

LA LETTRE DES ELUS DTSI - AVRIL 2023

Lanceur d'alerte, Prends garde à toi !

L'entreprise a mis à jour son règlement intérieur en fonction de la loi sur la protection des lanceurs d'alerte. A cette occasion, la Direction de DTSI s'est contentée de faire un rappel de sans mettre en place une réelle protection des lanceurs d'alerte.

Pour rappel, cette loi interdit aux entreprises d'avoir recours à des procédés de coercition et de demande au contraire une protection spécifique pour les lanceurs d'alerte.

Au lieu de protéger les salariés dans cette situation, l'entreprise a au contraire mis en oeuvre 8 items sur 15 de ce qui est interdit par la Loi ! La CFDT dénonce lors de ce CSE les pratiques d'Orange envers un salarié de l'UI Normandie Centre.

- Rétrogradation ou refus de promotion
- Transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires de travail
- Evaluation de performance ou attestation de travail négative ;
- Mesures disciplinaires imposées ou administrées, réprimande ou autre sanction, y compris une sanction financière ;
- Coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme ;
- Discrimination, traitement désavantageux ou injuste ;
- Préjudice, y compris les atteintes à la réputation de la personne, en particulier sur un service de communication au public en ligne, ou pertes financières, y compris la perte d'activité et la perte de revenu ;
- Orientation abusive vers un traitement psychiatrique ou médical.

La CFDT préconise si vous êtes témoin de faits de corruption ou de harcèlement de ne pas utiliser le lien proposé, mais de vous adresser plutôt à un délégué syndical ou représentant de proximité CFDT qui portera le dossier au CSEE et vous évitera ainsi d'avoir à subir des préjudices importants.

C'est la faute à Voltaire !

Encore un nouveau projet de déménagement de 15 salariés du SI vers le site « Le Nouveau Village » (LNV). Pour la synergie métiers et de nouvelles interactions enrichissantes, selon la direction. Le souci est la dégradation du temps de trajet pour certains salariés. Mais aussi le passage en environnement dynamique (FLEX) qui amène une dégradation des conditions de travail. La CFDT regrette l'échec de la négociation d'un accord cadre pour les salariés concernés par un déménagement vers LNV. Cette négociation avait été ouverte entre la direction et l'ensemble des organisations syndicales. Il devait couvrir tout nouveau salarié concerné par un déménagement vers LNV. Les collègues de Voltaire auraient été ainsi couverts par l'accord dans le cadre de ce déménagement. La CFDT étant la seule à demander un accord cadre et la seule à être signataire, les négociations ont échoué et rien ne s'applique en dehors de la prime de dégradation du temps de trajet. La CFDT demande l'ouverture de négociations pour les collègues de Voltaire.

Le projet vise à libérer, fin 2025, les sites tertiaires de Blagnac Durand et de Blagnac Lafayette, dénommé « Campus Blagnac » d'une surface totale SUBL (Surface Utile Brute Locative) de 30 336m² dont 25 092m² de surface tertiaire. Le campus Blagnac héberge les Directions DTSI, INNOV, OB SCE, DO GSO, FSF, WIN, soient 1 240 salariés. Le loyer + charges annuelles s'élèvent à 7 476 K/€.

L'information en CSE DTSI, le 24 avril 2023 présentait le projet de prise à bail du projet « New Blagnac » pour la location d'un bâtiment à ériger « Aérocampus » (estimation de livraison le 1er juillet 2025 - site multilocataires) qui permettrait à Orange de prendre à bail une surface de 10 197 m² et 395 places de parking pour un effectif estimé à 950 salariés fin 2025.

Le projet s'inscrit dans ses objectifs de la Direction de réduire les surfaces tertiaires et de diminuer les charges immobilières annuelles de 3 700 K/€.

Le coût estimatif à ce stade du projet en termes d'investissement s'élève à environ 10,8M€ (aménagement des surfaces, mobilier, équipement digital, accompagnement des salariés, restitution des sites actuels de Blagnac, ...). Cette estimation pourra être amenée à évoluer au cours de la phase de conception.

Ces données financières ne prennent pas en compte les coûts induits avant restitution du campus Blagnac actuel.

La CFDT a questionné la Direction sur :

- La capacité parking qui semble sous-estimée
- L'estimation des effectifs externes fin 2025 (non pris en compte dans le dossier info)

La CFDT a souligné :

- L'absence d'aggravation de temps de trajet pour les salariés, point plus que satisfaisant mais qui met en évidence l'aspect discriminatoire dans le traitement des salariés de Portet
- Le fait que les seuls coûts d'aménagement cor-respondent à 11 ans de location du site de Por-tet
- L'évidence qu'avec 3,7 M€ annuellement éco-nomisés, il eut été facile de trouver location d'espaces de travail au Sud de

Toulouse pour les portésiens.

N'hésitez pas à nous faire remonter ques-tions et inquiétudes avant la consultation « New Blagnac – Prise à bail Aérocampus » au CSE DTSI de fin mai 2023.

La LETTRE des élus
Direction Technique et du Système d'Information
UNIV ORLÉANS

Avril 2023

Lanceur d'alerte, Prends garde à toi !

L'entreprise a mis à jour son règlement intérieur en fonction de la loi sur la protection des lanceurs d'alerte. A cette occasion, la Direction de DTSI s'est concertée de faire un rappel de cette règle et place une réelle protection des lanceurs d'alerte.

Pour rappel, cette loi interdit aux entreprises d'avoir recours à des procédures de sanction et de rétroaction au contraire une procédure spécifique pour les lanceurs d'alerte.

Au lieu de protéger les salariés dans cette situation, l'entreprise a au contraire mis en œuvre à l'égard sur 15 de ce qui est interdit par la Loi ! La CFDT dénonce lors de ce CSE les pratiques d'Orange envers un salarié de l'UI Normande Centre.

- Rétrogradation ou refus de promotion
- Transfert de fonction, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires de travail
- Évaluation de performance ou attestations de travail négative ;
- Mesures disciplinaires (amendes ou avertissements, réprimande ou autre sanction, y compris une sanction financière) ;
- Coercition, intimidation, harcèlement ou autres formes ;
- Discrimination, traitement discriminatoire ou injure ;

PROTÉGER LES LANCEURS D'ALERTE

La CFDT préconise si vous êtes témoin de faits de corruption ou de harcèlement de ne pas alarmer le lieu proposé, mais de vous adresser plutôt à un délégué syndical ou représentant de proximité CFDT qui pourra le dossier au CSE et vous aidera ainsi d'avoir à subir des préjudices importants.

C'est la faute à Voltaire !

Encore un nouveau projet de loi - La CFDT regrette l'échec de la négociation de 15 salariés du négociation d'un accord cadre de la loi « La Nouvelle Loi » pour les salariés concernés par la loi « LRU ». Pour le principe de changement vers LRU métiers et de nouvelles interco. Cette négociation avait été au lieu amiablement, selon la si- versé entre la direction et l'union syndicale des organisations syndi- Le seul est la dégradation au cas. Il devait couvrir tout nouveau temps de travail pour certains sal- votre salarié concerné par un dé- Mais aussi le passage en réaménagement vers LRU. Les col- aménagement - émanant légers de l'Orléans, au sein de (PLD) qui entraîne une dégrade- ainsi couvert par l'accord dans des conditions de travail, le cadre de ce réaménagement.

La CFDT était la seule à de- mandeur un accord cadre et la seule à être signataire, les né- gociations ont échoué et rien ne s'applique en dehors de la prime de dégradation du temps de travail. La CFDT demande l'ouverture de négociations pour les col- ligues de Voltaire.

Documents

[Lettre des élus CSE DTSI](#)