

Le problème ne s'arrête pas là. Les projets immobiliers qui s'enchaînent négligent des aménagements essentiels qui transforment les déplacements des salariés en situation de handicap en véritables parcours du combattant. Des portes non automatiques, des rampes sans main courante, etc... De plus, l'absence de positions de travail spécifiques impose à chaque prise de fonction un nouveau réglage des chaises, des bureaux et des écrans.

Dans le domaine des handicaps non visibles, les passages en environnements dynamiques (flex) mettent à mal les neuro-sensibilités de certains salariés au bruit, à la lumière et aux ondes.

Tout cela complique la vie de nos collègues travailleurs handicapés. Pourquoi ne pas bien faire du premier coup ? Et à quel coût ?

PFC Datacenters en Ile-de-France : création d'une astreinte décisionnelle

La Direction s'exprime

Les 4 datacenters d'Ile-de-France fermeront progressivement entre fin 2024 (Chevilly-Larue et Rueil-Malmaison) et 2030 (Aubervilliers, Montsouris). D'ici là, afin de maintenir la qualité de service, une astreinte décisionnelle de 10 salariés connaissant chacun au moins l'un des sites sera mise en place. Un numéro d'appel unique devrait permettre d'y accéder.

Le nombre annuel d'appels à cette astreinte est estimé à 70.

Analyse de la CFE-CGC

Curieusement, il n'a pas été proposé aux salariés des datacenters qui fermeront fin 2024 de participer à cette astreinte.

Dans le cadre de cette astreinte décisionnelle, et suite à la signature récente des nouveaux accords astreinte et intervention exceptionnelle, vos élus de la CFE-CGC Orange insistent sur la nécessité de constituer des listes de salariés volontaires pour des interventions exceptionnelles en soutien de l'astreinte prévue. Cela permettra de rassurer les salariés en astreinte, surtout sur des sites et des domaines qu'ils ne maîtrisent pas encore totalement.

Nantes : combien de salariés sur le même siège ?

La Direction s'exprime

La finalité de ce projet est de réduire le nombre de sites sur Nantes et de regrouper les salariés sur les sites restants. Il concerne plus de 500 salariés DTSI internes auxquels s'ajoutent des sous-traitants présents sur les sites Orange de la métropole nantaise.

Le projet porte plus spécifiquement sur le réaménagement des espaces de travail DTSI des sites de Nantes Estuaire (en Flex Office), Nantes Moulin de la Garde, Nantes Beaulieu et Martin Luther King ainsi que la fermeture du site de Vertou.

Les gains attendus pour la libération fin 2024 des bâtiments Vertou 12 (dont restaurant), Cambridge et Europarc seraient de 1,3 M€ de charges récurrentes annuelles (loyers + charges + taxes), l'investissement global (capex + opex) serait estimé à 3,2 M€.

Des mouvements intersites seraient envisagés pour 300 salariés :

- 29 personnes de Vertou vers Beaulieu,
- 112 personnes de Moulin de la Garde vers Estuaire,
- 31 personnes de Martin Luther King vers Moulin de la Garde,
- Environ 30 personnes de Gloriette vers Moulin de la Garde (de BLI et D12E),
- 65 personnes de Martin Luther King vers Estuaire,
- 12 personnes de Beaulieu vers Estuaire.

L'installation est prévue à partir du T1 2024.

La Direction a affirmé en séance l'absence de consigne pour interdire 3 jours de TT par semaine à la DTSI.

En cas de saturation du parking à Estuaire, il serait alors réservé aux seuls occupants du site, les visiteurs ne pourraient plus y accéder. La Direction s'est également engagée à

rembourser sur note de frais le parking qu'un salarié devrait payer, faute de place suffisante au parking d'Estuaire.

La Direction a prévu de renouveler les formations sur le passage des positions de travail de bureau à flex, à la demande des salariés.

Analyse de la CFE-CGC

En l'état, les sites de Beaulieu et Moulin de la Garde ne sont pas compatibles avec le flex, mais la Direction ne souhaite pas investir sur ces deux sites pour le moment

Tous les salariés destinés à venir sur Estuaire disposent de bureaux individuels sur leurs sites actuels. Ce sont des espaces dits dynamiques, avec quartiers d'équipe, qui les attendent dans le bâtiment Nantes Estuaire.

Le taux d'occupation visé pour Estuaire est de 0,6 (6 postes pour 10 salariés). Elle soulève des interrogations sur la préservation d'un espace suffisant pour chacun des salariés, la capacité de restauration, la disponibilité des espaces communs, et des places de parking, d'autant plus que les enquêtes ont montré que les salariés, dans leur grande majorité, continueraient à utiliser leur véhicule personnel pour accéder à Estuaire, compte tenu de son emplacement.

Suite à un accident de travail d'un salarié en situation de handicap survenu cet été, l'automatisation d'une porte par

niveau a été validée, alors que la demande avait été faite à la création du site.

Les salariés concernés par les déménagements prévus sur Nantes sont inquiets de l'aggravation de leur temps de transport.

Vos élus CFE-CGC Orange ont demandé la réouverture de négociations d'un accord de déménagement en complément de la Décision unilatérale mise en place du Campus Nantes Estuaire en 2021.

Sur la base des préconisations de l'expert, les élus de la CFE ont présenté un tableau des risques auxquels la Direction expose les salariés, consultable [ici](#).

On peut craindre que le modèle de projet immobilier imposé par la Direction nous contraigne toutes et tous, à l'avenir, à un fonctionnement d'équipe standardisé.

Nous allons donc prochainement assister à un jeu de chaises musicales sur Nantes, et ce sur plusieurs années.

Consultez :

- Nos publications sur les projets immobiliers [ici](#) et [là](#).
- Les salariés de [FSF](#) sont aussi concernés.

Lyon 2024 : à Sky 56 et Lacassagne, ça déménage encore

La Direction s'exprime

Ce projet vise à libérer le site de Maisons-Neuves, les 6^{ème} et 7^{ème} étages du site Sky 56 et densifier les étages restants. Les économies hors actualisation s'élèvent à 2 m€/an pour un investissement global (capex + opex) du projet estimé à 3,3 m€.

Sur environ 1000 salariés concernés, 370 salariés de la DTSI seront repositionnés sur les 8^{ème} et 9^{ème} étages.

Les déménagements sont prévus par phases à partir du 1er février jusqu'à la fin du T3 2024.

Le projet prévoit le repositionnement sur Sky 56, sur les étages 8, 9, 10, 11 et 12 des équipes de :

- USC GSE, UI AURA, DSG,
- OWF (y compris l'équipe en provenance de Maisons-Neuves),
- DTSI (SI, DISU, V360)
- INNOVATION
- Création d'un espace accueil au 13^{ème} étage

Et le repositionnement sur Lacassagne de :

- L'équipe A2P GSE, proche des autres équipes DEF,
- 4 personnes de l'équipe BLI,
- L'équipe DMS (regroupement de 39 salariés).

En parallèle, 24 salariés déménagent de Sky56 à Lacassagne dès 2023, dans le cadre du rapprochement du collectif sécurité SI / V360.

Le démarrage des travaux doit intervenir à partir de décembre 2023 par phasages.

Analyse de la CFE-CGC

Le projet prévoit qu'un grand nombre d'ilots de bureaux soit disposé à une distance d'environ 2.3 m les uns des autres, ce qui correspond à une distance d'environ 1.6 m entre les postes de travail dos à dos. Cette proximité est inférieure à la distance de confidentialité évoquée dans le rapport Technologia (2.5 m poste à poste). Des claustras pourraient gêner le passage et avoir des conséquences sur la luminosité des postes. Dans ces conditions, la proximité de certains postes est donc difficilement compatible avec une activité de type « faiblement collaborative ou basée sur des communications vers l'extérieur ».

L'analyse d'impact sur ce projet sur les conditions de travail de nos collègues concernés a été quasi inexistante.

Par ailleurs, le taux d'occupation visé à 0,6 (6 postes pour 10 salariés) risque d'engendrer une réorganisation des journées

de présence de certaines équipes, avec la remise en question du choix des journées de télétravail et ainsi avoir des incidences sur l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle des salariés.

En séance, la Direction a refusé notre proposition de conserver ½ étage sur les 2 restitués.

Constatant la réduction extrême des espaces de travail, et sur la base des préconisations de l'expert, les élus de la CFE-CGC Orange ont présenté un tableau des risques auxquels la

Direction expose les salariés. Nous vous invitons de le consulter [ici](#).

- Nos publications sur les projets immobiliers [ici](#) et [là](#).
- Les salariés de [la DO GSE, WIN et TGI](#) sont aussi concernés.

Prospectives Emplois et Compétences 2023 -2025 à la DTSI

La Direction s'exprime

Le Plan de développement des compétences doit permettre au Groupe de répondre aux enjeux de Lead the Future, en identifiant les compétences à développer, lesquelles prioriser en particulier.

En ce qui concerne les salariés de la DTSI, les priorités de développement des compétences seront axées, entre autres, sur :

- L'intégration de l'excellence client au quotidien,
- La possibilité pour chaque salarié de maintenir ses compétences sur son cœur de métier tout en évoluant vers les nouveaux modes de travail,
- Le renforcement de la professionnalisation « dataIA » et « cybersécurité » dans l'ensemble des métiers,
- L'intégration de la dimension RSE dans tous les métiers.

Analyse de la CFE-CGC

Les hypothèses pour ce dossier annuel obligatoire 2023 laissent place à de très fortes incertitudes sur les 3 ans à venir.

La Direction a choisi de ne pas prendre en compte les évolutions d'activités, de compétences et d'effectifs liés au projet ARI !

Inversement, l'exercice de prospective intègre déjà :

- Le choix par la DISU d'un prestataire externe pour gérer le poste de travail dès 2024
- Le transfert des contrats d'exploitation maintenance transmission et cœur de réseau mobile des sous-traitants Ericsson et Nokia vers NSSO (Roumanie ou Pologne) !

L'arrivée fulgurante des solutions d'IA générative et les transformations induites sur les métiers sont jugées trop nouvelles pour que leur impact soit pris en compte à horizon 2025 ! Et si le buzz devenait réalité ?

Concernant tous les événements non tendanciels (aléas climatiques, Jeux Olympiques 2024, ...), la tension sur certains métiers et la sécurisation des compétences nécessaires sont laissées à l'appréciation de chaque Direction et ne sont pas visibles dans la présentation du dossier.

Quant à la stratégie de sous-traitance, difficile là aussi d'y voir clair : les activités d'exploitation en fin de vie, les activités (trop) simples, les pics d'activité, le développement de nouveaux métiers avec compétences très pointues, tout cela relève d'un besoin d'appel à du personnel temporaire ou à de la sous-traitance.

Serons-nous tous demain des pilotes de la relation fournisseurs ?

Orientations et plan de développement des compétences 2024

La Direction s'exprime

En 2024, les actions de formation viseront prioritairement à renforcer les compétences « core business » et développer les compétences transversales et technologiques, soit 4 thématiques de compétences clés :

- Client, Techniques et Réseaux,
- Nouvelles technologies,
- Transversales et Support,
- Managériales.

Le Groupe veut augmenter le taux d'accès des salariés aux formations à 90% (vs 85 % en 2023), ainsi que le nombre d'heures de formation par salarié à 26,8 % (vs 23,8 % en 2023).

Le Plan de Développement des Compétences 2024 prévoit que 39% des formations seront dispensées par des formateurs internes.

Analyse de la CFE-CGC

Pas de gros changements par rapport à l'année passée. Il vous est possible de consulter ce que nous avons exprimé en 2022 sur le sujet : [ICI](#).

DSI : rapprochement des deux domaines DOCL/DFPAR

La Direction s'exprime

Le projet consiste à regrouper les deux domaines travaillant sur les activités de Back Office pour l'ensemble du domaine Grand Public d'Orange France, à savoir le Domaine des Offres et de la Commande Livraison (DOCL) et le Domaine Facturation Paiement Assistance Réclamation (DFPAR).

554 salariés sont concernés, dont 15 apprentis.

La Direction évoque l'anticipation des nombreux futurs départs de salariés en TPS ou à la retraite (25% !) pour justifier la nouvelle organisation et l'appel intensif à la sous-traitance.

Analyse de la CFE-CGC

Ce rapprochement de domaines impactera certaines équipes plus que d'autres (build/run, PMO).

L'évaluation des risques liés à ce projet (portée par la Direction) s'est faite **sans** la participation des salariés au plus proche du

terrain, **manquement** relevé par le Cabinet Syndex dans son rapport d'expertise.

Cette réorganisation reste donc théorique pour les salariés, qui auraient eu besoin d'aide pour y adhérer ou même seulement la comprendre.

Les recrutements sont une fois encore insuffisants pour compenser les départs de salariés, identifiés depuis longtemps. Manque d'anticipation ?

L'intensification de l'appel à la sous-traitance en dehors de la France (C2S) est une démarche de plus en plus privilégiée par la Direction. La réduction du coût marginal du travail à court terme ne devrait-elle pas être complétée d'une analyse approfondie des coûts complets (financiers et extra-financiers) résultant de la délocalisation near-shore du travail ?

DSI : priorités 2023 (présentées à fin octobre 2023 🤔)

La Direction s'exprime

La DSI, c'est :

- 2700 salariés
- 1300 applications
- 32 sites géographiques
- 300 équipes environ.

Suite à une Qualité de Service (QS) fortement dégradée, un nouveau programme QS du SI, avec la contribution des équipes Run, Build, Plateformes Cloud et Vision 360, va se mettre en place autour de 3 axes :

- Disponibilité du SI,
- Qualités des données,
- Fluidité et efficacité des parcours clients et salariés.

Le budget 2024 du SI sera "sanctuarisé" : « enveloppe de plusieurs millions dédiée aux investissements pour améliorer la qualité » sous réserve de la validation du Comité d'Investissement.

Analyse de la CFE-CGC

L'intervention du nouveau Directeur de la DSI en CSE DTSI n'a rien dévoilé de sa vision actuelle et future de la DSI.

Les départs non remplacés, les nombreuses réorganisations et l'appel intensif à la sous-traitance (obligation de moyen mais

pas de résultat) ont contribué à la dégradation de la QS depuis plusieurs mois.

Cette situation génère un mécontentement de nos clients mais également des salariés.

Rétablir la QS du SI est LA priorité n°1. Mais avec seulement 10 recrutements en 2023 à la DSI, comment cela peut-il suffire au regard des enjeux du SI ? Ne faudrait-il pas enfin renoncer à certains grands chantiers pharaoniques (cf. COME) ?

Les trois directions DISU, DSI et PFC composent la structure d'activité du SI à la DTSI.

Fin septembre, Jean-François Fallacher a indiqué qu'il fallait « donner de l'autonomie spécifiquement au SI ... avec la présence du Directeur de **DSI** au CODIR d'Orange France ». Mais le directeur de la **DTSI** étant lui-même déjà présent à ce CODIR, devons-nous comprendre qu'une évolution organisationnelle est prévue à court terme pour la séparation du SI et du Réseau ?

Malgré toutes les questions posées au directeur de la DSI, ses réponses ne répondent pas aux inquiétudes des salariés.

En marge du CSE DTSI



Prochaines « heures du mois » par Teams à 11 h :

NOVEMBRE : mercredi 8 (cliquez ici) et vendredi 10 (cliquez ici).

DECEMBRE : mercredi 6 (cliquez ici) et vendredi 8 (cliquez ici).

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

Vous souhaitez nous interroger ou nous informer sur une situation qui vous interpelle ou vous inquiète, nous restons à votre disposition par téléphone ou à l'adresse suivante : dscodtsi.cfecgc@orange.com.

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE au CSE	Élus au CSE : Karen AJASSE François-Xavier BOUTIN Nathalie CAO Brigitte CHAZELAS Fabien ESNAULT Sophie FEJOZ Fabienne LEFORT-DESCATOIRE Bruno MOREAU Mahmoud OUADI Richard TEISSANDIER	Virginie COLLAS Dominique DARNIS Danielle ESCALON Annick HABAY Saïd KHODRI Julien LEROY Gabriel SERAFIN Hervé SOURISSEAU	Commissions CSE DTSI: Emploi Formation Egalité pro : Annik HABAY et Nathalie VARENNES Commission Handicap : Thierry BESNARD, Atif ABOUL, Rozenn LE BOULZENNEC Commission ASC : Christine DUBOISSET, Bertrand BARRAUD Commission Restauration : Philippe PLOSSIGNAC, Christian SIMON-BRADESI..... Commission des marchés : Nathalie CAO..... Projets Economie Evolution des marchés : Bruno MOREAU, Sophie FEJOZ et François CHAUVET..... Représentants syndicaux : Christine DUBOISSET et Pierre-Emmanuel DESCHAUMES.....



CHOISISSEZ
**CEUX
QUI
AGISSENT !**

Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
[ICI](#)

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

