

Ça bouge encore et encore

Sommaire

DSI consultation sur l'itération 2 : rien ne va plus	1
Immobilier Rennes - déménagement de Orange La Lande vers le Bignon (Chantepie) : on risque de ne plus s'entendre	2
Immobilier Rennes - déménagement de Orange La Lande vers Orange Avenue : pas mal mais pas parfait	3
DTOF - Bilan Data & IA : derrière le discours, quelle réalité ?	3
DTR/DINFRA - projet OI Fibre Collecte Unique : dossier incomplet	4
En marge du CSE – vos droits : chaleur intense, un cadre renforcé pour mieux protéger les salariés	4

La trêve estivale dans les dossiers présentés aux élus du CSE DTSI a été courte ... voire inexistante ! Les informations se sont succédé mi-juillet. Les consultations, permettant à la Direction de lancer officiellement ses projets, s'enchaînent fin août. La direction respecte le droit du Travail et le délai obligatoire de 1 mois lorsqu'il n'y a pas d'expertise ... mais ne fait aucun cadeau.

DSI consultation sur l'itération 2 : rien ne va plus

Le dossier

3 ans après le projet DTSI Demain, en octobre 2024, la DTSI a éclaté entre la DTOF et la DSI.

En 2025, la DSI adopte un Nouveau Modèle Organisationnel. Ce « projet long », selon la Direction, réorganise la DSI par externalisation progressive de grappes applicatives auprès d'entreprises de services numériques (ESN), appelées « partenaires », par lots successifs d'environ dix-huit mois.

Cette itération 2 concerne 119 applications, et 178 salariés répartis sur trois domaines (DEFY, DRS et FALCO), 27 pôles, et 13 sites.

La direction assure que tous les salariés auront un poste à l'issue de ce « projet long ». Cependant, 72 auront un repositionnement complet (S4), et 106 une évolution d'activité (S3).

Analyse de la CFE-CGC Orange

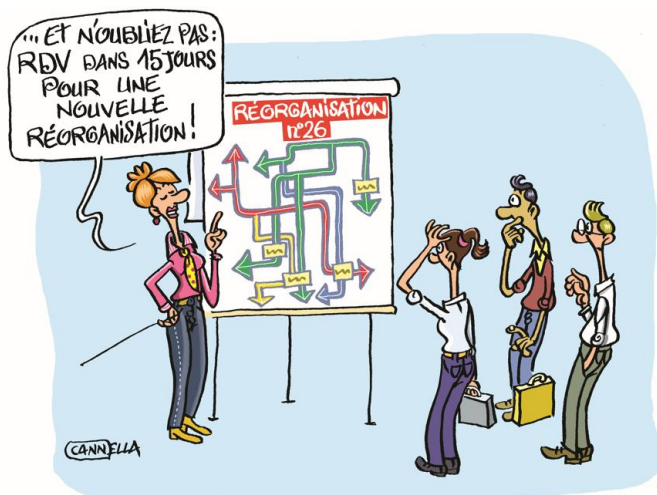
Ce dossier était présenté au CSE DTSI des 23 et 24 juin 2026, et une expertise menée par le cabinet SSCT Expertise a été votée.

Cette expertise, qui fait suite à l'expertise SYNDEX sur l'itération 1, pointe, entre autres, les failles suivantes :

- ♦ Des difficultés de gouvernance et de responsabilité dans la conduite du projet, le « Cœur de métier » et le schéma directeur du projet ne sont pas identifiés y compris par les « porteurs » (mal définis !) ; l'agilité est le maître mot,

- ♦ Une prévention primaire insuffisante avec des risques qui ne sont pas suffisamment évalués à chaque étape de ce projet,
- ♦ Les listes des applications à transférer sont identifiées à partir du Build mais s'appliquent également au Run alors que les activités diffèrent,
- ♦ Le projet est structuré autour des achats et des appels d'offres auprès des entreprises de services numériques (ESN),
- ♦ Les impacts sur la santé des personnels et la prévention n'ont pas fait l'objet d'attentions particulières de la part de la Direction : elle avait pourtant à sa disposition certaines données avant l'itération 2 : (accidents, ALD, visites médicales en hausse). Les salariés concernés ont clairement exprimé les problèmes de stress, leurs troubles du sommeil, leur anxiété, leurs pleurs, leurs arrêts du travail et leur recours aux soins,
- ♦ Un déploiement du projet sans aucune mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) par unité de travail,
- ♦ L'arrêt du suivi opérationnel trimestriel du projet au sein de la CSSCT DSI. La direction se prive de la structure dédiée au sujet de la Santé, Sécurité et des Conditions de Travail du personnel de la DSI alors qu'elle affirme faire de la prévention

Dès fin 2025, 19 médecins du travail alertent la direction sur les impacts ravageurs – surtout sur les managers – de ce Nouveau Modèle Opérationnel qui fait suite à trop de transformations successives.



Que l'entreprise soit d'accord ou non, la DSI se trouve dorénavant dans une démarche de **restructuration permanente**, sans retour à l'état stable entre les étapes.

- ◆ Le patrimoine cumulé d'applications concernées est de l'ordre de 2 000.
- ◆ L'itération 1 a débuté en juillet 2025 et sa phase de transition s'engage à l'été 2026. 50 applications sont concernées.
- ◆ L'itération 2 démarre alors que le bilan de l'itération 1 n'est pas terminé. La consolidation du périmètre applicatif est annoncée pour septembre 2026. 119 applications sont concernées.

- ◆ C'est à la demande des élus que les itérations font l'objet de consultations en CSE DTSI
- ◆ Certains salariés cumulent les 2 itérations.
- ◆ Pour assurer la transmission de la continuité de l'activité, le surengagement des managers et des collectifs est la seule solution trouvée, avec un coût individuel potentiellement élevé.
- ◆ Lorsque les salariés expriment leurs inquiétudes, ils ont l'impression de ne pas être écoutés, faute d'espaces pour échanger sur les difficultés du travail réel.
- ◆ Au cours de l'expertise, certains entretiens ont même dû être interrompus à cause du stress des salariés,
- ◆ Résultats des 3 sondages : 94% des salariés répondants sont anxieux, 99% des répondants évoquent des problèmes de stress, de sommeil, voire burnout.
- ◆ Ce qui n'est pas traité redescend dans les niveaux hiérarchiques inférieurs et sur les équipes.

Les remontées des personnels sont légitimes. Les salariés sentent qu'elles ne sont pas prises en compte. La Direction n'a pas identifié les points de tension dans son organisation. Elle a défini un cadre de contraintes et laisse les équipes et salariés se débrouiller avec.

Vos élus de la CFE-CGC Orange ont demandé le report de l'avis sur ce dossier, le temps d'obtenir les réponses manquantes. Cette demande fut refusée.

Les élus ont donc unanimement déposé une alerte Danger Grave et Imminent auprès de la Direction, pointant le malaise des équipes concernées par cette restructuration permanente, lancée coute que coute.

La Direction a organisé une enquête avec les signataires, puis convoqué la CSSCT DSI. Ces 2 réunions n'ont pas permis de constater la fin du danger. En conséquence, sur le plan juridique, **cette situation entraîne la saisine de l'Inspection du Travail.**

Immobilier Rennes - déménagement de Orange La Lande vers le Bignon (Chantepie) : on risque de ne plus s'entendre

Le dossier

Le projet immobilier "Bignon" concerne 115 salariés (104 collaborateurs de la DOGO et 11 de la DTSI, spécifiquement les équipes DI2E et DINT). Ces salariés quitteront le site "La Lande", à Saint-Jacques-de-la-Lande, et intégreront de nouveaux locaux situés au 29 rue du Bignon, à Chantepie, au sein de la zone d'activité Ecopôle Sud-Est.

Ce déménagement s'inscrit dans la continuité du Schéma Directeur de l'Immobilier Territorial (SDIT) de la plaque rennaise. La Direction veut libérer des espaces jugés vieillissants et surdimensionnés. et réduire les coûts de fonctionnement immobilier. Le loyer annuel passera ainsi de 648 k€ à 220 k€, pour un budget d'aménagement initial estimé à 781 k€.

Les nouveaux espaces de travail sont ouverts et mutualisés.

Analyse de la CFE-CGC Orange



Derrière l'évidente opération financière, la réalité de ce déménagement va percuter le quotidien des personnels et dégrader leurs conditions de travail.

Nos alertes :

- ♦ La densification des espaces est excessive. Dans certaines zones, la jauge oscille entre 4 et 6 m² par salarié, bien loin du standard de 11 à 15 m² exigé par la norme NF X35-102. La concentration sera plus difficile.
- ♦ Ingénierie thermique : après la succession de canicules que nous venons de vivre; l'absence de solutions passives transformera vite les bureaux en étuves.

Immobilier Rennes - déménagement de Orange La Lande vers Orange Avenue : pas mal mais pas parfait

Le dossier

En juillet 2026, 30 salariés de la DTSI quitteront le site de La Lande pour rejoindre le bâtiment D du site Orange Avenue, à Rennes. Ce déménagement s'inscrit également dans le cadre du Schéma Directeur Immobilier Territorial (SDIT) de la plaque rennaise. Il vise à regrouper les équipes et à rationaliser les surfaces occupées avec un budget alloué de 276 k€.

Le site accueillera au total 501 salariés. Les bureaux ne seront plus attirés, les espaces de travail sont ouverts et mutualisés. Pour les équipes de la BLIM, la Direction prévoit un taux de partage fixé à 1,2 (au lieu de 0,6 habituels).

- ♦ Implantation : le temps de trajet domicile-travail va s'allonger pour certains personnels, et une fois sur place, le parcours du combattant continuera pour garer sa voiture sur un parking d'hôtel distant et mal sécurisé ou garer votre vélo sur l'un des 6 malheureux arceaux extérieurs.
- ♦ Restauration : « cerise sur le gâteau » la restauration d'entreprise disparaît au profit d'une salle de collation.

Le parking est mutualisé et dispose de 122 places banalisées pour l'ensemble des occupants du bâtiment.

Analyse de la CFE-CGC Orange

- ♦ Avec seulement une place pour plus de quatre collaborateurs, le stationnement sera compliqué,
- ♦ Le bruit ambiant est la première crainte exprimée dans les sondages internes par les personnels.

A noter que la Direction refuse de communiquer la surface utile réelle (SUBLA) à disposition des personnels.

- ♦ Enfin, l'allongement du temps de trajet sera de plus de 30 minutes pour certains collaborateurs. Nous serons vigilants à ce qu'ils bénéficient des compensations prévues.

DTOF - Bilan Data & IA : derrière le discours, quelle réalité ?

Le dossier

La mise en œuvre de la réorganisation de l'entité Data IA de la DTOF a commencé le 1^{er} décembre 2025. La Direction a présenté aux élus le bilan à M+9 de cette réorganisation

Ce projet de transformation répond à la volonté claire de conserver la maîtrise opérationnelle interne à la DTOF des usages liés à l'intelligence artificielle, et de ne pas déléguer l'intégralité de ces leviers technologiques à Orange Innovation ou à la DSI.

La Direction veut doper l'efficacité collective en créant une équipe transverse au sein de la Direction DTOF/STEP. Celle-ci a pour mandat d'animer, de coordonner et de créer des synergies entre les différentes équipes centralisées de la DTOF. L'objectif est de consolider les expertises pour accélérer l'émergence de cas d'usages concrets.

Sur le plan d'action présenté par la Direction, la quasi-totalité des jalons semble réalisés. L'indicateur de succès principal repose sur trois vagues de sondages internes ICAP (réalisés en juin 2025, septembre 2025 et mai 2026). Ces baromètres témoigneraient d'une progression constante de l'adhésion des équipes à la nouvelle structure, autorisant ainsi la poursuite du modèle tel quel.

Analyse des élus du CSE DTSI



La réalité terrain semble toute autre. L'étude rigoureuse des éléments fournis révèle une réalité des contrastée voire préoccupante.

- ♦ Sur le plan méthodologique : le taux de participation plafonne entre 21 % et 32 % . Le silence de près de 70 % des collaborateurs concernés interroge.
- ♦ Sur le fond : la rétention de documents structurels comme les organigrammes fonctionnels avant/après ou la note

d'organisation, maintient les collectifs dans un brouillard préjudiciable.

- ◆ Sous couvert d'agilité, la Direction a décidé que la mise à jour des fiches de poste des Data Scientists n'était pas applicable. Or, leur charge de travail sera impactée par l'absorption de missions transverses, stratégiques et complexes, sans que cet investissement ne soit officiellement reconnu ni valorisé sur le plan de la classification ou de la rémunération. Entre le travail prescrit et votre travail réel, rien ne va plus.

- ◆ Alors que la maîtrise de l'IA est confiée à un cercle restreint, les autres salariés sont condamnés à utiliser Dinootoo, outil présenté comme la solution souveraine d'Orange, mais qui cache des conditions générales d'utilisation particulières. Difficile de rester de marbre lorsqu'on nous certifie que nos données restent protégées en Europe, alors que l'interface pointe vers des serveurs hébergés par Google LLC dans le Missouri.

La confiance numérique mérite mieux que des approximations.

DTR/DINFRA - projet OI Fibre Collecte Unique : dossier incomplet

Le dossier

La Direction présente un projet de restructuration nommé Opérateur Industriel Fibre Collecte Unique, inscrit dans les orientations de la stratégie «Trust the future».

Actuellement partagée entre la DINFRA et la Direction Technique des Réseaux (DTR) via les Directions Opérationnelles du Réseau (DOR), cette réorganisation vise à rassembler l'ensemble des opérations de collecte fibre sous une gouvernance unique au sein de la Direction des Infrastructures (DINFRA).

L'objectif affiché par l'entreprise vise la simplification de l'organisation opérationnelle, la standardisation des processus, et le renforcement des compétences techniques.

Analyse de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange fait le constat de risques structurels potentiels et un manque d'anticipation économique et sociale.

Le dossier présenté par la Direction s'avère juridiquement et factuellement incomplet au regard des exigences du Code du travail (articles L. 2312-8 et L. 2312-15) et de l'accord sur le Dialogue Social. En proposant une organisation pour laquelle les processus cibles restent à définir par de futurs groupes de travail, la Direction veut un chèque en blanc sur une boîte noire.

Sur le plan économique, aucun business case ni calcul d'efficacité chiffré ne démontre la valeur ajoutée du projet. Sur le plan des conditions de travail, la grille d'analyse psychosociale met en lumière une dégradation directe du quotidien :

- ◆ Charge de travail invisible : le transfert des activités secondaires des salariés restants dans les DOR constitue une augmentation invisible puisque non mesurée de la charge de travail, en contradiction avec l'obligation de sécurité de l'employeur (article L. 4121-1).
- ◆ Perte d'autonomie et de sens : la spécialisation forcée isole les compétences et casse la gestion d'activité de bout en bout, source essentielle d'engagement professionnel.
- ◆ Éclatement des collectifs et dispersion : la restructuration d'équipes comme THOR (DOR Ouest) et l'élargissement à 9 régions entraînent du management à distance mal encadré, une surcharge de temps de trajet et une incertitude pesante sur la vie personnelle.
- ◆ Non-respect des accords GEPP et Égalité Pro : absence de matrice de correspondance des métiers entre DOR et DINFRA, absence de garanties écrites pour la rémunération, et absence d'analyse d'impact sur la mixité (exigée par l'article 30.1 de l'accord Égalité Pro) comme sur l'aménagement des postes pour les salariés en situation de handicap ou en TPS.



En marge du CSE – vos droits : chaleur intense, un cadre renforcé pour mieux protéger les salariés

38 °C à l'ombre.... Un chantier exposé au soleil, un atelier insuffisamment ventilé ou encore des bureaux où la température devient difficilement supportable... La canicule n'a rien d'un simple désagrément météorologique : c'est un risque professionnel.

Depuis le 1er juillet 2025, le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 formalise les nouvelles obligations de l'employeur face aux épisodes de chaleur intense. Les obligations sont directement indexées sur les niveaux de vigilance météorologique de Météo-France.

La prévention de la chaleur intense en droit du travail : de quoi parlons-nous ?

Gérer les fortes chaleurs en entreprise ne relève pas d'une simple question de confort : cette exigence s'inscrit pleinement dans l'obligation générale de sécurité que l'article L. 4121-1 du Code du travail fait peser sur l'employeur, tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Pour autant, le Code du travail ne prévoit toutefois aucun seuil de température imposant automatiquement l'interruption de l'activité. L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) établit toutefois des repères objectifs : le risque thermique est caractérisé dès 28 °C pour une activité physique et dès 30 °C pour une activité sédentaire. (Travail à la chaleur. Ce qu'il faut retenir – Environnements spécifiques de travail – INRS).

Ces risques doivent impérativement être transcrits et évalués au sein du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, les mesures de prévention adaptées ont vocation à être intégrées dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact).

Les obligations de l'employeur face aux aléas climatiques : l'indexation sur la vigilance Météo-France

Au-delà de l'obligation générale de sécurité prévue par le Code du travail, plusieurs dispositions imposent à l'employeur de mettre en place des mesures spécifiques destinées à protéger les salariés lorsque les températures deviennent particulièrement élevées :

La première concerne les conditions d'aération et la température des locaux de travail. L'article R. 4222-1 du Code du travail impose que l'air des espaces de travail fermés soit renouvelé de manière à garantir une atmosphère compatible avec la préservation de la santé des travailleurs. Cette obligation vise également à éviter les températures excessives, les mauvaises odeurs ainsi que les phénomènes de condensation.

En complément, l'article R. 4223-13 du Code du travail prévoit que les locaux fermés affectés au travail doivent être maintenus, quelle que soit la saison, à une température adaptée compte tenu de l'activité des travailleurs et de l'environnement dans lequel ils évoluent. Lorsqu'un système de régulation de température est installé, celui-ci ne doit générer aucune émission susceptible de présenter un danger pour les salariés.

Enfin l'obligation relative à l'accès à l'eau potable : conformément à l'article R. 4225-2 du Code du travail, l'employeur est tenu de mettre à disposition des travailleurs une eau potable et fraîche destinée à la consommation. Cette exigence est renforcée en cas d'épisode de chaleur intense. L'article R. 4463-4 du même code prévoit en effet que les salariés doivent disposer d'une quantité d'eau potable fraîche suffisante pendant toute la durée de leur activité. L'employeur doit également prendre les dispositions nécessaires pour maintenir cette eau à une température adaptée et la rendre facilement accessible à proximité des postes de travail, notamment lorsque les salariés exercent leur activité en extérieur.

En complément de ces règles générales, l'article R. 4463-3 du Code du travail, applicable depuis le 1er juillet 2025, précise les mesures de prévention que l'employeur doit mettre en œuvre afin de limiter les effets des fortes chaleurs :

1	La mise en œuvre de procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur ou nécessitant une exposition moindre
2	La modification de l'aménagement et de l'agencement des lieux et postes de travail
3	L'adaptation de l'organisation du travail, et notamment des horaires de travail, afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition et de prévoir des périodes de repos.
4	Des moyens techniques pour réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées, par exemple par l'amortissement ou par l'isolation, ou pour prévenir l'accumulation de chaleur dans les locaux ou au poste de travail.
5	L'augmentation, autant qu'il est nécessaire, de l'eau potable fraîche mise à disposition des travailleurs. En l'absence d'eau courante, fournir au minimum 3 litres d'eau par jour et par salarié.
6	Le choix d'équipements de travail appropriés permettant, compte tenu du travail à accomplir, de maintenir une température corporelle stable.
7	La fourniture d'équipements de protection individuelle permettant de limiter ou de compenser les effets des fortes températures ou de se protéger des effets des rayonnements solaires directs ou diffusés.
8	L'information et la formation adéquates des travailleurs, d'une part, sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur et, d'autre part, sur l'utilisation correcte des équipements de travail et des équipements de protection individuelle de manière à réduire leur exposition à la chaleur à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible.

L'ensemble de ces mesures trouve à s'appliquer lors des épisodes de chaleur intense. Elle correspond aux niveaux de vigilance météorologique établis par Météo-France, à compter de la vigilance jaune, laquelle signale un épisode de chaleur susceptible de présenter un risque pour la santé des travailleurs, compte tenu de la nature de leur activité ou de leurs conditions de travail.

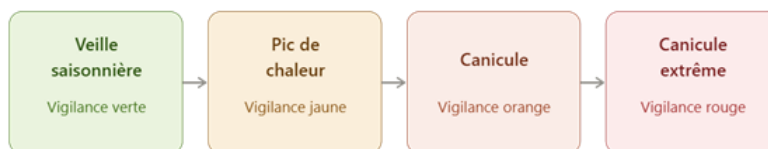


Prochaines « heures du mois » d'octobre 2026 par Teams à 11 h :

Mercredi 7 octobre 2026 – Vendredi 16 octobre 2026

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

Les niveaux de vigilance peuvent être consultés directement sur le site de Météo-France : <https://vigilance.meteofrance.fr/fr>.



Prochaines « heures du mois » d'octobre 2026 par Teams à 11 h :

Mercredi 7 octobre 2026 – Vendredi 16 octobre 2026

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