

Qui suis-je ? Où vais-je ? Dans quel état j'erre ?

SOMMAIRE

Bilan HANDICAP 2023 : Orange ne peut que mieux faire	1
IMMOBILIER : le Plan de Schéma Directeur nouveau est arrivé !	2
Immobilier Toulouse : ça plane à Blagnac !	3
Immobilier Arcueil : allez, serrez-vous un peu plus !	3
En marge du CSE DTSI	3

Flash info :

Nous y sommes. Au 1^{er} octobre, la DTSI n'existe plus dans l'annuaire Orange. Elle n'est maintenant qu'un établissement social composé de deux entités. Son périmètre n'est pas connu, la direction se refusant à communiquer sur la matrice de passage des salariés entre l'ancienne organisation et la nouvelle.

- ◆ La Direction Technique Orange France (DTOF),
- ◆ La Direction du Système d'Information (DSI).

Les déménagements et les réorganisations s'enchaînent. A quand un peu de stabilité ? La direction refuse toujours que les impacts de ces transformations soient analysés au CSE DTSI.

Bilan HANDICAP 2023 : Orange ne peut que mieux faire

La Direction insiste sur ses difficultés à recruter des Travailleurs Handicapés (TH). Les profils recherchés à la DTSI sont de niveau Bac+5, ce qui ajoute une couche de difficultés pour les recrutements de personnes handicapées. Peu d'étudiants handicapés ont un tel profil.

Mouvements annuels des TH (DTSI 2023)

Mouvements entre DOETH 2022 et 2023

Entrées	83	Sorties	57
Recrutements CDI	1	Départs définitifs	11
Recrutements CDD	1		
Autres recrutements	4	Départs retraite	27
Mobilités entrantes	0	Mobilités sortantes	0
Nouvelles reconnaissances handicap	77	Fin de validité (dont C3R)	19

Au 31 décembre 2023, la DTSI comptait 495 salariés en situation de handicap, contre 464 fin 2022. Ces salariés représentent 4,54% des effectifs DTSI.

Sur les 495 salariés en situation de handicap :

- ◆ 32% sont non-cadres,
- ◆ Principalement dans les métiers de l'Innovation et la Technologie,
- ◆ 50% ont plus de 55 ans,
- ◆ 1 CDI + 5 alternants recrutés en 2023,
- ◆ Accès à la formation en baisse de 9%,
- ◆ Taux de promotion à 3,5% (vs 5,5% en 2022).

Position de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange s'inquiète de lire qu'aucune mobilité entrante ou sortante ne concernait un salarié TH au cours de l'année 2023. N'ayant pas eu de signaux ou d'alertes en ce sens, nous privilégions une erreur de reporting. Nous sommes à l'écoute de vos témoignages.

Nous ne sommes pas tous recrutés handicapés, mais nous pouvons tous être reconnus TH au cours de notre vie professionnelle : 77 nouvelles reconnaissances TH en 2023. Les aménagements handicapés peuvent bénéficier à tous les salariés au cours de leur vie professionnelle.

La CFE-CGC Orange demande :

- ◆ D'embaucher des Travailleurs Handicapés pour au moins respecter les 6% légaux de masse salariale,
- ◆ D'internaliser certaines activités au bénéfice des Travailleurs Handicapés,
- ◆ De tout mettre en œuvre pour donner aux Travailleurs Handicapés l'accès à la formation,
- ◆ Une attention renforcée pour accompagner les très nombreux SDIT (Schéma Directeur Immobilier Tertiaire) de la période 2024 – 2030. La CFE-CGC Orange trouve

anormal que des postes de travail adaptés ne soient pas repris au cours des déménagements. Le handicap ne disparaît pas par magie.

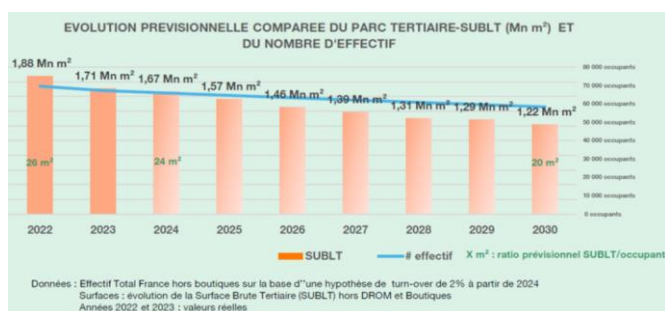
Les JOP nous ont démontré que le handicap ouvrait la voie aux performances les plus grandes et exploits les plus grands.

IMMOBILIER : le Plan de Schéma Directeur nouveau est arrivé !

63 projets immobiliers sont présentés par la Direction :

- ◆ 11 en réalisation
- ◆ 20 en cours d'étude et
- ◆ 32 à instruire ou en réflexion.

Elle justifie son Plan de Schéma Directeur Immobilier par le besoin de rapprocher des équipes et de rationaliser les m² immobiliers et les coûts de structure. Le document présenté indique les mouvements de salariés entre les différents bâtiments sur toute la France.



Entre 2022 et 2030, la Direction souhaite réduire la Surface Utile Brute Locative (SUBLT). Elle projette de passer de 1,88 millions de m² tertiaires à 1,22 millions de m², soit 180 millions d'€ d'économies pour la période.

Voilà une idée de l'ampleur des changements à venir pour les salariés de DTOF et DSI :

	11 SDIT en réalisation	20 SDIT en cours d'étude	32 SDIT à instruire/en réflexion
DO Grand Nord-Est	Beaunçon phase 2 Metz	Châlons en Champagne Saint-Quentin	Arras Dijon Lille phase 2 Nancy phase 2
DO Grand Sud-Est	Cannes phase 2 Lyon 2024 phase 2 Marseille	Lyon phase 3 L'Isle d'Abeau Neylan phase 2	Aix en Provence Clermont-F phase 3 Montlizon Saint-Etienne Saint-Priest Sophia phase 2 (Marco Polo) Toulon phase 2
DO Grand Sud-Ouest	Albi phase 2 Toulouse Agglomération	Bordeaux Agglomération Poitiers Phase	Agen Limoges Montauban
DO Grand Ouest	Nantes	Caen Lanion La Roche-sur-Yon Le Mans	Angers Lorient-Lanester St Nazaire-Donges
DO Ile de France	Orange Garden phase 3 Orange Village phase 3 Nord-Jerminapes	New Noisy : Nouvelle prise à bail Orange Gardens phase 4 Orange Village phase 4 SDIT 91 : Viry, Villabry SDIT 95 : Conzy, Eragny, Taverny Soisy	Archives SDIT 77 : Lagry, Magry-le-Hongre Marcadet

Analyse de la CFE-CGC Orange

L'immobilier de bureau ne se limite pas à un simple espace de travail. Il constitue un élément central de l'organisation du travail, influençant profondément les modes de collaboration, la productivité et le bien-être des collaborateurs. Toute évolution dans ce domaine, qu'il s'agisse d'un déménagement, d'une réorganisation des espaces ou d'un changement de modèle de

travail (télétravail, bureaux flexibles), a des répercussions directes sur les individus.

Ces transformations, bien que porteuses d'opportunités, ne sont pas sans risques. En effet, elles peuvent engendrer des conséquences négatives sur la santé et la sécurité des salariés. L'allongement des temps de trajet, par exemple, est une problématique récurrente, susceptible d'accroître le stress et l'exposition aux risques routiers. De plus, le choix du mode de transport, qui peut évoluer en fonction de la nouvelle localisation du bureau (vélo, voiture, transports en commun), peut entraîner une modification des risques encourus mais aussi des charges financières et du bilan carbone.

Il est donc primordial de mener une réflexion approfondie sur les impacts potentiels de toute décision immobilière. Une analyse des risques psychosociaux et physiques doit être réalisée en amont, afin de mettre en place des mesures préventives adaptées. Et pour finir, un dialogue avec les pouvoirs publics doit être intégré pour anticiper les besoins en aménagement des territoires !

Le dernier point concerne la prise en compte des besoins d'adaptation des parties communes et des postes de travail pour les Travailleurs Handicapés :

- ◆ Les places de parking PMR sont bloquées pendant des mois pour des livraisons, comme à Rennes Atalante,
- ◆ Les entrées ou halls d'entrée n'ont pas de rails de guidage vers les portiques d'accès (badgeuse), ni vers les hôtesses d'accueil,
- ◆ Un fléchage ou balisage avec des diodes clignotantes devrait être mis en place pour aider les personnes mal voyantes en cas d'incendie, par exemple comme dans les avions,
- ◆ Les accès aux restaurants d'entreprises sont bien souvent inadaptés aux personnes non voyantes ou PMR,
- ◆ Les bandes podotactiles TPU devraient être systématiques pour indiquer le début et la fin d'un escalier,
- ◆ Les architectes devraient réfléchir aux accès d'une personne PMR à tous les espaces, éviter de mettre un WC PMR derrière la porte d'entrée des sanitaires.

La CFE-CGC Orange demande une attention particulière pour les personnels en situation de handicap, visible ou non. Orange doit s'inspirer d'entreprises ou de villes telles que Lyon qui ont pris conscience de la situation des personnes en situation de handicap et des actions à mettre en œuvre.

Immobilier Toulouse : ça plane à Blagnac !

La Direction vise 2 implantations pour regrouper tous les salariés du périmètre de Toulouse : Tolosa à l'est, et new Blagnac à l'ouest.

900 occupants sont prévus à new Blagnac et les emménagements envisagés pour le 2e semestre 2025.

Le taux de partage prévu est de 0,6 (6 positions de travail pour 10 salariés).

Les salariés concernés par ce projet ont des avenants télétravail en moyenne à 2,5 jours par semaine.

Les espaces informels, tels que les banquettes par exemple, sont comptabilisés comme des espaces de travail et seront utilisables en cas de saturation des espaces de travail standards.

Concernant la RSE, 30% des mobiliers seront réutilisés et le bâtiment est HQE***.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Vos représentants de la CFE-CGC Orange ont remonté les craintes et les risques auxquels les salariés pourraient être exposés.

Mais il est de plus en plus difficile d'être écouté. La Direction de Projet s'appuie sur son expérience acquise sur le projet Orange Tolosa et d'autres projets immobiliers.

Une CSSCT transverse et temporaire a été mise en place pour enquêter et challenger la Direction de Projet. Celle-ci devra rendre ses conclusions pour le CSEE DTSI de novembre prochain.

Immobilier Arcueil : allez, serrez-vous un peu plus !

Le nouveau projet sur Orange Village vise à fermer les bâtiments D, E et Résonnance. Le taux de partage prévu est 0,6 (6 postes de travail pour 10 salariés), comme sur d'autres projets immobiliers.

Les salariés DTOF & DSI prévus à Gardens devraient déménager début décembre. 1000 salariés d'Orange Village changeront de bâtiment. Fin mars 2025, tous les salariés des bâtiments D et E seront sur leurs nouvelles positions de travail. Courant avril, ce sera au tour des salariés de Résonnance d'intégrer les locaux.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Le transfert de personnel DTSI se fait sans bruit avec le découpage de la DTSI en plusieurs entités DTOF, DSI, DEC et DSTRAT.

Dans le cadre du projet immobilier d'Orange Village, chargé de regrouper les effectifs des bâtiments D, E et de Résonnance,

dans le but de libérer les m2 et les baux de ces sites, la Direction a refusé d'aborder le point sur la capacité d'accueil de la restauration collective du site d'Arcueil. Pourtant, des salariés de la DTSI vont rejoindre la DEC et le CSE d'OFS. Ils verront leurs principes de restauration changer, sans avoir un mot à dire.

La CFE-CGC Orange souhaite que tous les salariés puissent accéder à la restauration collective avec une accessibilité ouverte aux bénéficiaires de ticket restaurant, comme de nombreux RIE le permettent.

Les élus de la CFE-CGC Orange ont demandé un recours à une expertise externe pour comprendre les évolutions de ce projet par rapport au dossier présenté en 2021 sur le Nouveau Village, mais aussi pour répondre au plus près des besoins actuels des salariés. Les salariés seront interrogés courant Octobre par un sondage ou par des interviews individuels. Pensez à donner votre avis !

En marge du CSE DTOF/DSI



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

[Mercredi 9 octobre](#) – [Vendredi 11 octobre](#)

Les Procès-Verbaux sont consultables sur le site du CSE DTSI dans la rubrique La Vie du CSE.



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

