



Sommaire

Déclaration

Information portant sur la situation et les mesures prises par l'entreprise par rapport à l'évolution de l'épidémie de Coronavirus

Point sur la situation et l'évolution de la Direction Administrative Financière - périmètre Antilles Guyane (DOC + Orange Caraïbe)

Point sur la situation et l'évolution de la Direction des Ressources Humaines - périmètre Antilles Guyane (DOC + Orange Caraïbe)

Information en vue d'une consultation portant le projet d'installation de l'équipe DTAG RIP Yana Fibre dans le Bâtiment « Voltaire » à Cayenne

Point d'information sur la situation de la boutique de Basse-Terre

Information portant sur l'emploi du 3ème trimestre 2021 de la Direction Orange Antilles Guyane et de la filiale Orange Caraïbe

Information portant sur l'emploi du 4ème trimestre 2021 de la Direction Orange Antilles Guyane et de la filiale Orange Caraïbe

Information en vue d'une consultation portant sur le rapport annuel sur l'emploi 2021 de la Direction Antilles Guyane et de la filiale Orange Caraïbe (bloc 3 de la Politique sociale, emploi et conditions de travail)

Vos représentants

Déclaration

Veuillez trouver sur notre site CFE CGC Orange notre déclaration préalable :

[AG - L'essentiel du CSE du 19 et 20 juillet 2022 | DO-Antilles-Guyane | Directions Orange | Etablissements | CFE-CGC groupe Orange \(cfecgc-orange.org\)](#)

Information portant sur la situation et les mesures prises par l'entreprise par rapport à l'évolution de l'épidémie de Coronavirus

✓ Consultation

22 cas ont été recensés mais nous ne pouvons pas parler de cluster de service car la répartition est sur tous les territoires. La tendance suit celle de la situation générale dans nos régions.

Analyse de la CFE-CGC

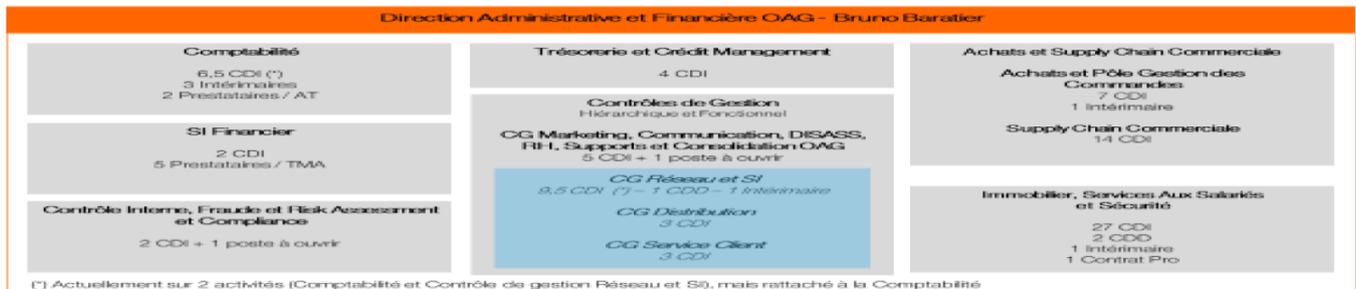
En cette période exceptionnelle, prenez soin de vous mais aussi des vôtres et respectez les mesures de prévention.

Point sur la situation et l'évolution de la Direction Administrative Financière - périmètre Antilles Guyane (DOC + Orange Caraïbe)

✓ Consultation

L'organisation de la Direction Administrative et Financière d'Orange Antilles Guyane au 1er mars 2022

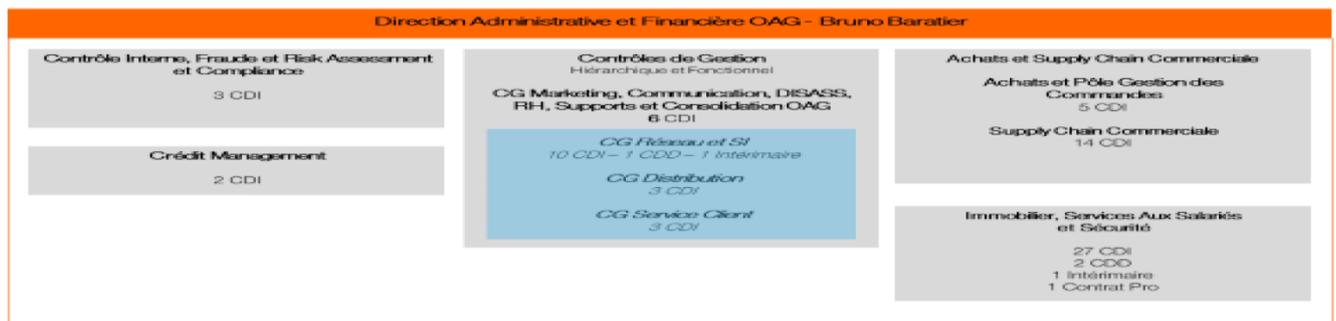
La Direction Administrative et Financière d'Orange Antilles Guyane est composée actuellement de 7 directions ou départements pour un total de 69 CDI, 2 CDD, 5 intérimaires, 7 prestataires et 1 contrat de professionnalisation. L'organigramme est le suivant :



Rattachement hiérarchique : 68 CDI, 2 postes à ouvrir, 2 CDD, 5 intérimaires, 7 prestataires et 1 contrat de professionnalisation
Rattachement fonctionnel : 15 CDI, 1 CDD, 1 intérimaire

L'organisation cible de la Direction Administrative et Financière d'Orange Antilles Guyane après les évolutions

Après les évolutions d'organisation envisagées, la Direction Administrative et Financière d'Orange Antilles Guyane serait composée de 5 directions ou départements pour un total de 58 CDI, 2 CDD, 1 intérimaire et 1 contrat de professionnalisation.



Rattachement hiérarchique : 57 CDI, 2 CDD, 1 intérimaire et 1 contrat de professionnalisation
Rattachement fonctionnel : 16 CDI et 1 intérimaire

Analyse de la CFE-CGC

La CFE CGC observe que ce dossier « Point » établit une corrélation entre la fusion OCA / OSA et la suppression de 13 postes à la direction financière.

Une lecture attentive du dossier montre que ces postes sont en réalité transférés en France hexagonale, et que par ailleurs la direction financière locale envisage de poursuivre le travail avec plusieurs prestataires.

La CFE CGC a demandé de confier à la CSSCT **Projets Transverses** l'instruction de ces deux risques : d'instruire le projet de nouvelle organisation de la DAF et d'étudier la faisabilité d'un maintien aux Antilles de tout ou partie des postes qui seront rattachés à la direction financière en France (trésorerie et comptabilité) ainsi que la réinternalisations de tout ou partie des postes actuellement occupés par des prestataires.

De plus, la CFE CGC demande à la CSSCT **Projets Transverses**, de procéder à tout examen utile et notamment à des entretiens avec les salariés concernés par le transfert des postes vers l'hexagone, d'estimer les possibilités de reclassement pour ces salariés et de rendre compte au CSE du résultat de ces investigations.

En réponse à la question de la CFE CGC, la liste des postes proposés a été envoyée après que la Direction nous est présenté ses excuses. La Direction a fait part de son engagement à ce que **tous les employés concernés par la disparition de leur activité trouvent un poste**. D'ailleurs les embauches sur les postes ouverts étaient gelées afin qu'ils soient prioritaires. Cependant, compte-tenu du report plus que probable de la fusion, un dégel aura lieu en s'assurant au préalable du souhait de mobilité ou pas des salariés impactés.

Au sujet de la continuité de service du service des achats (question posée par la CFE CGC), il y a aujourd'hui 3 CDI et 1 intérimaire. Dans la proposition, un renforcement de l'équipe est prévu avec un gestionnaire des achats. De plus la polyvalence sera recherchée au sein de l'équipe.

Il est à noter qu'en raison de la suspension de la fusion, le projet d'évolution est également suspendu. **En effet la procédure judiciaire risque de décaler la fusion à 2023**, entraînant un nouveau calendrier ainsi que la poursuite de l'activité comptable d'Orange Caraïbe. A noter également que la consultation sera celle qui s'opérera avec le projet de fusion.

Point sur la situation et l'évolution de la Direction des Ressources Humaines - périmètre Antilles Guyane (DOC + Orange Caraïbe)

✓ Consultation

Les évolutions d'organisation envisagées au sein de la DRH d'Orange Antilles Guyane

Le service des Ressources Humaines d'Orange Caraïbe est rattaché au Directeur RH de la DOAG. Il est composé de 4 personnes, dont un manager. Dans cette équipe 4 personnes interviennent indirectement sur les 3 départements administratifs du périmètre Antilles-Guyane. A l'issue de la fusion, l'ensemble de l'activité RH dédiée à Orange Caraïbe serait transféré à la DRH de la DOAG.

Les salariés assurant ces activités seraient maintenus dans leurs emplois au sein de la DRH OAG. Compte tenu du périmètre des directions transverses, il conviendra de recruter un/e Responsable RH qui aura la responsabilité de gestion de ces directions transverses de la DOAG.

Les directions transverses, appelées Moyens Propres de la DO sont : DAF, DCOM & RSE, DJ, DMSC, DRH, DR&O, DSI ainsi que les DR et la DT. Eu égard à la mobilité de l'actuelle Responsable RH d'Orange Caraïbe, l'intérim est actuellement assuré par le DRH de la DOAG. Un recrutement sera ouvert sur le poste de RRR DOMP.

Le préventeur ainsi que la Gestionnaire Ressources Humaines lui seraient rattachés. La mission de chargée d'administration du personnel et paie, étant essentiellement liée à l'activité paie au sein d'Orange Caraïbe, celle-ci ne sera pas poursuivie.

En effet l'activité paie serait entièrement transférée au CSRH d'Orange SA. Arrivé à son terme le contrat d'intérimaire ne serait pas reconduit.

L'organisation cible de la DRH d'Orange Antilles Guyane après la fusion

Après la fusion la DRH d'Orange Antilles Guyane serait composée de 7 départements pour un total en ETP de 23,5 CDI, 2 apprenties.

Organigramme détaillé – Avant la fusion – Effectif en ETP



Organigramme détaillé – Après la fusion – Effectif en ETP



Veillez trouver sur notre site CFE CGC Orange notre déclaration préalable : [AG - L'essentiel du CSE du 19 et 20 juillet 2022 | DO-Antilles-Guyane | Directions Orange | Etablissements | CFE-CGC groupe Orange \(cfecgc-orange.org\)](#)

Analyse de la CFE-CGC

La CFE CGC avait déjà antérieurement **alerté** la Direction de la DOAG sur la situation de sous-effectif de la Direction des Ressources Humaines.

Il apparaissait que différents services de Direction des Ressources Humaines subissaient des réductions drastiques depuis quelques temps Un nouveau service **ET & TQVT** crée. Aussi pour quelles raisons les préventeurs sont-ils rattachés à la RRRH moyens propres ?

Nous ne comprenons pas le quelle le sens de cette décision. **Nous constatons malheureusement que le service DSI ne se voit toujours pas l'attribution d'un RH ou RRRH.**

Au sujet du besoin d'une personne dédiée à la DSI d'Orange Caraïbe : La Direction nous a informé que le poste de la RRRH d'Orange Caraïbe (qui a effectué une mobilité) avait été suspendu en raison de la fusion à venir. Cependant, en raison du décalage de la fusion, le poste sera réouvert dans le périmètre actuel d'Orange Caraïbe en attendant la fusion.

Cette nouvelle ressource opérera sur l'ensemble de la filiale (gestion etc.) mais **ne sera nullement dédiée** à la DSI d'Orange Caraïbe.

Information en vue d'une consultation portant le projet d'installation de l'équipe DTAG RIP Yana Fibre dans le Bâtiment « Voltaire » à Cayenne

✓ Information

Contexte et description du projet

Pourquoi on veut mettre en œuvre cette transformation

Le projet consiste à installer la nouvelle équipe RIP YANA Fibre/DTAG pour : Doter l'équipe d'un lieu de travail adapté et équipé, créer le collectif nécessaire à l'activité, favoriser la communication interpersonnelle et mieux partager les processus de l'activité
Le Bâtiment Voltaire RdC à Cayenne est retenu car il dispose d'espaces et d'équipements permettant l'accueil de ces équipes.

Les équipes concernées

	Effectif	Localisation actuelle
AVSC	12	Voltaire RdC
RIP	11	Provisoirement à Chaton Direction
Total	23	

DTAG RIP : 11 salariés

- 1 x Directeur déploiement
- 1 x Responsable Performance
- 1 x Responsable Technique Intervention
- 3 x Chefs de Projets Déploiement
- 2 x Chargés d'affaires
- 1 x Superviseur Travaux
- 2 x Technicien VQSE

AVSC : 12 salariés

- 1 x Responsable
- 7 x Conseillers
- 1 x Expert Supervision soutien
- 2 x Spécialistes domaine client
- 1 x Responsable Local Processus

L'accompagnement des salariés

Information et recueil des avis : MS Survey pour recueillir les avis après les présentations en équipe

Animation : Programmation de réunions par le groupe pluridisciplinaire pour les 2 équipes AVSC et DTAG

Choix des positions de travail : discussions d'équipe sur occupation finale des positions de travail

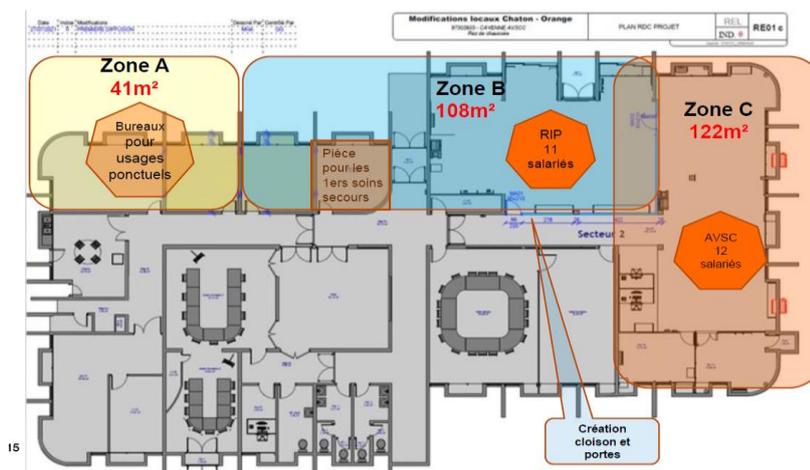
Télétravail ponctuel : possible durant la phase des travaux si l'activité le permet et sur validation managériale

Position de travail temporaire : A étudier si le télétravail n'est pas possible

Convivialité : organisation d'un moment de convivialité (fête des voisins) pour célébrer l'entrée dans les nouveaux locaux et pour mieux se connaître si les conditions sanitaires le permettent.

Bilan satisfaction salarié : organisé 3 mois après les travaux (MS Survey) et bilan présenté aux équipes

Projet d'aménagement bâtiment Voltaire RDC à Cayenne



Analyse de la CFE-CGC

L'objet du réaménagement est l'installation de 11 salariés de l'équipe DTAG RIP YANNA FIBRE dans le bâtiment VOLTAIRE à Cayenne.

Le réaménagement est projeté sur le plateau occupé par l'AVSC et impacte également les 12 salariés de cette unité.

La présentation sommaire des aménagements ne permet pas de mesurer pleinement la qualité de ceux-ci, même il est fait référence à une norme sans qu'elle soit précisée. Pendant la réalisation des travaux, d'une durée de 3 semaines, les salariés auront la possibilité de télétravailler de façon ponctuelle ou seront relocalisés dans d'autres locaux sans que ces locaux soient précisés.

Les cloisons auront des espaces vitrés. La climatisation, le son ont été pris en compte. Les bureaux seront des marguerites et tout le mobilier reste sauf les fauteuils et les lumières. Les 2 équipes seront isolés l'une de l'autre en raison des aspects de confidentialité et de compliance.

En l'état les membres du CSE demande une expertise pour analyser l'ensemble des volets de ce projet :

→ aménagements et conditions de travail → RH → RSE

Le mandatement de la CSSCT transverse est également demandé.

Point d'information sur la situation de la boutique de Basse-Terre

✓ Information

En janvier 2020, certains employés ont exercé leur droit de retrait suite au retour de la responsable boutique. Un comité a été constitué puis a mis en place des mesures de protection.

Durant l'arrêt maladie de la responsable boutique, la cours d'appel de Bordeaux a confirmé la position de la direction au sujet du déplacement professionnel.

Le collectif peut revenir à la boutique de Basse Terre s'il le souhaite. Il est peu probable que le conseil d'état soit saisi (plus haute instance du droit administratif).

Analyse de la CFE-CGC

Dossier à suivre concernant le retour du collectif dans la boutique

Information portant sur l'emploi du 3ème trimestre 2021 de la Direction Orange Antilles Guyane et de la filiale Orange Caraïbe

✓ Information

Direction Orange Caraïbe :

Effectif	déc-20	janv-21	févr-21	mars-21	avr-21	mai-21	juin-21	juil-21	août-21	sept-21	oct-21	nov-21	déc-21	Evolution en nb M fin de période vs déc.2020	Evolution en % M fin de période vs déc.2020
CDI	875	862	861	858	855	851	848	843	842	842				- 33	-3,8%
CDD	45	42	47	47	46	44	43	50	49	44				- 1	-2,2%
effectif en activité	920	904	908	905	901	895	891	893	891	886	#VALEUR	#VALEUR	#VALEUR	- 34	-3,7%

Au T3 les CDI actifs enregistrent **une baisse de 3,8 %** par rapport à décembre 2020.

Répartition géographique des CDI Actifs au 30/09/2021

Orange Caraïbe :

Effectif	déc-20	janv-21	févr-21	mars-21	avr-21	mai-21	juin-21	juil-21	août-21	sept-21	oct-21	nov-21	déc-21	Evolution en nb M fin de période vs déc.2020	Evolution en % M fin de période vs déc.2020
CDI	320	320	321	321	318	316	315	316	315	316				- 4	-1,3%
CDD	14	15	15	15	13	14	11	10	9	9				- 5	-35,7%
effectif en activité	334	335	336	336	331	330	326	326	324	325				- 9	-2,7%

AuT3, les CDI actifs sont **en baisse de 2,7%** par rapport à décembre 2020.

Répartition géographique des CDI Actifs au 30/09/2021

Analyse de la CFE-CGC

Au-delà des contenus de ce rapport, la CFE CGC :

- Attire à nouveau l'attention sur le malaise et la démotivation rencontrés par différents personnels ; des salariés s'interrogent depuis plusieurs années sur le sens de leur action, sur leur rôle à venir dans le cadre des réorganisations en cours ; tout ceci dans un contexte où, sur fond d'évolution des conditions d'exercice du travail, couplé aux incidences de l'accord intergénérationnel.

Pour la CFE-CGC, il eut fallu conduire une politique de l'emploi sur **un pilotage par les enjeux de compétences** et non seulement **un pilotage par les coûts**.

L'alternance permet à des jeunes de financer leurs études et d'acquérir une expérience professionnelle. Pour l'entreprise l'alternance permet de former des jeunes, de repérer des talents et de les conserver. Malheureusement cet objectif est loin d'être atteint.

Il n'y a malheureusement pas de suivi des alternants une fois qu'ils ont quitté l'entreprise, et nous ne savons pas si ces jeunes formés chez nous apportent leurs compétences à nos concurrents.

Sous-traitance :

Au vu de la politique de l'emploi de ces dernières années, vos élus CFE-CGC n'ont pas été surpris.

La CFE CGC estime qu'au-delà de l'indispensable mise en visibilité de la stratégie de recours à la sous-traitance ou à l'achat de prestations externes, la meilleure garantie de pérennité de l'entreprise reste le maintien, chez Orange et dans notre DO, des compétences et savoir-faire.

La CFE CGC revendique l'urgence à ré-internaliser les emplois dans nos territoires.

Information portant sur l'emploi du 4ème trimestre 2021 de la Direction Orange Antilles Guyane et de la filiale Orange Caraïbe

✓ Information

Direction Orange Caraïbe :

Année 2021

Effectif	déc-20	janv-21	févr-21	mars-21	avr-21	mai-21	juin-21	juil-21	août-21	sept-21	oct-21	nov-21	déc-21	Evolution en nb M fin de période vs déc.2020	Evolution en % M fin de période vs déc.2020
CDI	875	862	861	858	855	851	848	843	842	842	843	842	835	- 40	-4,6%
CDD	45	42	47	47	46	44	43	50	49	44	41	46	38	- 7	-15,6%
effectif en activité	920	904	908	905	901	895	891	893	891	886	884	888	873	- 47	-5,1%

Au T4, les effectifs CDI actifs sont **en baisse de 5,1%** par rapport à décembre 2020.

Répartition géographique des CDI Actifs au 31/12/2021

Orange Caraïbe :

Effectif	déc-20	janv-21	févr-21	mars-21	avr-21	mai-21	juin-21	juil-21	août-21	sept-21	oct-21	nov-21	déc-21	Evolution en nb M fin de période vs déc.2020	Evolution en % M fin de période vs déc.2020
>DI	320	320	321	321	318	316	315	316	315	316	315	314	312	- 8	-2,5%
>DD	14	15	15	15	13	14	11	10	9	9	9	10	10	- 4	-28,6%
effectif en activité	334	335	336	336	331	330	326	326	324	325	324	324	322	- 12	-3,6%

Au T4, les effectifs CDI actifs **baissent de 3,6%** par rapport à décembre 2020.

Répartition géographique des CDI Actifs au 31/12/2021

Analyse de la CFE-CGC

Idem au T3. La baisse des effectifs se poursuit ! La CFE CGC revendique l'urgence à ré-internaliser les emplois dans nos territoires.

Information en vue d'une consultation portant sur le rapport annuel sur l'emploi 2021 de la Direction Antilles Guyane et de la filiale Orange Caraïbe (bloc 3 de la Politique sociale, emploi et conditions de travail)

✓ Information

Direction Orange Caraïbe :

Effectifs en activité : répartition des CDI actifs par domaine métier

Domaine Accompagnement				Domaine Innovation et Technologie				Domaine Fonctions Support				Domaine Client			
	dec-20	dec-21	% Evol		dec-20	dec-21	% Evol		dec-20	dec-21	% Evol		dec-20	dec-21	% Evol
ABPM Animation et Processus	10	11	10%	DDAT Donnée	1	1	0%	FFMN Immobilier et Services aux Occupants	13	15	15,4%	PCCO Coordination Client	9	11	22,2%
AMNG Management	109	104	-4,6%	DDEO Déploiement et Exploitation	306	286	-6,5%	FFPS Finance Performance Stratégie	36	35	-2,8%	PCMM Communication	8	11	37,5%
APJM Management Projet	28	37	32,1%	DITC Technologies de l'Information et de Communication	14	13	-7,1%	FHRE Ressources Humaines	60	56	-6,7%	PMAR Marketing	7	3	-57,1%
				DRED Recherche et Design	0	0		FPRC Protection	3	2	-33,3%	PSBR Ventes et Relation Client Entreprise	46	52	13%
				DSCR Sécurité	8	8	0%					PSCR Ventes et Relation Client	217	190	-12,4%
Total domaine	147	152	3,4%	Total domaine	329	308	-6,4%	Total domaine	112	108	-3,6%	Total domaine	287	267	-7,0%
Poids relatif	16,8%	18,2%		Poids relatif	37,6%	36,9%		Poids relatif	12,8%	12,9%		Poids relatif	32,8%	32,0%	
non défini	0	0													
TOTAL	875	835		<i>835 CDI fin dec-2021</i>											

Orange Caraïbe :

Effectifs en activité : répartition des CDI actifs par domaine métier

Domaine Accompagnement				Domaine Innovation et Technologie				Domaine Fonctions Support				Domaine Client			
	dec-20	dec-21	% Evol		dec-20	dec-21	% Evol		dec-20	dec-21	% Evol		dec-20	dec-21	% Evol
ABPM Animation et Processus	13	13	0%	DDAT Donnée	1	2	100%	FFMN Immobilier et Services aux Occupants	3	3	0%	PCCO Coordination Client	12	12	0%
AMNG Management	50	52	4%	DDEO Déploiement et Exploitation	31	30	-3,2%	FFPS Finance Performance Stratégie	38	34	-10,5%	PCMM Communication	9	9	0%
APJM Management Projet	20	22	10%	DITC Technologies de l'Information et de Communication	42	42	0%	FHRE Ressources Humaines	8	6	-25%	PMAR Marketing	14	14	0%
				DRED Recherche et Design	0	0		FPRC Protection	6	5	-16,7%	PSBR Ventes et Relation Client Entreprise	7	5	-28,6%
				DSCR Sécurité	3	5	66,7%					PSCR Ventes et Relation Client	63	58	-7,9%
Total domaine	83	87	4,8%	Total domaine	77	79	2,6%	Total domaine	55	48	-12,7%	Total domaine	105	98	-6,7%
Poids relatif	25,9%	27,9%		Poids relatif	24,1%	25,3%		Poids relatif	17,2%	15,4%		Poids relatif	32,8%	31,4%	
TOTAL	320	312		<i>312 CDI fin dec 2021</i>											

Analyse de la CFE-CGC

Idem au T3 et TA. La baisse des effectifs se poursuit ! La CFE CGC revendique l'urgence à ré-internaliser les emplois dans nos territoires.

Vos représentants

Vos Élus CSE titulaires :

- Diana ETIENNE ROUSSEAU (Baie Mahaut)



- Gaëtan ABSALON (Fort de France)



- Hubert LEMARQUAND (Baie Mahaut)



- Eric DRANE (Baie Mahaut)



Vos Élus CSE suppléants :

- Marie LORET (Rémire Montjoly)



- Theymyre CHARABIE (Baie Mahaut)



- Nathalie LAURENCIN FELICIA (Le Lamentin)



- Votre Représentante Syndicale :** Alexandra SALIBUR (Baie Mahaut)



Vos représentants CSSCT

Client AG : Gaëtan ABSALON **Réseaux et SI :** Eric DRANE **Fonctions support AG :** Nathalie LAURENCIN FELICIA