

Au Sud, à l'Ouest, au Nord ou à l'Est : où fait-il encore bon travailler ?

Sommaire

Immobilier Lyon - réaménagement des 3 bâtiments de Lacassagne pour l'accueil des salariés de SKY 56.....	1
Immobilier Marseille - sites Tour La Marseillaise (LTM), EKO, Joliette et Massalia	2
Santé à Lannion : le rapport d'expertise confirme la pollution de l'eau	3
DSI - projet de réorganisation du Domaine Service Management Center du SI (SMC-SI) : à revoir	4
Bilan handicap 2025 : on progresse, mais	5
Immobilier – le Plan de Schéma Directeur de l'Immobilier (PSDI)	5
En marge du CSE DTSI : informations concernant la cyberattaque du CSEC le 4 septembre dernier et la situation à date	6

La présentation du budget ASC 2027 de la CFE-CGC Orange a été une fois de plus refusée par le secrétariat, en infraction avec le règlement intérieur en vigueur depuis juillet 2020 du CSE DTSI.

Le secrétariat du CSEE a fait le choix de proposer au vote un budget ASC prévisionnel 2027 élaboré par une coalition de trois organisations syndicales (sur 6 !).

Cette façon de procéder fait obstacle au débat, à la confrontation des idées et **est anti-démocratique**.

Face à ce que nous percevons comme une forme d'ostracisme, les élus et les salariés pourront reconnaître la sagesse de notre délégation de ne pas avoir pris de poste au bureau du CSE DTSI : les propositions de la CFE-CGC Orange sont systématiquement confrontées à des oppositions et à des blocages de principe, politiques, indépendants de leur bien-fondé.

Depuis le début de cette mandature, la CFE-CGC Orange déplore qu'il soit impossible de faire entendre ses voix en dépit de la demande des salariés de simplification de l'accès aux droits et aux prestations du CSE DTSI.

Nous rappelons que la CFE-CGC Orange défend une gestion alternative et simplifiée des Activités Sociales Culturelles via entre autre le Tableau Magique :

- Une gestion moins intrusive et moins dépendante de la collecte de données personnelles en évitant le transfert des déclarations de revenus à un tiers prestataire
- Une redistribution maximisée
- Des règles de gestion claires, équitables, transparentes et accessibles à l'ensemble de nos ouvriers droit et ayants droit.

Immobilier Lyon - réaménagement des 3 bâtiments de Lacassagne pour l'accueil des salariés de SKY 56

Le dossier

Le Campus de Lyon, composé des sites Lumière, Lacassagne et Sky 56, compte un peu plus de 3000 personnels et prestataires. A horizon fin 2028, 2751 personnels seraient regroupés sur Lacassagne pour une capacité d'accueil de plus de 3580.

Sky 56 :

Sky 56 est un bâtiment locatif, dont Orange occupe encore 6 étages (12 690 m² de SUBL-Surface Utile Brute Locative-). Une libération partielle des étages 6 et 7 a été réalisée le 2 février 2025. L'échéance du bail pour la libération des 6 étages du SKY

56 est le 01/02/2031. Le préavis est de 6 mois. Le taux de partage moyen sur Sky 56 est de 0,78.

Lacassagne :

Sur Lacassagne, le taux de partage moyen est de 0,98. A la cible il sera de 0,64. Le bâtiment central a des fenêtres « meurtrières » présentant au moins l'avantage de rester relativement frais l'été. D'autre part, les plafonniers simulant la lumière naturelle sont « bluffants » et appréciés des salariés.

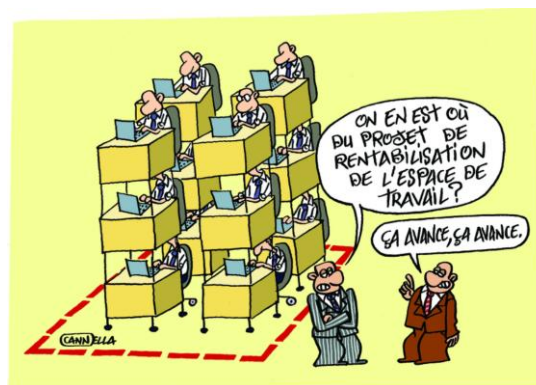
Position de la CFE-CGC Orange

- ♦ Les élus CFE-CGC Orange demandent une expertise : l'objectif est d'analyser les conditions de travail des salariés et

d'obtenir des préconisations afin que l'emménagement des équipes de Sky 56 sur Lacassagne se déroule au mieux.

En effet, l'objectif premier de regrouper les équipes par entité est perdu de vue « du fait des contraintes de stacking » (= macrozoning). L'expertise pourra apporter des éléments constructifs pour que la Direction aménage les espaces de façon adéquate, tenant compte des besoins exprimés par tous les salariés concernés.

Les élus CFE-CGC Orange remportent à la majorité des élus le vote de cette expertise.



Immobilier Marseille - sites Tour La Marseillaise (TLM), EKO, Joliette et Massalia

Le dossier

Le cabinet Technologia a présenté les résultats de l'expertise réalisée auprès des personnels des 7 périmètres - dont DTSL - concernés par le déménagement des personnels de Massalia vers les sites de la Tour la Marseillaise (TLM), EKO Active (EKO) et Joliette. Le fort taux de participation des personnels au sondage est souligné, malgré l'éclatement géographique des équipes.

TLM :

Les points de vigilance soulignés sur la TLM : la sécurité des environs de la tour, le manque de places pour les 2 roues, et surtout la SUP (Surface Utile Postes) **en dessous de 5 m2/personne** pour les équipes DSI au 23^e étage par exemple et les conditions de travail spécifiques à un Immeuble de Grande Hauteur (IGH).

EKO :

L'expertise note l'absence d'accessibilité PMR des espaces des services de santé au travail.

Massalia :

Le site de Massalia reste pérenne. 25 techniciens y travaillent toujours. La sécurité a été renforcée mais certains axes d'amélioration persistent et sont à suivre : la hauteur de la future clôture pourrait gêner l'efficacité de l'éclairage public. Les personnels DO GSE travaillant sur ce site pourront accéder aux offres de restauration des autres sites marseillais.

Les taux de partage :

- Sur la TLM : 0,64 (dont 0,59 pour DTOF/INFRA).
- Sur Joliette : 0,62.

Sur le campus de Marseille, on observe un taux de partage moyen (y compris EKO) de 0,66 (6,6 postes pour 10 salariés).

Le planning des déménagements glisse vers le T1 2027.

Positions de la CFE-CGC Orange

Depuis 2015, les salariés ont exprimé leur refus d'aller sur le site de Saint-Mauront. Les professionnels de la DIG ont également exprimé leur réticence. En vain.

Aujourd'hui, le constat est simple : c'est un échec coûteux aussi bien d'un point de financier qu'humain.

- ♦ Les élus CFE-CGC Orange soulignent la fragmentation des équipes sur 3 sites et la perte des relations interpersonnelles.
- ♦ Les élus CFE-CGC Orange notent aussi le risque sur la capacité de stationnement à proximité de la TLM et de Joliette.
- ♦ Les élus CFE-CGC Orange, toujours à l'écoute des salariés, remontent à la Direction le souhait de la majeure partie des personnels de revenir travailler sur un site Orange pour éviter l'isolement.
- ♦ Les élus CFE-CGC Orange demandent à la direction l'engagement de prendre en compte l'intégralité des recommandations Technologia et d'en assurer la mise en œuvre. Un suivi doit être organisé en CSSCT de chaque périmètre considéré (DSI, DTR autres directions, DTR DOR, DISU, V360, DI2E, etc). Des indicateurs de suivi et d'avancement de la réalisation des recommandations pourront être partagés aux membres des CSSCT concernées afin de permettre les réajustements nécessaires dans la mise en œuvre de ces recommandations.
- ♦ Les élus CFE-CGC Orange demandent à la direction l'engagement de la réalisation d'un sondage des salariés impactés par ce projet au début du S2 2027, avec le soutien d'un cabinet externe, pour valider la bonne appropriation des nouveaux lieux de travail et en toute sérénité.

Santé à Lannion : le rapport d'expertise confirme la pollution de l'eau

Le dossier

Une eau est potable si elle peut être consommée sans porter atteinte à la santé à court ou moyen terme. Elle doit respecter des valeurs de référence.

Un **Danger Grave et Imminent** (DGI) avait été lancé le 2 octobre 2025 sur le site de Lannion Marzin pour suspicion d'eau non consommable. L'entreprise a alors lancé une analyse qui a révélé une non-conformité des taux de fer, nitrite et azote ammoniacal sur certaines fontaines. Toutes les fontaines à eau sont alors fermées et remplacées par des bonbonnes à eau.

Une **expertise pour risque grave** a été votée le 25 mars 2026. Menée par le cabinet APTEIS, elle visait plusieurs axes : **l'analyse des risques** liés à la présence de certaines substances dans l'eau, **la recherche des causes** de la présence de ces substances, et la façon dont l'entreprise a informé les salariés concernés et géré l'alerte.

Le périmètre de la contamination se limite aux canalisations (qui datent des années 60) du réseau interne de l'alimentation du site Marzin. Mais un nombre extrêmement restreint de mesures, contrairement au réseau public fréquemment soumis à des vérifications, empêche de déterminer précisément les risques liés à la consommation régulière.

D'autre part, les relevés ont été faits en amont des fontaines. Les concentrations post fontaines sont donc à relativiser.

Un gros tirage d'eau favorise son renouvellement et empêche l'apparition des nitrites. Il est certain que l'utilisation des fontaines par peu de personnels générerait un sous-tirage favorisant le développement de nitrites. **Nous rappelons que des signalisations avaient été faites par les personnels et leurs représentants depuis 2015.**

Vinci Facility, « facility manager » d'Orange, sous-traite à Ellis les changements des filtres chaque trimestre. Des changements plus rapprochés des filtres auraient permis de pallier en grande partie la vétusté du réseau.

Trop de fer dans l'eau se repère par un changement de l'odeur, du goût et de la couleur de l'eau. Les non-conformités en fer ne présenteraient pas de danger pour la santé avec les concentrations relevées.

Quant aux nitrites et à l'azote ammoniacal, l'impact sur la santé dépend du poids de l'individu concerné et de son exposition à d'autres modalités d'ingestion (alimentation etc...). Seul un suivi médical individualisé permettrait d'anticiper tout éventuel surdosage.

Le médecin du travail valide la nécessité de mettre en place un suivi tracé de l'exposition et un dépistage du cancer colorectal

pris en charge par l'entreprise. Il demande le traçage au DUERP des risques liés aux expositions de polluants de l'eau sur ce site.



Analyse de la CFE-CGC Orange

Des mesures fréquentes auraient permis de repérer les changements de valeurs, et auraient sécurisé la potabilité de l'eau.

Les salariés du site ont fait des signalisations depuis plus de 10 ans. Il est donc dommageable que la prévention n'ait pas été anticipée. La prévention centralisée par direction métier serait-elle un frein aux actions terrain ?

Des quantités de fer trop importantes ont été repérées dans plusieurs fontaines du site. Le site Marzin datant des années 60, le réseau est vétuste, sans travaux d'ampleur pour réparer les éventuels dysfonctionnements. Or des dépôts de fer peuvent abîmer les canalisations.

L'entreprise n'a pas de protocole de vérification de la qualité de l'eau. La fréquence contractuelle de changement des kits de filtration des fontaines n'est pas respectée : elle n'est pas faite chaque trimestre, mais chaque semestre.

FER : la mesure effectuée indique un taux de 2,252 mg/L, soit dix fois plus que la norme. Le fer n'est pas très bien absorbé par l'organisme, mais même en grosse quantité, pas de risques pour la santé.

AMONIUM : la mesure effectuée indique un taux 4 fois plus important que la limite en amont et en aval des fontaines.

NITRITES : la mesure effectuée indique un taux six fois plus important que la limite en amont et en aval des fontaines. L'entreprise n'aurait pas dû installer une petite équipe en bout de circuit. Si l'exposition aux nitrites est répétée et prolongée, elle est susceptible d'induire la formation de composés nitrosés, dont certains sont instables, et dont certains pourraient être cancérogènes. L'ANSES associe le risque entre ingestion de

nitrites et risque de cancer colorectal. La dose journalière admissible (DJA), 0,07 mg/kg de poids/jour, est la quantité d'une substance qu'une personne peut ingérer sans risque. A Lannion, les experts ont cherché le degré d'exposition des salariés. Or, personne ne sait quand les fontaines ont été raccordées au réseau, il n'est donc pas possible de définir avec certitude la durée d'exposition au risque. Quant à la fontaine contaminée, personne ne sait exactement quand elle a été installée. Concernant la population exposée, les experts ont cherché qui a occupé le bâtiment, avant les TSP, mais on ne sait ni qui a pu boire cette eau, ni pendant combien de temps. Concernant la fréquence et l'intensité de l'ingestion de nitrites, personne ne sait rien puisque seules 2 mesures ont été faites. L'évaluation du risque est donc incomplète pour toutes ces raisons.

Concernant les **nitrites**, quelques repères peuvent être donnés : il faut calculer la quantité ingérable de nitrites par jour en fonction de la quantité d'eau consommée au travail. A partir d'un litre/jour, on peut atteindre 50% des limites, en fonction du poids du salarié. Mais d'autres sources d'apport en nitrites sont possibles, telles que la charcuterie, ... Cette exposition aux nitrites sur le site de Marzin a augmenté la quantité de nitrites personnelle "autorisée" dans les normes.

Conclusion : les 5 TSP sont ceux qui ont consommé le plus d'eau contaminée. La durée probable d'exposition est de six ans, de janvier 2019 à novembre 2025. Il est établi que les salariés ont été exposés à des substances dangereuses et des concentrations au-delà des seuils autorisés. Cette situation justifie un suivi particulier pris en charge par l'entreprise dès maintenant et toute la vie de ces salariés, même à leur retraite.

DSI - projet de réorganisation du Domaine Service Management Center du SI (SMC-SI) : à revoir

Le dossier

Le projet vise l'amélioration de la qualité du service rendu aux utilisateurs du SI ainsi que les temps de réponse.

Le Service Management Center (SMC) SI est issu du regroupement de différents départements de V360 et la DSI.

À la suite d'échanges avec des partenaires internes et des salariés, plusieurs constats sont faits :

- Les synergies ne sont pas travaillées, sauf pour la supervision ;
- L'amélioration de la QS n'est pas perçue,
- Certains salariés se sentent en perte de légitimité,
- Des métiers similaires sont dispersés,
- Les compétences sont hétérogènes.

Cette situation complique le quotidien et le pilotage budgétaire, fragilise les back-ups, et rend difficile la gestion des compétences. Certaines équipes se trouvent en surcharge de travail.

Pour clarifier les responsabilités, regrouper les compétences similaires, et sécuriser la charge de travail des équipes, **3 départements sont créés** (Outils, Amélioration de la QS et Amélioration du SI) et 3 pôles.

140 salariés sont concernés.

2 points de vigilance sont identifiés : la charge de travail et l'acquisition des compétences des salariés. Il n'est prévu aucune modification de libellé de métiers, ni de site de rattachement.

Tous les salariés resteront sur leur activité principale ; sauf pour 27 personnes (sur 140 personnes) qui verront leur activité évoluer.

- 4 Managers du codir sont identifiés en situation 4,
- 23 salariés, portant le métier de pilote qualité de service, sont identifiés en situation 3, du fait de l'évolution d'une partie de leurs

activités. Ils sont issus des départements actuels DTO, DD, DSIM et MRS. Le reste de l'équipe MRS, à savoir 3 salariés qui sont positionnés sur le métier Chargé de processus / Domaine métier ne sont pas concernés par les évolutions d'activités. Ils sont identifiés en situation 2.

Analyse des élus du CSE DTSI

Les salariés ne parviennent pas à se projeter. Ils sont fatigués de cet enchaînement incessant de réorganisations.

- ♦ Les élus CFE-CGC Orange ont demandé une matrice de passage par équipe, pôle et département en tenant compte de la situation des salariés (S1 S2 S3 S4), entre l'organisation actuelle et l'organisation cible, et en affichant les métiers.
- ♦ Les élus CFE-CGC Orange ont interrogé la Direction sur la prise en compte des remontées des salariés concernant la modernisation nécessaire des outils. Elle s'est engagée à cartographier les outils, des ateliers commenceront sur ce sujet dans deux semaines.

En ce qui concerne l'IA, nous savons que vous êtes nombreux à travailler dessus, mais la Direction fait comme si cela n'allait rien changer à vos activités, vos postes ou vos compétences.

- ♦ Les élus du CSE DTSI ont demandé à la Direction de revoir son projet, et de présenter en octobre des éléments nouveaux et les actions à mener pour prendre en compte les inquiétudes des salariés concernés par le projet.



Bilan handicap 2025 : on progresse, mais ...

Le dossier

En 2025, les effectifs DTST se montaient à 10819 salariés.

6,4% des salariés sont en situation de handicap (vs 5,72% en 2024), 33% sont des femmes et presque 50% d'entre eux ont plus de 56 ans.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Le dossier présenté par la Direction présente un contenu appauvri par rapport au précédent, et les informations n'étant pas classées de la même façon, il devient délicat de parvenir à les comparer.

En voulant uniformiser ces rapports, la bonne compréhension de la mise en œuvre de l'accord handicap au sein du périmètre DTST en est fragilisée.

Malgré une bonne volonté évidente, les correspondants handicap ne disposent pas des moyens suffisants pour s'acquitter de leur mission. La très grande majorité d'entre eux sont avant tout préventeurs, l'une d'entre eux est RH de proximité, et ces activités représentent déjà une charge de travail extrêmement importante qui ne leur laisse bien souvent aucune latitude pour gérer correctement la thématique du handicap, et encore moins pour se former sur le sujet.

Concernant les fins de carrière, la commission TPSH constate très régulièrement des défauts d'information sur les droits existants, une confusion entre les notions de handicap, d'incapacité et d'invalidité, ainsi qu'une méconnaissance quasiment totale des règles applicables aux fonctionnaires.

Même si le taux de promotions des salariés TH tend à rejoindre celui des salariés nonTH, les décalages des années précédentes ne sont pas rattrapés.

Nos collègues de la DISU insistent sur le point « outils ». Après la rencontre du salarié et le médecin du travail, les préconisations sont transmises et un rendez-vous est organisé avec un ergonome de la DISU. Pendant cet entretien, une étude 100% personnalisée est faite sur la situation et les besoins du salarié TH concerné. Grâce à cela, le catalogue des possibilités ne cesse de s'étoffer.



Immobilier – le Plan de Schéma Directeur de l'Immobilier (PSDI)

Le dossier

Les projets immobiliers suivent un processus précis, et n'y entrent que lorsqu'ils sont lancés officiellement. Ils passent alors l'étape des dossiers « à instruire ». Puis, quand ils deviennent matures, ils passent « en cours d'étude ». Enfin, après passage en comité d'investissement (avec le business plan), ils deviennent « en cours de réalisation ».

Des cessions d'immeubles parisiens sont prévues : Alleray et Archives.

Le « grand projet de 2027 » concerne le campus de Bordeaux avec 3 sites cibles.

Questions de la CFE-CGC Orange

♦ Les élus CFE-CGC Orange interrogent la Direction sur le processus de validation des projets immobiliers depuis la

politique immobilière du Secrétariat Général (SG) jusqu'au suivi par les Directions Immobilières Territoriales de la DIG en passant par les centres de services « Assets » du SG et Travaux/Maintenance de la Direction des Opérations (DO) ; la Direction répond : mais c'est très abscons !

...DES IDÉES POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL



♦ Les élus CFE-CGC Orange ont également demandé comment l'entreprise compte gérer les périodes de canicules que nous connaissons déjà. Elle répond disposer de solutions à court terme disponibles, et de travailler sur des solutions à plus long terme, afin de prioriser la mise à niveau des sites qui le nécessiteraient.

En marge du CSE DTSI : informations concernant la cyberattaque du CSEC le 4 septembre dernier et la situation à date

Pour rappel, le site des ASC du CSEC a été victime d'une cyberattaque le 4 septembre 2026.

- Les analyses sont toujours en cours par OCD (Orange Cyber Défense),
- Il n'y a pas de communication officielle sur la situation.

Nous ne savons pas encore s'il y a eu des fuites des données (données fiscales, données perso, données bancaires ...).

Vous l'avez constaté, les portails du site ASC de CSEC et des sites ASC des CSE sont temporairement indisponibles. Seuls les portails ASC gérés par la CFE-CGC Orange restent accessibles.

Les gestionnaires des ASC du CSEC ont mis en place une plateforme relais, tout en étudiant l'intégration d'un accès sécurisé par SSO (prestations enfance, ...).

Dans l'attente de cette évolution, les gestionnaires des ASC du CSE DTSI ont mis en place une procédure dégradée basée sur des formulaires à compléter pour :

- La culture bons Pluxee (80 euros) à 6/11/2026
- Les CESU, chèques-vacances, événements, BAFA, retraites, etc.

Nous vous invitons à consulter attentivement les conditions et les dates limites.

Les remboursements sur facture ne sont toujours pas possibles.

Par ailleurs, nous avons constaté un dysfonctionnement dans l'envoi des e-mails par les gestionnaires des ASC. Si vous n'avez rien reçu, nous vous invitons à les contacter directement à l'adresse suivante : contact@csedtsi.fr

Précision : votre identifiant figure dans vos échanges (commande de prestation, de remboursement ...) avec les ASC (contact@csedtsi.fr)



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

Mercredi 4 novembre 2026 – Vendredi 6 novembre 2026

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