



Sommaire

DTSI Demain : <i>la grande traversée commence maintenant</i>	1
Emploi et conditions de travail homme/femme : <i>ça gîte encore</i>	2
Rennes Patton : <i>une embarcation de fortune</i>	3
Marseille : <i>Saint-Mauront, le retour au port</i>	3
Référente CSE DTSI en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes : <i>la vigie est à son poste</i>	4
Crise sanitaire : <i>vers le grand beau</i>	4

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

DTSI Demain : la grande traversée commence maintenant

La mise en œuvre du projet est prévue au 3 novembre 2021. L'ensemble des directeurs s'est présenté aux élus du CSE DTSI pour entendre leur appréciation du projet.

La montée en charge de l'agilité risque de conduire à des ajustements organisationnels et opérationnels importants, avec des risques psycho sociaux pour les salariés.

Le salarié est au centre de cette nouvelle organisation et de l'amélioration du fonctionnement de la DTSI : à lui d'évaluer la charge de travail acceptable pour lui, de construire son plan de formation pour maintenir ses compétences en adéquation avec les attendus de l'agilité et de son métier et d'alerter si besoin. A lui de produire plus de valeur, plus vite avec moins de ressources.

Les élus du CSE DTSI ont rendu un avis négatif sur le projet, en s'appuyant sur l'expertise menée par le cabinet Syndex sur les 3 volets économique, social, santé et conditions de travail.

L'avis négatif se justifie par les constats suivants des élus :

- ♦ le projet DTSI Demain vise une transformation de toute l'organisation actuelle vers le mode **agile**, avec des redevabilités inter-directions peu claires. 80 % des dossiers devront être traités avec « agilité » à l'horizon 2023. Cette organisation a donc une forte dimension matricielle avec un management hiérarchique et une dimension transversale « agile », ayant pour conséquences des prises de décision diffuses,
- ♦ le projet DTSI Demain s'inscrit dans le programme d'économies d'un milliard pour Orange France, dit « Scale Up », avec les variables d'ajustement que sont les effectifs, la charge de travail et le recours à la sous-traitance (buy),
- ♦ il est difficile de comprendre comment va se faire l'amélioration de la performance opérationnelle autour des notions clés d'opérateur industriel, d'opérateur d'infrastructure et d'opérateur commercial. Les réponses

apportées par la direction restent très vagues et non concrètes,

- ♦ la volonté de rapprocher les activités du Build et du Run conduit à la mise en place de nouveaux modes de fonctionnements qui déconstruisent les collectifs et dynamiques de travail existants,
- ♦ le projet DTSI Demain ne propose aucun mécanisme de prévention des RPS, même si l'expertise a montré un risque fort de surcharge de travail, notamment pendant la période de transition,
- ♦ les salariés sont inquiets : le manque de reconnaissance déjà présent risque de s'intensifier, notamment pour les managers qui perdent leur poste,
- ♦ sur les 12 Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCTs) existantes, 7 sont vouées à être remaniées en profondeur, impactant ainsi les mandats de vos représentants de proximité.

Les élus demandent à la Direction :

- ♦ l'identification et la localisation des lieux décisionnels mis en œuvre par les chaînes de valeurs, avec la vision matricielle et datée des budgets alloués aux chaînes de valeurs par les directions,
- ♦ un inventaire des politiques MAKE or BUY en lien avec les perspectives GPEC,
- ♦ les contributions DTSI au programme SCALE UP pour les années 2021/22/23,
- ♦ l'évolution du périmètre d'activité et des équipements pris en charge par les équipes opérationnelles internes et externes à la DTSI,
- ♦ le budget transformation comprenant la formation, l'immobilier,
- ♦ l'ensemble des mesures d'accompagnement,
- ♦ pour toutes les équipes : les compétences et missions concrètes attendues pour la réalisation de leurs métiers dans la nouvelle organisation,

- ♦ la mise en place de mécanismes de détection, suivi, contrôle, et résolution des RPS avec une large communication de leur existence.

La position de la CFE-CGC Orange

Les élus de la CFE-CGC Orange suggèrent le déblocage d'un budget exceptionnel pour réduire les écarts de rémunération qui existent entre les différents rôles au sein des nouvelles organisations, et en particulier pour les personnels qui devraient prendre des rôles nouveaux et complexes de transmission des savoirs.

Les élus de la CFE-CGC Orange constatent une grande hétérogénéité organisationnelle accrue par le fait que certaines équipes sont déjà passées à l'agilité alors que d'autres pas du tout. Les niveaux d'intégration et les temporalités sont différents au sein des équipes.

La CFE-CGC Orange est convaincue que l'entreprise prévoit, après 2021, des abandons d'activité, des baisses d'effectifs et des externalisations d'activités pour répondre à l'injonction

conjointe de la charge de travail des collectifs agiles et des exigences Scale Up.

Les élus de la CFE-CGC Orange vont poursuivre la défense des salariés au travers des négociations qui vont débiter très prochainement avec la direction, concernant :

- ♦ les mesures d'accompagnement des salariés,
- ♦ les nouveaux périmètres des CSSCT et des moyens associés,
- ♦ le souhait des élus de la CFE-CGC Orange de créer une commission « RSE » au sein du CSE DTSI pour suivre les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise, dans le cadre de son nouveau rôle lié à la transition écologique.

Pour consulter le rapport Syndex dans son intégralité, c'est par [ICI](#) (volet économique) et [ICI](#) (volet Santé et Sécurité Conditions de Travail).

Emploi et conditions de travail homme/femme : ça gêne encore

Ce rapport sert à vérifier la mise en œuvre des principes de l'égalité de traitement homme/femme suivant les critères de temps de travail, de rémunération, de formation, accès à l'emploi, aux postes de direction et aux promotions.

Fin 2020, le rapport fait le constat d'une baisse des effectifs à 11728 salariés (vs 12308 fin 2019), dont 25,7% de femmes. Le taux de féminisation remonte à la faveur des départs naturels des hommes en retraite.

Il fait également le constat d'une baisse des recrutements externes (138 CDI en baisse).

Les temps partiels (hors TPS/TPA) restent majoritairement féminins (plus de 74%), alors que les embauches féminines ne représentent que 30%.

La Direction vise un taux de féminisation du réseau de management à 28% et 25% aux CoDir.

La position de la CFE-CGC Orange

Le rapport de situation comparée fourni par l'entreprise a perdu 100 pages d'informations par rapport au précédent. Les élus du CSE DTSI n'ont plus de vision précise par établissement et ne peuvent faire des comparaisons d'évolutions historiques. Ce rapport demeure utile pour situer sa rémunération par rapport à un salaire médian pour une tranche d'âge.

Le temps partiel est mieux reconnu par la Direction lorsqu'on est une femme et ouvre plus facilement à des promotions (+5,7% pour les femmes et 3,9% pour les hommes). Les femmes à temps plein sont moins promues que celles à temps partiel, en pourcentage, sans que l'on sache les raisons de cette mesure de rattrapage ?

La CFE-CGC Orange souhaite que l'égalité homme/femme soit objectivable et s'accompagne d'engagements chiffrés pour

lutter contre les stéréotypes de ce genre. En l'état, un stéréotype social est maintenu en place, voulant qu'une femme prenne un temps partiel pour des problématiques personnelles et familiales, et qu'un homme soit dédié à sa réussite professionnelle.

Les congés paternité des hommes se sont allongés depuis le 1^{er} juillet 2021. Plus de 90% des hommes ayant déclaré une naissance ont pris leur congé paternité. Le dispositif va dans le bon sens.

Pour consulter le rapport dans son intégralité, c'est [ICI](#).



Rennes Patton : une embarcation de fortune

Les locaux de Rennes Patton sont reconfigurés. La Direction présente ce dossier comme un simple réaménagement des locaux.

Les CSSCTs DIF et DISU ont été consultés sur ce projet de transfert de salariés. Seule la DISU a émis un rapport, pointant certains éléments problématiques :

- ◆ les m² dédiés à chaque salarié sont loin des 10 m² préconisés,
- ◆ le bâtiment B est non accessible aux Personnes à Mobilité Réduite (PMR),
- ◆ le bâtiment A est accessible PMR mais non-pérenne,
- ◆ des problèmes phoniques,
- ◆ pas de restauration collective.

Une contre-proposition soumise par les élus a été refusée par la Direction. Elle concernait une surface plus grande et libre dans le même bâtiment

La position de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange questionne le projet tel que présenté par la Direction. Il s'agit dans les faits d'un passage en flex avec de réels changements des conditions de travail des salariés de Rennes Patton.

La CFE-CGC Orange demande une présentation du Schéma Directeur Immobilier Territorial (SDIT) prévu pour la région de Rennes. En l'absence de telles perspectives, l'investissement

est modeste. Il aurait pu au moins intégrer les espaces libérés dans les zones d'aménagement de ce projet de transformation.

La CFE-CGC Orange s'interroge sur l'éclatement des salariés de la région Rennaise sur plus de 10 sites différents.

Les élus du CSE DTSI regrettent qu'une fois de plus, les représentants du personnel sur site n'aient pas été consultés lors de la préparation de ce projet. Ils sont pourtant sur place et connaissent parfaitement les demandes et besoins des salariés.

Devant l'observation objective des conditions de ce transfert, les élus de la CFE-CGC Orange ont présenté plusieurs résolutions visant à forcer la Direction à transmettre les informations manquantes et les différents scénarios envisagés.

La Direction a décidé de manière unilatérale que l'avis était rendu et va enclencher les démarches de mise en œuvre de ce dossier.



Marseille : Saint-Mauront, le retour au port

La Direction a analysé la projection des effectifs marseillais en 2024. Tenant compte du changement des modes de travail (Télétravail et co-working), elle a retenu l'opportunité d'installer plus de salariés de la DTSI de Marseille à Saint-Mauront. Le projet Newdélec est abandonné définitivement.

Les enjeux définis sont :

- ◆ rapprocher des salariés,
- ◆ maîtriser le coût des surfaces et donc les charges locatives,
- ◆ améliorer les conditions de travail (harmoniser les services proposés aux salariés),
- ◆ adapter l'offre de TT grâce aux outils numériques.

Le site de Saint-Mauront se compose de 4 bâtiments et accueille déjà 700 occupants. De grandes surfaces sont disponibles et pourraient même accueillir les salariés des filiales à Marseille (entre 300 et 400 personnes). 140 salariés actuellement sur le site de Réattu doivent intégrer Saint-Mauront.

Le site de Saint-Mauront offre plus de services aux occupants que les autres sites marseillais : restaurant d'entreprise, cabinet médical, DISU, parking important.

Un budget de 16 millions d'euros est prévu pour les travaux de réhabilitation qui devraient durer sur 2022/2023.

Les élus du CSE DTSI ont demandé :

- ◆ une requalification en information/consultation, dans le respect de l'accord Immobilier, pour permettre aux

élus d'entrer dans le détail du projet. La Direction a accepté,

- ◆ l'intervention d'un cabinet d'expertise, le cabinet Technologia, pour analyser le projet et apporter les préconisations ou informations nécessaires à un rendu d'avis éclairé,
- ◆ la création d'une CSSCT Transverse. S'appuyant sur les représentants du personnel sur le terrain et les remontées des salariés, cette CSSCT sera en mesure de mettre en lumière les besoins, ressentis, et demandes des salariés face à ce projet.

La position de la CFE-CGC Orange

Les élus de la CFE-CGC Orange ne comprennent pas pourquoi le projet Newdelec a été abandonné.

La Direction met en avant un différentiel de coûts conséquent entre les deux projets. Pourtant, lorsqu'elle a consulté les élus en 2018, elle expliquait exactement le contraire : « *La rénovation de St Mauront était plus coûteuse que Nédélec.* ».

Saint-Mauront est positionné dans un quartier peu attractif, même s'il est en plein développement, et moins bien desservi par les transports en commun.

Marseille a déjà été fortement impactée par la suppression du siège de la DO Sud-Est. Une réduction de l'espace immobilier serait-elle le prélude à de nouvelles réductions d'emplois ?

La recherche d'économie et de rentabilité économique du plan Scale Up ne doit pas se faire au détriment de la sécurité et des conditions de travail des personnels.

La CFE-CGC Orange a donc adressé deux courriers à la Direction de l'entreprise. Le premier à G. PELLISSIER, le second à S.RICHARD. Pour les lire, c'est [ICI](#).

Référente CSE DTSI en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes : *la vigie est à son poste*

Annik HABAY est la nouvelle référente du CSE DTSI en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. *

N'hésitez pas à prendre contact avec elle :

annik.habay@orange.com

+33 1 57 36 89 90

+33 6 70 86 87 82

Orange Village
Bâtiment F - Aile A
67 avenue Lenine
94110 Arcueil

Crise sanitaire : *vers le grand beau*

La Direction affiche un optimisme de fin de crise. Il n'est plus question de jauge de présence dans les locaux. L'application MonAccès n'est donc plus d'actualité. Tous les marquages au sol et sur les portes seront retirés.

Le respect des gestes barrière reste la règle.

Les avenants télétravail (TT) et le TT occasionnel 3 jours par mois redeviennent la norme. Pour les salariés sous surveillance médicale renforcée, le TT à 100% pourra être préconisé par les médecins du travail, et ce jusqu'à fin décembre 2021.

Les douches encore fermées vont rouvrir progressivement, en réponse aux demandes soutenues des élus.

Dans les salles de réunion, le respect de 4 m²/personne est maintenu.

Les salariés qui ont emprunté des écrans ou des fauteuils pendant la pandémie doivent rapporter ces matériels dans le courant du mois d'octobre.

La Direction précise que le remboursement des tests covid-19 sera pris en charge au-delà du 15 octobre pour des besoins professionnels.

La position de la CFE-CGC Orange

Pour répondre à des besoins de secret médical, les élus de la CFE-CGC Orange demandent que ces tests puissent être prescrits par le médecin du travail, évitant aux salariés une saisie dans Oneo.

Les élus du CSE DTSI ont réitéré leur demande du maintien du dispositif de télétravail sanitaire jusqu'au 15 novembre 2021. La Direction a refusé.

Restez prudents.

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 MAUREL Nadine SERAFIN Gabriel SOURISSEAU Hervé
	Représentant Syndical : Christine DUBOISSE I		