



Sommaire

Déclaration CFE CGC – Compte CSE	
Surprise – surprise – Déclaration CGTG	
Information - consultation sur les ouvertures exceptionnelles les dimanches envisagées en 2020	
Information relative au développement de la force commerciale mobile à l'AE Antilles Guyane	
Fonctionnement du CSE....	
Information portant sur le projet Carrefour de l'Expertise Client : CarEC....	
Information en vue d'une consultation sur la création de la Direction de la Sécurité, de la Privacy et de l'Infogérance (DSPi) et le changement de nom de la DISAS qui devient la Direction de l'Immobilier des Services Aux Salariés & de la Sécurité (DISAS S)....	
Suivi des dispositions prises par l'entreprise dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus....	
Vos représentants	2

Déclaration CFE CGC – Compte CSEE

Bonjour M. le secrétaire,

Les ordonnances Macron ont précisé les obligations pesant sur les comités sociaux et économiques (CSE).

Concernant l'approbation des comptes 2019, la réunion au cours de laquelle les comptes sont présentés et approuvés est une réunion spécifique qui porte uniquement sur ce seul sujet. Elle fait l'objet d'un procès-verbal spécifique (article L. 2315-68) mais aussi un rapport des comptes établi par l'expert-comptable en concertation avec le bureau du CSEE et le rapport d'activité et de gestion établi par le trésorier du CSEE.

De ce fait, M. le secrétaire, M, le Trésorier, la CFE CGC souhaite la tenue **d'un CSEE extraordinaire** dans les meilleurs délais et ceci avant la fin septembre 2020, afin que vous nous présentiez un rapport présentant les informations qualitatives sur les activités et sur la gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité CSEE DOAG.

Surprise – Surprise - Déclaration CGTG

La CGTG nous annonçant qu'elle ne prendra part à **aucun vote** concernant les divers sujets à l'ordre du jour de cette séance.

Comment une OS qui se trouve au bureau du CSE ne souhaite pas participer au vote concernant les propositions de son alliance avec CGTM et CFDT. Le mystère reste ! Ça promet pour l'avenir.

Information - consultation sur les ouvertures exceptionnelles les dimanches envisagées en 2020

✓ Information - Consultation

La direction nous présente le projet d'ouvertures exceptionnelles pour les boutiques le dimanche en 2020.
Les règles de gestion du travail des dimanches : Pour toute ouverture exceptionnelle le dimanche, les modalités de compensation des heures travaillées mises en œuvre respectent les principes de l'Accord Pour Tous du 2 février

2000 à savoir : les heures effectuées ouvrent droit à une majoration de 100% pour ce jour travaillé et à une compensation en temps équivalente. Le jour de repos hebdomadaire sera récupéré dans la quinzaine qui précède ou qui suit la suppression du repos conformément à l'article L.3132-27 du code du travail.

L'ouverture des boutiques, le dimanche, est rythmée chaque année par des périodes identiques :

- a) la période des soldes
- b) la période estivale
- c) la période de fin d'année

Analyse de la CFE-CGC

Conformément à la loi, les dérogations au repos dominical sont basées sur le volontariat. Dans cette hypothèse, nous n'y voyons aucun inconvénient.

Vote des élus sur la résolution :

- POUR : CFE-CGC – FO – SUD – CFDT
- ABSTENTION : UTT-UGTG

Information relative au développement de la force commerciale mobile à l'AE Antilles Guyane

✓ Information

La direction nous évoque le contexte :

Le marché de la mobilité est de plus en plus concurrencé aux Antilles Guyane. Une position agressive des concurrents déjà en place (SFR notamment). Elle nous annonce la venue de nouveaux acteurs sur le marché du B to B (Jaguar filiale du groupe Iliad maison mère de Free). Une baisse structurelle du Chiffre d'Affaires mobile (-2,9 % au S2 2019). La mobilité étant un des axes majeur pour aller chercher la croissance du Chiffres d'Affaires.

L'enjeu commercial :

Renforcer nos équipes de vente et acquérir un savoir-faire et une agilité reconnue. Une nécessité pour le client d'avoir une entité unique pour le marché fixe, mobile, internet et relais de croissance. Améliorer la satisfaction clients et un apport de nouvelles compétences dans le domaine de la mobilité.

La Direction nous informe du retour d'un salarié en Essaimage et une embauche de 3 vendeuses et de 2 assistantes commerciales.

Analyse de la CFE-CGC

Le projet de développement de la force mobile est opportun stratégiquement. En revanche, sa déclinaison et son articulation s'appuient d'après nous sur une mauvaise analyse du contexte :

Aujourd'hui, 78% des ventes mobiles sont effectuées par EW. EW est présent sur les 3 départements avec une structure AGILE (des équipes restreintes, compétence mono- produit, des process simples et la gestion de son propre stock).

La clientèle ciblée est essentiellement Milieu et Haut de marché ENTREPRISE. EW est rémunéré par OCA au placement sans objectif de CA (qui est en baisse au niveau de l'AEC). Ses atouts :

=> la proximité et la couverture client

=> sa réactivité

Avec EW, Orange a favorisé l'externalisation des ventes mobile de l'AEC au détriment de sa propre force de vente et a ainsi contribué à la situation actuelle.

Les processus existant au sein de l'AEC sont contraignants et inadaptés à la satisfaction de notre clientèle (manque de réactivité dans le processus commande/livraison, pas de digitalisation, absence de stock géré par l'AEC).

Nos difficultés rencontrées aujourd'hui dans ce domaine ne sont pas liées à des compétences, mais uniquement à une organisation compliquée.

Le projet de réorganisation présenté se base essentiellement sur le recrutement en externe d'une partie de la force de vente d'EW afin de répondre aux enjeux (arrivée de FREE et développement de la concurrence). Or, la stratégie de FREE est orientée sur les segment Résidentiel et Pro/PME et non sur le MdM Entreprise. Qu'on le veuille ou pas, avec l'arrivée de FREE, le bateau va « tanguer ».

Nous pensons que le recrutement externe n'est pas justifié, car :

1 - Nous avons au niveau de l'AEC et de manière plus large au niveau de la DOC, les compétences et la relation client. Sur notre marché, le client est attaché à ORANGE pour la qualité de son réseau, en 1er lieu, à l'accompagnement et la proximité commerciale ensuite.

2 – Sans changement de process, la nouvelle force de vente rencontrera les mêmes difficultés.

Fonctionnement du CSE

✓ Consultation et approbation

1) Présentation et approbation de l'accord de gestion Activités Sociales et Culturelles CSE AG/CSEC

2) Présentation et approbation de l'accord de gestion Fonctionnement CSE AG/ CSEC

3) Présentation pour approbation du budget prévisionnel de fonctionnement du CSEE AG

4) Présentation pour approbation du budget prévisionnel ASC du CSEE AG

5) ASC – Présentation et approbation des modalités de mise en œuvre des activités sociales et culturelles du CSE AG

Analyse de la CFE-CGC

C'est le désordre complet au sein du bureau du CSE. Rappel, le bureau du CSEE étant géré par la CGTG – CGTM et la CFDT. **Comment une OS qui se trouve au bureau du CSE**

ne souhaite pas participer au vote concernant les propositions de son alliance avec CGTM et CFDT.

La CFE CGC demande depuis des mois l'approbation des comptes 2019 sans succès. Cette présentation doit faire l'objet d'un procès-verbal spécifique (article L. 2315-68) mais aussi un rapport des comptes établi par l'expert-comptable en concertation avec le bureau du CSEE et le rapport d'activité et de gestion établi par le trésorier du CSEE.

Nous sommes assez surpris, mais un CSEE se gère comme une entreprise, d'où l'importance **de pouvoir vérifier les comptes avant toute approbation du budget.**

Quel temps perdu depuis la mise en place du bureau CSEE DOAG. Une stratégie sans conviction. Un manque de dynamisme, sans aucune vision et orientation claire.

Rétrocession du budget ASC

Les ASC sont de la responsabilité exclusive des CSE, rien n'empêche le CSE de mettre un œuvre son programme ASC indépendamment du CSEC (c'est le cas à OFS et SCE ou la CFE CGC gère ces 2 CSE). Le CSEC n'a pas vocation à gérer des ASC qui sont de la responsabilité exclusive des CSE. **Cette gestion ne doit pas être, pour la CFE CGC, déléguée ni à la Direction, ni à une autre instance telle que le CSEC.**

Le QF : complexe, et finalement injuste ?

Le système du QF (quotient familial) vous impose de fournir votre feuille d'impôt pour déterminer vos droits. Mais...

=> Le calcul appliqué n'est pas le calcul fiscal

=> Les célibataires et les parents divorcés qui n'ont pas la charge fiscale de leur(s) enfant(s) sont pénalisés

=> Ceux qui ont les moyens de défiscaliser touchent plus que les personnels aux revenus plus modestes, et ceux qui connaissent bien les règles peuvent « optimiser » leur QF, par exemple en décidant (ou pas) de déclarer les revenus de leur concubin-e

Pire, les organisations syndicales font gérer le calcul du QF par la Direction, qui dispose ainsi d'informations confidentielles, utilisables pour arbitrer l'organisation d'un éventuel plan social ... ou le niveau des indemnités de départ octroyées (ou pas) à ceux qui partent en TPS.

Un système complexe, coûteux à gérer, et tellement opaque qu'il ouvre la porte à l'erreur... voire à la fraude.

Le système CFE CGC (Tableau magique) est basé sur **votre classification** et le nombre d'enfants inscrits sur le livret de famille, même s'ils ne sont pas fiscalement à votre charge.

Vote des élus sur la résolution :

- Point 1 : CFE CGC CONTRE - CFDT POUR - CGTM POUR - SUD POUR - UTT UGTG CONTRE - FO POUR
- Point 2 : CFE CGC CONTRE - CFDT POUR - CGTM POUR - SUD POUR - UTT UGTG CONTRE - FO POUR
- Point 3 : CFE CGC ABSTENTION - CFDT POUR - CGTM POUR - SUD POUR - UTT UGTG CONTRE - FO POUR
- Point 4 : CFE CGC ABSTENTION - CFDT POUR - CGTM POUR - SUD POUR - UTT UGTG CONTRE - FO POUR
- Point 5 : CFE CGC CONTRE - CFDT POUR - CGTM POUR - SUD POUR - UTT UGTG CONTRE - FO POUR

Information portant sur le projet Carrefour de l'Expertise Client : CarEC

✓ Information

La motivation de ce projet présenté par la Direction est de rechercher des solutions pour mieux traiter les cas des clients qui ont suivi l'ensemble des processus d'escalade identifiés sans solution à leurs difficultés. Ces cas d'expertise sont aujourd'hui traités de manière désorganisée.

Les objectifs visés par le CarEC et une satisfaction des clients en ville en centralisant la gestion des escalades :

- La prise en charge de bout en bout des clients
- L'amélioration des parcours clients
- Une organisation centralisée de la gestion des dossiers en expertise

OCEANE sera l'outil dédié pour les sollicitations vers le CarEC.

Une formation sera dispensée à partir de septembre pour un déploiement en octobre à tous les traitants.

Analyse de la CFE-CGC

Nous constatons depuis longtemps cette désorganisation. La CFE CGC restera attentive à la mise en place des formations car nécessaire.

Information en vue d'une consultation sur la création de la Direction de la Sécurité, de la Privacy et de l'Infogérance (DSPI) et le changement de nom de la DISAS qui devient la Direction de l'Immobilier des Services Aux Salariés & de la Sécurité (DISAS S)

✓ Information

La Direction souhaite la création de la Direction de la Sécurité, de la Privacy et de l'Infogérance (DSPI) et

un changement de nom de la DISAS qui devient la **Direction de l'Immobilier des Services Aux Salariés et Sécurité (DISASS).**

Pourquoi ce projet d'organisation ?

1) contexte lié à notre stratégie (Décliner la stratégie de l'entreprise sur ce métier, Contribuer à la protection de la marque Orange).

2) contexte lié à nos obligations de sauvegarde des personnes (Pour respecter la réglementation qui prévoit deux types d'approches : l'obligation de sauvegarde des personnes (code du travail, établissement recevant du public (ERP) et la volonté de protections des biens).

3) contexte lié à la protection de nos biens (Assurer et améliorer la sûreté de nos bâtiments et clarifier les rôles de chacun, Mettre en place la protection des biens en s'appuyant sur les textes de référence et type de sécurisation).

4) clarification des rôles de chacun (Une organisation et une responsabilité unique, des acteurs clairement identifiés).

Les évolutions induites par ce projet :

La création d'une Direction de la Sécurité, de la Privacy et de l'Infogérance (DSPI)

La formalisation du périmètre de la DISAS en clarifiant la responsabilité de la gestion des contrôles d'accès de l'ensemble des sites tertiaires. Ceci est matérialisé par un second S de « Sécurité » pour former la DISASS.

Analyse de la CFE-CGC

Depuis la création de la DISAS les salariés sont rattachés à la DTAG pour la gestion RH. Ce rattachement pose question. En effet les métiers de la DISAS et de la DIG, activités portées par la DISAS sur les Antilles Guyane, dépendent de la famille des fonctions supports et non de ceux du réseau. Un rattachement aux RH de la DOMP est beaucoup logique.

De plus la DISAS est aujourd'hui rattaché à la Direction Financière dont le personnel est géré côté DOMP.

La gestion de l'ensemble des salariés, incluant ceux de la DISAS, par le même DRH prend tout son sens pour une efficacité et une équité de traitement : promotions, parts variables, frais liés aux mobilités.

La situation actuelle pénalise fortement les salariés de la DISAS. Les informations relatives à la gestion du personnel DISAS ne sont pas toujours données en temps voulu, ni de la manière la plus fluide, par la DRH de la DTAG : promotions, parts variables.

Ce qui peut aisément se comprendre, puisque que la DRH de la DTAG a certainement suffisamment du côté des salariés des métiers du réseau et les salariés DISAS ne sont donc passa préoccupation première.

Nous demandons donc que les salariés DISAS, comme l'ensemble de ceux de la Direction financière, soient rattachés à la DO MP.

Cette demande a déjà été faite de nombreuses fois, sans réponse favorable ni justification.

Pour mémoire le contrôle de gestion du budget DIG, qui jusqu'à présent était suivi par le contrôle de gestion de la DTAG, est dorénavant suivi côté DOMP, ce qui est dans la logique des choses.

Nous demandons également le rattachement du Directeur de la DISAS au Directeur Orange Antilles Guyane et qu'il puisse siéger au CODIR, ce qui était le cas précédemment.

Les DISAS en métropole sont d'ailleurs rattachés aux Directeurs Orange de leurs territoires.

Le DISAS Antilles Guyane porte de plus les activités d'une Direction Immobilière Territoriale en métropole : celles liées au schéma directeur immobilier, au développement des réseaux boutiques et DTAG, de même que la maintenance et également la gestion des véhicules.

Le DISAS porte donc des activités qui intéressent l'ensemble des directions de la DO AG, et a tout sa place au CODIR.

Suivi des dispositions prises par l'entreprise dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus

✓ Information

La Direction à fait un point concernant les dispositions prises dans le cadre du COVID19.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC Orange réitère ses propositions de :

- réfléchir plus avant sur les risques liés au confinement et au télétravail quasiment généralisé jusqu'à l'automne

avec une démarche de prévention pour la santé (lombalgies...);

- tirer les enseignements de la gestion de cette crise sanitaire ;
- et repenser les modèles d'organisation pour prévenir des risques de contagions et autres épidémies, si ce n'est pandémies, qui sont malheureusement prévisibles.

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	