



Sommaire

1^{er} Déclaration CFE CGC

2^{ème} Déclaration CFE CGC

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)

Désignation du président de la commission ASC

Désignation des rapporteurs des CSSCT

Information en vue d'une consultation du projet d'évolution du pôle ADR et de la GRC/RTC

Information en vue d'une consultation du projet nouvelle organisation VQSE (Vérification Qualité Sécurité Environnement)

Restitution du rapport sur l'analyse du droit de retrait des salariés de la boutique de Basse-Terre

Vos représentants

1er Déclaration CFE CGC

M. Le secrétaire, M. le trésorier,

La CFE CGC a été surprise d'apprendre le jour même de la réunion du CSEE extra dédié sur les « comptes 2019 » de l'imprévu de l'expert-comptable et de ce fait le report de cette séance.

Nous souhaitons vous rappeler que cela fait 9 mois que nous patientons !

M. Le secrétaire, M. le trésorier, M. le Président, la CFE CGC souhaite la **programmation de ce CSEE Extra DOAG « Compte 2019 »** au plus tard le 23 octobre 2020 svp.

Dans l'attente de cette nouvelle convocation.

2ème Déclaration CFE CGC

Bonjour M. Le secrétaire,

La CFE CGC souhaite de nouveau vous interpellier concernant le représentant RGDP.

Votre réponse par mail du 5 octobre, je vous cite : *en ce qui concerne le RGPD, et comme je l'avais évoqué lors du CSE de septembre, à la majorité des élus, la convention avec le CSEC a été signée. Donc de ce faite le CSEC devient le référent en matière de RGPD et que le CSE AG ne reçoit plus les données des personnes.*

Votre réponse est faussée. **Il faut absolument un représentant RGPD par CSEE. C'est une obligation légale.**

Le CSEC traite les données mais **le propriétaire des données c'est le CSEE**. Donc, en tant que secrétaire du CSEE c'est bien à vous de vous assurer du respect de la RGPD.

De ce fait, la CFE CGC renouvelle sa demande quand à l'élection d'un représentant RGDP au sein du CSEE DOAG.

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)

✓ Consultation

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.

La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail « temporaires » projets/sujets transverses du CSE AG **s'est réunie pour analyser les impacts de ce projet et ses conséquences** sur l'organisation des activités, la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés actuellement en poste dans les différentes directions. **La CSSCT transverse est défavorable au projet de réorganisation**, suivant les arguments entre autres ci-dessous exposés :

- La commission regrette que l'étude d'impact ait été réalisée en aval du projet de réorganisation alors qu'elle devait permettre au chef de projet de construire son organisation.
- Les fiches de postes ne détaillent pas l'exhaustivité des activités qui seront réellement exercées par les salariés.
- La situation des salariés Orange Caraïbe n'est pas abordée.
- La réorganisation n'apporte pas de réponse sur des surcharges de travail dues à des absences récurrentes, pour un département en particulier.

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, puisse que la DRH de la DTAG a certainement suffisamment du côté des salariés des métiers du réseau et les salariés DISAS ne sont donc pas une 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.

Vote des élus sur la résolution :

UTT/UGTG ne souhaitant pas participer au vote et SUD absent en séance.

- POUR : FO
- CONTRE : CFE-CGC - CGTM
- ABSTENTION : CFDT - CGTG

Désignation du président de la commission ASC

✓ Consultation

Enfin, le bureau du CSEE, c'est enfin décidé à mettre en place cette commission en **désignant son Président**. Sans cette commission, aucune avancée n'était possible concernant vos « **Activités Sociales et Culturelles** ». Mme Laurence CORTANA (CFDT) a été élue.

Analyse de la CFE-CGC

L'une des commissions les plus connues des salariés : la commission ASC (Activités Sociales et Culturelles), compte tenu de la nouvelle configuration

de l'instance, qui regroupe aujourd'hui les salariés de la DOAG et d'OCA, une réelle harmonisation des outils et des prestations est absolument nécessaire. Ceci doit être discuté au niveau du bureau du CSE et validé par les élus. Nous regrettons encore d'avoir été obligés d'attendre presque 10 mois pour que cette commission voie le jour !

Vote des élus sur la résolution :

UTT/UGTG ne souhaitant pas participer au vote et SUD absent en séance.

- POUR : CGTM – FO – CFDT - CGTG
- ABSTENTION : CFE CGC

Désignation des rapporteurs des CSSCT

✓ Consultation

Le bureau du CSE a enfin mis au vote la désignation d'un rapporteur CSSCT (Fonctions Support AG).

Cependant, il reste encore à **désigner des rapporteurs sur les autres CSSCT**. Ces commissions sont à pied d'œuvre pour traiter des problématiques liées aux conditions de travail des salariés.

Analyse de la CFE-CGC

Leur mise en place est essentielle et doit permettre aux élus de suivre de près les décisions de l'entreprise en matière de modification des conditions

de travail, mais aussi, à l'instar des CHSCT jusqu'à l'année dernière, se préoccuper de la santé et de la sécurité des salariés sur leurs postes de travail.

Vote des élus sur la résolution :

SUD absent en séance.

- POUR : FO - CGTM – CFE CGC - CFDT
- ABSTENTION : CGTG - UTT/UGTG

Information en vue d'une consultation du projet d'évolution du pôle ADR et de la GRC/RTC

✓ Information

Contexte et enjeux :

Evolution rapide de la nature de la production sous responsabilité

- L'évolution du marché dans un contexte de plus en plus concurrentiel, nous pousse à diversifier nos offres, à optimiser et faire évoluer nos réseaux (Plus de débit, déploiements de : NRA MED et HD, OLT...).

- Montée en puissance des produits IP/GE en remplacement de l'ATM.

- Forts enjeux sur FTTH

Programme «ALL IP»

- Transfert massif des réseaux ATM, RTC vers IP/GE nécessitant de repenser nos modes de fonctionnements en nous adaptant à la simplification de notre processus de production.

- Développement de nouvelles offres de substitution sur fibre sur le marché entreprise : FTTE et FTTO introduisant de nouveaux modes de production.

Simplification de l'organisation et des processus

- Notre organisation doit s'adapter et se simplifier en mettant en commun la Gestion des Ressources Clients, et Réseaux, pour mieux faire face à ces transformations, gagner en réactivité et mieux répondre aux attentes nos clients internes et externes.

Repositionnement de l'activité GRC en UPR

- La GRC est une activité du périmètre UPR, or aujourd'hui au sein de la DTAG elle est rattachée au Département Pilotage (UI), au lieu du Département SDR : Stratégie Développement du Réseau(UPR).

Le projet d'évolution proposé :

Le projet de cette organisation est conduit par le Directeur de la DTAG, les responsables des départements Pilotage, et Stratégie Développement du Réseau, des managers de la GRC et du PADR.

L'objectif :

- créer une équipe homogène et cohérente pour accompagner les évolutions du marché, des besoins et usages de nos clients.

- créer une équipe réactive de bout en bout dans la gestion de l'accès au service, et au réaménagement Réseau (migrations : NRA HD, All IP, RTC...)

- créer une équipe fédérée, pour offrir un meilleur réseau, une meilleure qualité de service et plus de débit.

- éviter les pertes de compétences.

Les impacts ressources humaines :

Activités	Métiers	Intitulé métier ARCQ	Nombre	Niveau CCNT	Pays
PADR	responsable d'équipe	Manager des Opérations et Transverses	1H	D-BIS	972
	Gestionnaire ressources réseau	Gestionnaire Ressources Client Réseau	3H	D et D-BIS	971
		Gestionnaire Ressources Client Réseau	1F	D-BIS	972
		Gestionnaire Ressources Client Réseau	1H	D	973
GRC / RTC	responsable d'équipe	Manager des Opérations et Transverses	1H	D-BIS	972
	gestionnaire ressources client	Gestionnaire d'Activité Client et Réseau	2F 1H	C	
	gestionnaire ressources client	Gestionnaire Ressources Client Réseau	1H	D-BIS	
	chargé de documentation graphique	Gestionnaire d'Activité Client et Réseau	1F	D	
	soutien	Partenaire Apprentissage Développement des compétences	1F	D	

Impacts effectifs :

- Composition de l'équipe cible : 1 manager + 1 adjoint + 9 collaborateurs
- Changement de rattachement managérial pour les salariés GRC/GTC
- Création d'une unique équipe correspondant au rapprochement des 2 équipes : PADR et GRC-RTC, nomination d'un adjoint au manager
- Chaque salarié reste sur son site actuel et sur son domaine d'activité.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC souhaite être un acteur actif dans ces projets de réorganisation. Nous regrettons cependant, un manque de dialogue de la part de la Direction sur des dossiers aussi sérieux.

Ce projet n'amène aucune plus-value aux services mutualisés.

Enfin, nous rappelons à la Direction qu'elle est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés et que par conséquent elle doit mesurer les conséquences potentielles de risque RPS.

Information en vue d'une consultation du projet nouvelle organisation VQSE (Vérification Qualité Sécurité Environnement)

✓ Information

Les enjeux de la VQ :

Contribuer à la satisfaction client et Garantir la qualité de notre réseau et de l'image d'Orange

- Réduire les coûts induits par les non conformités en impulsant un processus d'amélioration continue avec les partenaires :
- Bien faire du premier coup (du premier coût) et respecter les règles d'ingénierie de façon à éviter les ré-interventions
- Identifier et mesurer l'incidence des malfaçons récurrentes et travailler avec les partenaires sur les causes racines
- Limiter les accidents et poursuites juridiques en veillant au respect des règles de sécurité et de l'environnement
- Favoriser le partenariat et la confiance dans la relation avec les entreprises par une mesure pertinente de la qualité des interventions

Les domaines concernés :

- Réseau Cuivre - Réseau Fibre
- Client Cuivre - Client Fibre
- Génie Civil - Plantation Poteaux

Le constat :

- Un démarrage d'activité prometteur et attendu
- Un nombre de contrôles en dessous des préconisations
- Une structure déjà déséquilibrée par des départs de contrôleurs réalisés et à venir
- Des ressources dédiées complexes à piloter organisationnellement
- Une entraide DIR existante mais fluctuante
- Une organisation «miroir» ETR très récente

Les attendus :

- Une activité en phase avec les attendus de la LOR
- Tous les pans de l'activité contrôlés
- Un nombre suffisant de contrôleurs rattachés directement à VQSE

- Une entraide DIR pilotée avec l'aide de la C3P
- Une VQSE sous-traitée pendant le pic de production réseau FTTH
- Une organisation «miroir» ETR complètement opérationnelle

Ressources humaines : les effectifs

Métiers	Nombre	Niveau CCNT	Pays	Statut
Responsable VQSE	1 H	D-Bis	972	En poste
	1H	D-Bis	971	En poste
Pilotes VQSE	1	D-Bis	971	A recruter en interne
	5	C/D	971	3H en poste
Contrôleurs	3	C/D	972	2 à recruter en interne
	2	C/D	973	A recruter en interne

Le Pilote VQSE sera retenu suite à un appel à candidature.

Les Contrôleurs :

- Un appel à volontariat (postes proposés en bande D) sera émis au sein des équipes de techniciens GP/BL et les modalités de sélection des techniciens tiendront compte des deux critères principaux (expertise, capacités pédagogiques). Cela prendra la forme d'un entretien avec un jury composé de la ligne managériale VQSE et RH DTAG.

Les métiers de la VQSE sont codifiés comme suit :

Métiers	Intitulé métier ARCQ	Niveau CCNT
Responsable VQSE	Manager des Opérations et Transverses	Dbis / E
Pilotes VQSE	Spécialiste solutions (VQSE)	D/Dbis
Contrôleurs	Contrôleur Qualité Sécurité Environnement	C/D

Analyse de la CFE-CGC

Ce dossier dans ses implications et apports a été bien mené par la Direction. Une présentation correcte, ainsi qu'une bonne visibilité du projet. La présentation d'un bilan complet de ce projet, devra être proposée 6 mois après sa mise en œuvre. Il nous paraît important de pouvoir mesurer l'impact de cette réorganisation.

Restitution du rapport sur l'analyse du droit de retrait des salariés de la boutique de Basse-Terre

✓ Information

Suite au droit d'alerte du 23 janvier 2020 et à « l'exercice du droit de retrait des salariés de la Boutique de Basse-Terre », une commission Ad-Hoc CSEE DOAG a été mise en place.

Mission :

La commission a pour objectif l'analyse des situations à l'origine du droit de retrait dûment exercé par les salariés de la boutique de Basse-Terre. Analyse des documents. Les travaux de la commission ont été menés et suivis conjointement avec la direction des ressources humaines de la direction Orange Antilles Guyane.

La méthode :

Réaliser des entretiens de tous les salariés concernés directement et indirectement dans l'exercice du droit de retrait décrit ci-dessus. Effectuer l'analyse de l'ensemble des documents produits par les différents acteurs du dossier. Produire un compte rendu détaillé basé sur l'ensemble des entretiens menés et des documents analysés. Suite à cet évènement, le préventeur, en charge de la DVDC, ainsi que le cabinet de psychologie « ACOA », ont alors été dépêchés par la Direction. Des rapports d'interventions ont été produits et remis à la direction Orange Antilles Guyane et, par la suite, à la commission.

Conclusion et préconisations :

Par conséquent, dans un souci d'œuvrer dans l'intérêt de la santé mentale et physique de tous les salariés et de permettre leur épanouissement

professionnel et leur sérénité ; la commission Ad hoc justifie pleinement l'exercice du droit de retrait des salariés.

Cette expertise devra être menée sur le dossier dans sa globalité, afin d'aider les partenaires sociaux à donner des pistes précises et éclairées, en vue de trouver une solution pérenne à cette situation.

Conscient que la seule analyse du droit de retrait exercé par les salariés de la boutique de Basse-Terre, au mois de janvier 2020, ne suffira pas à cerner et à résoudre la problématique rencontrée par les salariés concernés, mais également l'entreprise, nous préconisons au CSEE Orange Antilles Guyane, la demande d'une expertise, par un cabinet indépendant.

Cette expertise devra être menée sur le dossier dans sa globalité, afin d'aider les partenaires sociaux à donner des pistes précises et éclairées, en vue de trouver une solution pérenne à cette situation.

Un suivi devra également être assuré pour garantir la mise en œuvre de toutes les actions nécessaires à la résolution de la problématique.

Ce dossier pourra également faire l'objet d'un suivi et d'une prise en compte par la CSSCT Client du CSE Orange Antilles Guyane.

Les membres de la commission Ad Hoc, en charge de ce dossier, tous élus du CSEE Orange Antilles Guyane, déplorent qu'une telle situation ait pu naître et perdurer au sein de la DOC. Il sera important de veiller à ce que la santé et la sécurité des salariés prévalent en toute circonstance, et ce, afin d'éviter que les salariés, quels qu'ils soient, et quel que soit leur niveau et leur fonction, soient exposés et mis en danger dans leurs activités, à des situations d'une telle tension et d'une telle violence en terme de stress.

Vos représentants

Vos Élus CSE titulaires :		Vos Élus CSE suppléants :	
▪ Diane ETIENNE ROUSSEAU (Baie Mahault)		▪ Marie LORET (Rémire Montjoly)	
▪ Eric DRANE (Baie Mahault)		▪ Theyre CHARABIE (Baie Mahault)	
▪ Hubert LEMARQUAND (Baie Mahault)			
▪ Gaëtan ABSALON (Fort de France)			
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	