



Sommaire

Orange TowerCo France : toujours plus haut, toujours plus loin.....	1
Covid19 : bien présent sur Terre.....	2
DISU/STGP : largage des samedis après-midis.....	3
DIF : rapprochements dans la lorgnette.....	3

Allô la Terre ?! Certaines questions posées par les élus en CSE DTSI semblent s'être perdues dans le vide intersidéral

Tandis que l'homme peut aller sur la Lune en 3 jours, le CSE DTSI lui s'étend sur plusieurs semaines ... d'où ce premier épisode, suivi en fin de semaine d'un second à l'issue des dernières sessions de ce CSE DTSI N°26.

Consultez notre déclaration préalable [ICI](#)

Vous pouvez consulter l'ensemble des PV du CSE DTSI [ICI](#)

Orange TowerCo France : toujours plus haut, toujours plus loin

Orange TowerCo France = opérateur d'infrastructures mobiles passives, avec activités de construction, d'exploitation technique et commerciale

- Objectif : valorisation des infrastructures mobiles passives (soit environ 17 500 sites, tours et toits-terrasses) pour être en capacité de lever de la dette pour investir dans des déploiements ; et ouverture de ces infrastructures à d'autres opérateurs
- Création d'une filiale TowerCo France détenue à 100% par la TowerCo européenne TOTEM, elle-même détenue à 100% par Orange S.A, avec apport d'actifs
- Cible de 100 ETP dont les fonctions opérationnelles, commerciales, SI et supports qui ne seraient pas centralisées dans TOTEM
- En l'absence de suffisamment de candidatures de salariés DTSI, recrutements externes envisagés

DTSI = opérateur de services

- Reconfiguration des activités d'un collectif de 98 salariés répartis dans 5 DTRS/UPR et à la DTRS/DPMO
- 48 ETP de DTSI pourront travailler à la TowerCo France après candidature

La direction permettra à d'autres opérateurs de venir s'installer sur ces sites. Elle vise un rythme de croissance de 5 à 10%/an, et une augmentation de 2 à 3% du nombre de sites.

2 contrats, avec des KPI spécifiques, seront mis en place entre Orange France DTSI et la TowerCo France :

- Un contrat de DTSI à TowerCo France pour construire de nouveaux sites sans exclusivité, sur 15 ans renouvelables
- Un contrat de TowerCo France à DTSI pour le déploiement et la maintenance des tours de TowerCo en France

Orange France continuerait de déployer, exploiter et maintenir les équipements actifs de son réseau mobile.

Dans la relation client/fournisseur entre la TowerCo France et Orange France, la DTSI reste décideur sur le choix du constructeur en fonction des besoins du réseau mobile ; et bénéficie d'un droit de première offre sur les nouveaux sites construits.

TowerCo France n'aurait pas de dépendance fonctionnelle vis-à-vis d'Orange France pour son activité opérationnelle.

Un nombre limité d'activités et métiers des UPR et de DTRS est utile à la filiale TowerCo France :

- La pérennisation et le développement du patrimoine (gestion des baux, pérennisation)
- Une partie de la négociation avec les grands bailleurs (responsables grands comptes (hors opérateurs tiers)), responsables territoriaux de négociation, chefs de projet négociations, responsables conception et pérennisation)
- La gestion administrative des baux
- L'accueil et l'hébergement des opérateurs tiers.

Sur 500 salariés travaillant à DEP aujourd'hui, seuls 98 salariés de DTSI sont concernés. Dans les faits, seuls 48 Equivalents Temps Plein (ETP), c'est-à-dire 48 salariés à temps plein sur ces activités, issus des UPR et de DPMO seront nécessaires pour la gestion du réseau mobile. 50 autres personnes seront recrutées par la TowerCo France pour les fonctions RH, marketing, etc...

Le transfert du personnel DTSI vers la TowerCo France est réalisé dans le cadre d'un accord d'entreprise qui respectera la CCNT, non négocié à ce jour. Les précisions juridiques sur les modalités de transfert devront être discutées.

Le siège de la holding TOTEM créée au niveau groupe serait à Paris ou petite couronne. Le siège de TowerCo France sera à Paris ou petite couronne ; les personnels issus des UPR en province resteront soit sur leurs sites actuels soit à proximité.

Le transfert des salariés vers la TowerCo France se fera uniquement sur la base d'actes de candidature volontaire :

- Les contractuels rompent leur contrat de travail actuel et signeront une nouvelle convention tri-partite avec Orange SA et TowerCo France.
- Les fonctionnaires seront en détachement d'un an renouvelable avec un contrat TowerCo France.

En sus :

- Une clause de retour à Orange SA est prévue pendant les 3 premières années.
- Le salaire global de base sera maintenu.
- L'ancienneté groupe à la date d'entrée dans TowerCo France sera reprise.
- Les CET pourront être payés si non soldés.
- Une prime compensatoire pour tous couvrira la moyenne de la Négociation Annuelle Obligatoire des salaires et l'intéressement applicable à Orange SA.
- Les cadres percevront une estimation moyenne du montant de leur PVM à objectifs individuels et collectifs à 100%.
- La perte du régime d'astreintes sera indemnisée.
- La perte de l'usage d'un véhicule de service ou de fonction également

L'analyse de la CFE-CGC Orange

Ce projet prend tout son sens dans un contexte financier de forts besoins en investissements dans des réseaux et technologies d'avenir

La CFE-CGC Orange veille à ce que cette stratégie soit adoptée en respectant la ressource humaine.

La direction remet en cause le transfert automatique des contrats de travail, décrit à l'article [L1224-1](#) du code du travail ; la mobilité vers la TowerCo France induit de nouveaux contrats de travail.

La CFE-CGC Orange **demande un éclairage** sur cette non-application du droit des transferts conventionnels.

La CFE-CGC Orange se pose la question : **les candidatures volontaires et la non-application de l'article L1224-1 sont-ils plus favorables à l'entreprise ou aux salariés ?**

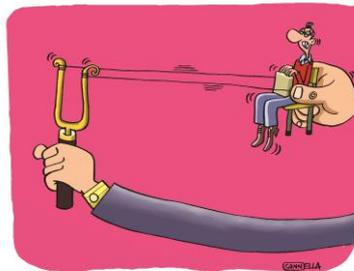
La CFE-CGC Orange vous rappelle que le CSE DTSI offre aux salariés [une assistance juridique gratuite](#).

A chaud, les salariés des départements DEP qui ne comprennent pas les pourcentages dont la direction s'est servie pour « disséquer » leur poste, craignent d'être contraints à une mobilité externe (vers la TowerCo France) ou interne (vers un autre poste en UPR).

Covid19 : bien présent sur Terre

Après quelques difficultés au début de la pandémie, l'entreprise s'est organisée pour la poursuite de l'activité et la protection des salariés. Tous les salariés sont maintenant équipés de PC portables. Les quantités de masques, gants, lingettes et gel à disposition permettent à chacun(e) de retourner sur site s'il le souhaite, après validation managériale.

La CFE-CGC Orange souligne le risque de déceptions aussi bien pour les salariés volontaires au transfert et pour ceux qui préféreront rester en UPR.



La CFE-CGC Orange alerte sur les réels objectifs qui seront donnés aux salariés de la filiale ; et la productivité attendue des salariés demeurant à DTSI : **une expertise sociale apportera des précisions au moment de la consultation sur ces 2 points et la mesure des risques psychosociaux encourus par les salariés concernés par les activités transférées.**

La CFE-CGC Orange demande l'ouverture de négociations pour :

- ♦ La mise en place de la convention tri-partite salariés/Orange SA/ Towerco France afin de lever les points en suspens (reliquats importants de congés, ancienneté groupe en cas de licenciement, avantages Kiosque, prime compensatoire « one shot » et risque salarial à plus long terme, positionnement des salariés en DBis, conditions de retour dans les 3 ans, conseil juridique...)
- ♦ L'accompagnement des salariés restant à DTSI : risque GPEC, mesure de la charge réelle de travail suite aux réaffectations et au rôle de sous-traitant de la TowerCo France, conséquences de la rupture des collectifs de travail, RPS.

Les élus du CSE DTSI ont mandaté une CSSCT transverse pour suivre très précisément les avancées du projet

La CFE-CGC Orange demande un point régulier d'avancement du projet à chaque CSE DTSI jusqu'à la consultation prévue en avril 2021.

La CFE-CGC Orange craint une période d'adaptation longue et difficile à vivre pour tous les salariés concernés, dans ce contexte sanitaire doublé de la pression du déploiement de la 5G.

Les sites Orange sont tous ouverts et occupés entre 5 et 10%. Les gestes barrières doivent être respectés au sein des locaux malgré le faible taux d'occupation.

La vaccination par les médecins du travail est maintenant possible, sous certaines conditions de santé et sur volontariat.

Les salariés concernés sont directement contactés par les services de médecine du travail.

La position de la CFE-CGC Orange

Les élus ont participé à 12 réunions « Covid19 » en un an.

Les élus de la CFE-CGC Orange ont re-demandé à la Direction l'impact économique de la crise sur l'entreprise : « aucune donnée n'est encore disponible ».

DISU/STGP : largage des samedis après-midis

La direction du service STGP (Soutien Technique Grand Public) de la DISU (Direction de l'Infogérance et du Soutien aux Utilisateurs) a décidé de manière unilatérale de modifier les horaires des personnels. Ceux-ci travaillaient huit samedis par an. La direction voudrait que les personnels internes se concentrent sur les appels des samedis matins uniquement, un samedi sur huit. Les appels des samedis après-midis seraient envoyés vers la sous-traitance.

La direction estime que 30 interventions par samedi, principalement le matin, ne justifient pas le maintien de salariés sur des samedis entiers et évoque une qualité de traitement insuffisante dans le dossier présenté. Reste à définir le nombre de samedis à travailler pour définir combien de salariés sont nécessaires.

La position de la CFE-CGC Orange

L'appel à la sous-traitance sur ces activités est passé de 30% en 2018 à 45% aujourd'hui.

DIF : rapprochements dans la lorgnette

Le projet d'évolution de l'organisation des domaines de la DIF (Direction des Infrastructures) devance le projet DTSI Demain : il vise à rapprocher les équipes du build (la production) et du run (la maintenance) d'un même projet pour en avoir la vision d'ensemble.

Ce projet est né au T2 2020 et une expertise a été menée par Technologia

L'objectif, tout comme DTSI Demain, est de réduire les processus de décision, et ainsi viser une plus grande efficacité de toute l'organisation.

La mise en œuvre de DTSI demain est prévue pour l'automne 2021.

L'organisation actuelle est structurée par métier. Elle le sera ensuite par produit.

La position de la CFE-CGC Orange

Le concept produit est loin d'être clairement explicité ; et les problématiques GPEC propres au legacy éludées (legacy= réseau et applicatifs historiques).

Certaines équipes seront fusionnées, d'autres éclatées.

Des problèmes d'approvisionnement en matériels informatiques et mobiles sont observés en ce moment, les fournisseurs peinant à répondre à la demande. Les élus de la CFE-CGC Orange soulignent l'importance de ces moyens de communication : ils sont très importants et incontournables pour chaque salarié, qu'il soit en télétravail ou de retour sur site.

Les salariés interrogés souhaitent conserver leur mobilisation sur une journée entière. Ils dénoncent la perte de qualité de service mentionnée par la Direction. Ils s'interrogent : « comment les appels demandant une expertise seront traités par l'entreprise sous-traitance sans le soutien de STGP ? ».

La CFE-CGC Orange soutient le maintien des salariés sur 3 sites géographiques ; la Direction évoquant une possibilité de regroupement

La modification des conditions de travail de ces salariés a été présentée en CSE DTSI et la Direction a rejeté l'instruction de ce point en CSSCT.

Les élus du CSE DTSI dénoncent qu'une fois de plus les salariés soient considérés comme une variable d'ajustement, au détriment de la qualité de service.

La CFE-CGC Orange demande à la Direction le respect de ses engagements pour un véritable dialogue social.

D'après l'expertise Technologia, le rapprochement est majoritairement apprécié par les salariés, même si l'efficacité est à prouver.

Certains salariés travaillent dans l'agilité, d'autres pas, et ces modes de travail créent une fracture culturelle.

Les salariés disent ne pas connaître les métiers dont ils vont se rapprocher, et craignent qu'on leur demande de les appréhender en plus du leur.

Les élus CFE-CGC Orange alertent la direction sur la situation paradoxale des managers : encouragement des salariés pour collaborer à la nouvelle organisation / désengagement dans la régulation de la charge de travail et de la reconnaissance des salariés dans l'atteinte de leurs objectifs.

La CFE-CGC Orange demande un suivi à chaque CSE DTSI des remontées exprimées par les salariés et des actions correctives lancées.

- ◆ Devant les efforts de la Direction pour prendre en compte les demandes des élus, la CFE-CGC Orange a voté pour la poursuite du projet. Les autres organisations syndicales l'ont refusée.

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement sur www.cfecgc-orange.org/dtsi

Vos représentants CFE-CGC Orange	Elu(e)s CSE DTSI		
	Titulaires		Suppléants
	AJASSE Karen BOUTIN François-Xavier CAO Nathalie CHAZELAS Brigitte ESNAULT Fabien	FEJOZ Sophie GUIBERT Bernard LEFORT-DESCATORE Fabienne MOREAU Bruno OUADI Mahmoud TEISSANDIER Richard	AYMAT Patrice COLLAS Virginie DARNIS Dominique ESCALON Danielle HABAY Annick KHODRI Saïd LEROY Julien LORTEAU Marie-Cécile MAUREL Nadine SERAFIN Gabriel SOURISSEAU Hervé
	Représentant Syndical : DOYEN Rémy		