

De qui se moque-t-on ?

Sommaire

Orientations de la DTOF, de la DSI et de la DISU (ex DTSI !) : c'est par où ?	1
Evolution des modèles opérationnels de la DSI : dans quel but ?	2
Evolution de l'organisation de la gestion des infrastructures : création d'un telco cloud	2
Déménagement des équipes de Vision 360 des sites d'Alleray et Orange Village vers Orange Gardens	3

Déclaration préalable de la CFE-CGC Orange en 2 temps : le rappel à la Direction de la résolution votée à l'unanimité le 28 octobre 2025 quant à la présentation au CSE DTSI des résultats de l'expertise menée sur les polluants du site de Nantes Gloriette ; le constat que le dossier sur la stratégie 2026 de la DISU soit réduit à ½ page, 4 concepts et 2 phrases sibyllines, donc non conforme à l'article L2312-8 du Code du Travail.

Orientations de la DTOF, de la DSI et de la DISU (ex DTSI !) : c'est par où ?

Le dossier

La Direction a présenté un dossier sur les "Orientations 2026" concernant la DTOF, la DSI et la DISU. Si l'exercice de présentation des orientations stratégiques est habituel, le contenu de ce dossier a soulevé de nombreuses interrogations de la part des représentants du personnel.

La présentation des orientations stratégiques est un moment clé pour le dialogue social. Elle doit permettre aux élus de comprendre la vision de la Direction, d'en mesurer les impacts sur l'organisation du travail, les compétences, **les ressources et les conditions de travail des salariés - dont les implantations géographiques des activités** -, et de rendre un avis éclairé.

Habituellement, ce type de dossier est dense, chiffré et accompagné d'analyses d'impact détaillées. Il s'agit d'un outil de travail essentiel pour le CSEE.

Or, le dossier "Orientations 2026" présenté récemment se distingue par son caractère très général. Plutôt qu'un plan d'action structuré, les élus ont eu le sentiment de recevoir une déclaration d'intentions. Le contraste est saisissant par rapport à d'autres dossiers, bien plus étoffés, qui ont pu être présentés par le passé sur des sujets d'envergure similaire. Cette approche globale, sans déclinaison opérationnelle concrète, ne

permet pas au CSE de remplir sa mission d'analyse et de consultation.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Les élus CFE-CGC Orange mettent en lumière plusieurs points de blocage majeurs qui justifient une demande d'informations complémentaires :

- L'absence des orientations du domaine Boucles Locales et Interventions (BLI). Or, ces orientations, qui ont été présentées au niveau du CSEC, n'ont pas été intégrées au dossier fourni au CSE de la DTSI,
 - Des orientations pour la DISU réduites à un paragraphe reprenant 3 axiomes
 - **Le refus de la Direction d'aborder les points organisations tandis que ce point était uniquement sur « les Orientations Stratégiques d'Activités » ! quid de AR12, de la potentielle mutualisation du SI en France ? La suite à un prochain épisode !?!**

Suite au projet "DTSI Demain", la Direction s'était engagée à fournir des indicateurs opérationnels pour suivre l'activité. Cet engagement n'a, à ce jour, pas été suivi d'effet. Les élus s'interrogent :

- Quels étaient les indicateurs de performance, de qualité de service et de charge de travail passés ?
- Quels sont les indicateurs actuels ?

- Quels seront les indicateurs futurs pour mesurer l'atteinte des objectifs des "Orientations 2026" ?

Sans ces données, toute analyse de l'évolution de l'activité est impossible.

Les élus CFE-CGC Orange soulignent que le périmètre de la DTOF a récemment été élargi avec la réorganisation REGAIN. Qui dit nouveau périmètre, dit nouveau tableau de bord pour le piloter. Les élus demandent légitimement : quel est ce nouveau tableau de bord ? Quels sont les objectifs fixés et comment leur atteinte sera-t-elle mesurée ? La présentation actuelle ne fournit aucune réponse sur le pilotage opérationnel de cette entité élargie.

Face à un dossier jugé insuffisant pour permettre une consultation sérieuse, les élus du CSE ont décidé de voter une résolution. Celle-ci demande formellement à la Direction de fournir un dossier complémentaire et substantiel.

Les représentants du personnel ne s'opposent pas par principe à une stratégie ; ils revendiquent le droit d'exercer leur mandat sur la base d'informations précises et complètes, comme le prévoit le Code du travail. Si ces informations n'étaient pas communiquées, les élus n'excluent pas d'informer la DRIETS (= Inspection du Travail) de cette situation, qui constitue un obstacle à l'exercice de leurs missions.

La balle est désormais dans le camp de la Direction.

Evolution des modèles opérationnels de la DSI : dans quel but ?

Le dossier

Près de 100 salariés sont identifiés en « situation 4 » - leur activité est pleinement externalisée - à l'issue des itérations 1 et 2. La direction s'engage à accompagner ces salariés et à mener des entretiens de repositionnement avec eux ; les cycles des itérations sont assez longs : le savoir-faire des salariés est nécessaire pour la montée en compétence des « partenaires » (=sociétés ESN).

Le dossier identifie le nombre de salariés par site et par métier, dans les situations 1 à 4.

En CSSCT trimestrielles, les premiers transferts du S1 2026 pourront être évoqués au titre des itérations 1.

Les itérations 2 commenceront en 2027 mais les salariés impactés sont déjà identifiés et informés.

Analyse de la CFE-CGC Orange

- ♦ La CFE-CGC Orange interroge sur les perspectives d'évolutions des salariés de petits sites de province où les applicatifs partent vers des partenaires (par ex Meylan, Orléans),

- ♦ La CFE-CGC Orange souligne les résultats des sondages illustrant la perte de sens des salariés impactés par l'externalisation,

- ♦ La CFE-CGC Orange note que la commission PEEM (Projet Economie et Evolution des Marchés) n'a pas été mandatée à la consultation en juillet 2025, contrairement à ce qui est noté au dossier : ainsi les indicateurs de performance ou d'efficacité du changement de modèle ne sont pas communiqués aux élus.

Le dossier sera de nouveau abordé au CSE de mai 2026 : à suivre.

Evolution de l'organisation de la gestion des infrastructures : création d'un telco cloud

Le dossier

Ce dossier concerne la transformation de la gestion des infrastructures pour les réseaux (dont mobile) et les plateformes de services ; avec la création d'un domaine Telco Cloud pour rassembler l'ensemble des activités sur les infrastructures et le cloud dans l'entité OF/DTOF/PFC.

Les objectifs pour Orange France sont de regrouper ces activités afin mieux aligner les stratégies techniques, de permettre des synergies dans l'écosystème cloud, d'optimiser la gestion des effectifs et de simplifier la lisibilité de l'organisation au sein du groupe.

De plus, des perspectives d'évolutions de carrières à long terme sont mises en avant, avec la possibilité de monter en compétence sur de nouvelles technologies prenant la relève de celles devenues obsolètes (par ex la solution cloud du mail).

Position de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange propose la création d'une CSSCT Transverse afin de mesurer les impacts sur les conditions de travail des plus de 90 salariés impactés, issus de DTR et PFS, qui conservent le même niveau hiérarchique, demeurent sur leurs sites respectifs mais dont changent de rattachement.

La CFE-CGC Orange demande le recours à une expertise qui a été votée afin :

- ◆ D'approfondir l'analyse des risques psychosociaux et organisationnels
- ◆ D'évaluer la pertinence des mesures de prévention proposées

- ◆ D'étudier les impacts sur les emplois et compétences
- ◆ D'étudier les dispositifs d'accompagnement et de formation au regard des besoins futurs et des enjeux d'employabilité.

Déménagement des équipes de Vision 360 des sites d'Alleray et Orange Village vers Orange Gardens

Le dossier

Le projet s'inscrit dans le cadre du Schéma Directeur Immobilier en Île-de-France, notamment la libération des sites d'Alleray 1 et 2, avec une restitution prévue en 2026-2027. Le déménagement concerne principalement les équipes de Vision 360 (V360), notamment celles de Supervision, DMS et STM2P.

Des études de transport (en commun et en voiture) ont été réalisées pour évaluer l'impact en termes de temps de trajet. Le micro-zoning prévoit une diversité d'espaces pour répondre aux besoins métiers et de santé, avec des aménagements spécifiques pour les conditions de travail.

Sur le site d'Orange Gardens, des aménagements spécifiques sont prévus pour les positions de travail, notamment pour des raisons de santé, avec des dispositifs d'adaptation possibles. La conception des espaces s'appuie sur des principes d'aménagement, acoustique, et digital.

Environ 170 salariés sont concernés par un déménagement.

Un dispositif d'accompagnement au changement est prévu, incluant communication, formation, et mesures spécifiques pour la prévention des risques.

Le déménagement est prévu en plusieurs étapes, avec une consultation du CSE en mai 2026, et un déménagement effectif envisagé pour septembre ou novembre 2026, selon les éventuelles expertises et contraintes.



Analyse conjointe des élus du CSE DTSI

Nous reviendrons vers vous à l'issue de la consultation au CSE de mai 2026.

- **Points positifs** : La démarche s'appuie sur des études détaillées (transport, acoustique, santé), un plan d'accompagnement pour les salariés, et une volonté d'intégrer les retours d'expérience antérieurs. La certification environnementale et la prise en compte des risques émergents montrent une démarche responsable.
- **Points à surveiller** : L'augmentation du temps de trajet pour certains salariés, notamment ceux ayant déjà déménagé en 2021, pourrait poser des enjeux en termes de qualité de vie et de motivation. La gestion des situations particulières (horaires, transport en commun) nécessite une attention particulière.
- **Risques et enjeux** : La complexité du calendrier, avec plusieurs phases et la nécessité d'adaptations pour certains

salariés, pourrait entraîner des retards ou des difficultés d'intégration. La communication et l'accompagnement seront clés pour assurer une transition fluide.

Conclusion : Le dossier présente une vision claire et structurée du projet, avec des mesures d'accompagnement et une attention à la santé et à l'environnement. Cependant, la réussite dépendra de la gestion

fine des impacts individuels et de la communication auprès des salariés.



Prochaines « heures du mois » de juin 2026 par Teams à 11 h :

Vendredi 12 juin 2026 – Mercredi 17 juin 2026

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