

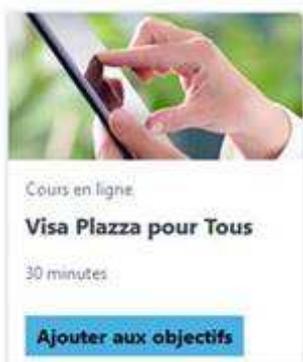
Réclamations RP CFE CGC AE, DVDC, AVSC, DTAG

Le 13 janvier 2021, nos Représentants de Proximité Mme JACQUENS (AE), Mme Marie LORET (DVDC), M. CABALD (DTAG), M. CITADELLE (AVSC) ont interrogé la Direction sur divers sujets.

■ Réponse de la Direction à nos réclamations

- 1) Vu la place de plus en plus importante que prend Plaza dans la communication d'Orange, est-il prévu de mettre en place une formation ou des ateliers à ce sujet ?

Une formation portant sur Plaza est disponible sur Orange Learning ainsi que sur Plaza.



- 2) L'accord ARCQ, signé le 20 février 2017, prévoit que chaque salarié soit positionné sur un métier puis évalué sur celui-ci afin de lui permettre de maîtriser sa carrière et faire évoluer ses compétences. Or, les mandatés à plus de 50% ne sont positionnés sur aucun métier. Quand et comment entreront ils dans le dispositif ARCQ ?

Il n'y a effectivement pas d'évaluation ARCQ pour les salariés porteurs de mandats à 50% et plus. Toutefois, à l'heure actuelle, ces salariés bénéficient de dispositions conventionnelles spécifiques prévues par l'accord sur la gestion de la carrière des porteurs de mandats du 9 septembre 2011.

- 3) Point 5 des engagements du contrat social 2011 : La mobilité fonctionnelle et géographique est fondée sur le principe du volontariat, conformément à l'Accord Emploi-Mobilité du 5 mars 2010 : l'entreprise s'engage à prendre en compte les contraintes personnelles des salariés et à gérer les situations particulières. Pouvez-vous nous garantir qu'aucun salarié de la DOAG ne sera pas forcé ?

Les mobilités sont mise en œuvre avec accord du salarié. Elles font suite à candidature sur des postes ouverts ou propositions de poste dans la gestion de certaines situations.

- 4) Point 25 des engagements du contrat social 2011 : Les salariés seniors bénéficient a minima de cinq jours de formation par période de trois ans et un suivi est réalisé par l'entreprise en collaboration avec les représentants du personnel. Pouvez-vous nous dire si tous les salariés concernés ont bénéficié de ces cinq jours tous les trois ans ?

Depuis 2020, un état des lieux permet de faire le point sur les actions de formation, les évolutions professionnelles ou salariales dont a bénéficié le salarié au cours des 6 dernières années. Cet état des lieux favorise la projection et la construction ou la mise à jour du plan de développement individuel (PDI) en tenant compte du parcours du salarié. Cet état des lieux est réalisé pour l'ensemble des salariés et notamment les salariés seniors. De plus, lors de la présentation au CSE du bilan de formation, ce point est présenté et fait l'objet d'une consultation.

- 5) Point 26 des engagements du contrat social 2011 : Des entretiens "cap seniors" des 55 ans permettent d'accompagner et de conseiller les salariés sur leur Parcours. Pouvez-vous nous dire si tous les salariés concernés ont bénéficié de ce dispositif ?

Les entretiens sont proposés aux salariés ; ces derniers peuvent également faire la demande. Aussi, une communication a été faite récemment par Orange Avenirs sur le Dispositif de fin de carrière.

- 6) Point 38 des engagements du contrat social 2011 : Les salariés ont la possibilité de recommander des candidats en proposant leur CV via un dispositif simple sur l'intranet et sont informés de la suite donnée à leur candidature. Où se trouve l'accès ?

La cooptation est un test en cours dans certaines entités, soit OBS, TGI et DTSI, et sur certaines expertises clés sur lesquelles le Groupe a du mal à recruter. C'est le cas notamment sur la Cyber sécurité. Ce test a débuté en aout 2020 et sera d'une durée d'au moins 6 mois. Un bilan sera fait au niveau du Groupe afin de décider si le dispositif sera étendu à toutes les entités.

- 7) Point 62 des engagements du Contrat Social 2011 : Des dispositifs permettent aux salariés et aux équipes de partager des idées, notamment sur l'amélioration des processus et les conditions de vie au travail, et de suivre en direct sur anoo l'intérêt porté à leurs suggestions. Comment accéder à ces dispositifs ?

Ce dispositif perdure. Initialement dénommée Idééclic, il a évolué.

Aujourd'hui, Oz est notre programme d'innovation salariés ouverte à tous, partout dans le Groupe pour s'inscrire dans une dynamique renouvelée.

Il permet à chacun de :

- mettre en œuvre l'amélioration continue avec son équipe pour gagner en efficacité et en agilité au quotidien,
- enrichir ensemble le mur d'idées pour inspirer toute l'entreprise,
- relever un défi de l'innovation collectif et thématique, le gagner et déployer votre innovation,
- postuler à l'Intrapreneurs Studio pour porter son projet avec et pour Orange.

Oz, innovation salariés, inscrit l'initiative au cœur des modes de fonctionnement d'Orange et a pour ambition de faire de l'innovation participative un ressort du quotidien

- 8) Point 64 des engagements du Contrat Social 2011 : Des séances d'expression collective seront organisées pour l'ensemble des salariés au minimum une fois par an. Quand ont eu lieu les dernières séances d'expression collective ? Quand aura lieu la prochaine séance ?

Les réunions d'équipes, les séminaires staff et managers permettent aux salariés d'être informés et de s'exprimer sur la Stratégie et les Enjeux du Groupe et plus particulièrement sur les projets de la DO Caraïbes.

- 9) Point 80 des engagements du Contrat Social 2011 : Des "matins de la formation" sont proposés sur les principaux sites, afin de présenter l'offre de formation et d'identifier les attentes des salariés. Quand ont eu lieu les derniers « matin de la formation » ? Quand aura lieu la prochaine séance ?

En 2019, des demi-journées ont été organisées sur les 3 départements (Guadeloupe, Martinique et Guyane) sur le développement des compétences avec des ateliers notamment sur le DIF, le CIF et Orange Learning. Nous poursuivons cette sensibilisation sur le développement des compétences avec l'organisation des ateliers PDI à l'attention des managers et des salariés.

- 10) Point 103 des engagements du Contrat Social 2011 : Des temps d'expression seront organisés pour permettre aux salariés de donner leur avis sur le contenu, les conditions et l'organisation du travail. Quand ont eu lieu les dernières séances ? Quand aura lieu la prochaine séance ?

L'écoute des salariés passent par différents canaux à date notamment le baromètre social et les réunions d'équipe. Par exemple, sur des sujets spécifiques notamment le télétravail, des enquêtes ont été diffusées à l'ensemble des collaborateurs pour avoir leur avis.

- 11) Point 107, une qualité de vie au travail améliorée, des engagements du Contrat Social 2011 : Un budget convivialité est alloué aux managers d'entités, leur permettant d'organiser, avec l'appui des directeurs de sites, des événements festifs favorisant le lien social. Ce budget est-il utilisé ? Si oui, comment ? Si non, pourquoi ? Nous réclamons qu'il soit redistribué aux salariés.

Ces budgets de convivialité sont toujours disponibles dans chaque unité et sont utilisés.

- 12) Point 150 des engagements du Contrat Social 2011 : Les responsables RH participent régulièrement aux réunions d'équipe de leur périmètre. Comment est organisée cette participation ? Quelle est la fréquence ? A quand remonte la dernière participation ? Quand aura lieu la prochaine participation ?

Les responsables RH ont dans leur mission l'accompagnement des managers et des salariés de leurs unités ; ils réalisent ainsi des animations à destination des managers ainsi que des interventions en réunion d'équipe. Ces interventions sont organisées soit à discrétion des managers qui se rapprochent de leur filière RH pour la planification soit à la demande de la filière RH en fonction de sujets majeurs qui doivent être déployés vers l'ensemble des salariés.

- 13) Les salariés qui quittent notre entreprise sont-ils informés qu'ils bénéficient de la portabilité de leurs garanties santé et prévoyance ? Comment en sont-ils informés ?

Le contrat frais de santé et prévoyance pour les salariés de droit privé cesse dès la fin du contrat de travail. Sous certaines conditions, le salarié de droit privé peut bénéficier de la portabilité des garanties frais de santé et prévoyance pour une durée de 12 mois maximum. A titre individuel, le salarié peut demander le régime « sortie de Groupe » (loi Evin), à condition d'en faire la demande dans un délai de 6 mois après la fin de mon contrat de travail ou la fin de la période de portabilité. Il peut maintenir ainsi le même niveau de garantie et le montant de la cotisation est entièrement à sa charge. Les salariés sont informés des modalités par courrier.

- 14) Notre Président Stéphane Richard regrette que certains salariés soient partis en retraite sans pouvoir dire au revoir à leurs collègues professionnels. Nous réclamons qu'une prime spéciale de départ soit accordée aux salariés qui quitteront la DOAG durant les mois à venir.

Cette revendication est du périmètre des délégués syndicaux.

Merci encore pour votre confiance ! Nous travaillerons dur pour en être dignes.

N'hésitez pas de contacter vos élus, ainsi que vos représentants locaux pour de plus amples informations.

Vos représentants

Vos Élus CSE titulaires :		Vos Élus CSE suppléants :	
<ul style="list-style-type: none">▪ Diane ETIENNE ROUSSEAU (Baie Mahault)▪ Eric DRANE (Baie Mahault)▪ Hubert LEMARQUAND (Baie Mahault)▪ Gaëtan ABSALON (Fort de France)		<ul style="list-style-type: none">▪ Marie LORET (Rémire Montjoly)▪ Theyre CHARABIE (Baie Mahault)	
Votre Représentant Syndical : Gérard CABALD			
Vos représentants de proximité			
AEC	Joelle JACQUENS (Fort de France)	DTAG	Gérard CABALD (Baie Mahault)
AVSC	Eddy CITADELLE (Baie Mahault)	DVDC	Marie LORET (Rémire Montjoly)
Vos représentants CSSCT			
Client AG	Gaëtan ABSALON	Réseaux et SI	Eric DRANE
Vos représentants dans les commissions thématiques			
Emploi Formation Egalité Professionnelle		Rodolphe CALONNE	
Handicap :		Christine DUFAY	
Economie et Evolution des Marchés :		Christian ROSEMOND	