



### Sommaire

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

Information portant sur les conséquences des orientations formation 2022 de la Direction Orange Caraïbes et Orange Caraïbe (bloc 1 volet 2 de la Stratégie de l'entreprise)

Information relative à l'attribution des titres restaurant

Vos représentants

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

### ✓ Information

**Mesures de prévention de l'épidémie de Covid 19 et adaptation des consignes pour le périmètre Antilles Guyane** (Mis à jour le 2 décembre 2021)

#### Cellule d'écoute : accompagnement social crise Covid 19

La Direction sur la plaque Antilles Guyane a, dès le début de la crise, tenu à accompagner les salariés par la communication d'une liste de contacts utiles, en plus d'une mise à disposition des assistants sociaux auprès des salariés éloignés du service.

Compte tenu de l'ampleur de la 4ème vague, la Direction a sollicité le concours des psychologues d'Orange France. Ces derniers avaient déjà eu l'occasion d'intervenir pour les techniciens lors de la 1ère vague à la demande des préventeurs de la DTAG, des managers et de l'assistante sociale. L'Environnement du Travail a sollicité à nouveau les psychologues et trois call sociales ont été organisées les 9 et 14 septembre 2021 puis le 22 octobre 2021.

Ces calls tout en privilégiant l'anonymat laissaient la possibilité aux salariés de poser des questions. Ces dernières concernaient souvent le télétravail lui-même dans ses aspects réglementaires, la fin des mesures liées au Covid car certains ont exprimé leur saturation face à cette situation qui perdure.

Ils souhaitent aussi savoir comment les choses évolueront dans l'entreprise. D'une façon générale, les salariés ont bien accueilli l'initiative. Ces calls ont été suivies par 135 salariés

#### Fréquence désinfections

##### Règles générales depuis mars 2020

2 fois/ mois pour les boutiques

1 fois /mois pour les sites tertiaires

##### Désinfections ponctuelles

Guyane : 11 (2020 2021)

Martinique : 4 (2021)

Guadeloupe : 20 (2020 2021)

#### Septaine Guyane : Isolement suite congés

Février 2021 => [consignes sur l'isolement en retour d'un déplacement](#), création Clic RH (OSA) spécifique pour la gestion de ces situations : Si le salarié ne peut pas télétravailler, le manager doit :

- Permettre au salarié de s'isoler le temps préconisé par l'assurance maladie et que le salarié réalise un test et obtienne le résultat

- Demander au salarié de lui fournir les pièces justificatives suivantes : titres de transports attestant du déplacement (avion) + attestation sur l'honneur d'isolement remplie à l'entrée sur le territoire

- Formaliser la demande au CSRH (OSA) à la fin de l'isolement, en envoyant les pièces justificatives et en précisant les dates d'isolement via le clic RH « absences/congés » « coronavirus isolement retour de pays étrangers » à l'exception des salariés d'Orange Caraïbe qui devront adresser à leur manager, copie au RH [oca.drh.personnel@orange.com](mailto:oca.drh.personnel@orange.com)

A réception de la demande (sur l'acte « coronavirus garde d'enfant »), le CSRH effectue la démarche pour déclarer l'arrêt maladie à la CPAM.

Cette prise en charge via le site [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr) sur déclaration de l'employeur est valable pour l'ensemble du territoire national dont la Guyane. Les CPAM ont une compétence départementale : il est possible que la Guyane permette aux salariés de se déclarer eux-mêmes, mais le site [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr) nous permet de le faire en premier lieu.

#### Analyse de la CFE-CGC

**Nous sommes satisfaits, car la CFE CGC avait interpellé la Direction concernant l'isolement à la suite de congés (Guyane). Nous avons été entendus.**

La Direction a accédé à l'une de nos demandes à savoir **prévoir davantage de référents Covid** sur site pour notamment alléger les missions de managers.

La CFE-CGC reste attentive et vigilante sur toutes les mesures prises dans le cadre de cette crise sanitaire. La 5-ème vague est là.

Vos élus CFE-CGC attirent votre attention sur l'importance collective du respect des gestes barrières au sein de l'entreprise : Port du masque dans les locaux, distanciation sociale, aération régulière, lavage soigneux des mains.

# Information portant sur les conséquences des orientations formation 2022 de la Direction Orange Caraïbes et Orange Caraïbe (bloc 1 volet 2 de la Stratégie de l'entreprise)

✓ Information

## Le développement des compétences s'inscrit dans le plan stratégique d'Orange

Construire ensemble l'entreprise de demain  
Relever le défi des compétences  
Figurer parmi les employeurs les plus attractifs  
Accompagner chacun dans le cadre d'une transformation responsable  
**Pour tous les salariés de la division Orange France, les priorités de développement des compétences au service des enjeux porteront sur :**

- Accélérer la professionnalisation "Data/IA
- Développer l'excellence client au quotidien
- Accompagner l'ensemble des salariés à travailler autrement (distancié/présentiel) et renforcer leur capacité d'adaptation
- Faire adhérer les salariés afin qu'ils intègrent la dimension RSE et sécurité dans leur quotidien

## Analyse de la CFE-CGC

Enfin, il faut croire qu'aujourd'hui on a tout faux et que l'on ne sait pas travailler, puisque les grands principes édictés sont : « apprendre et collaborer autrement » ; « accompagner autrement » ; « piloter les projets autrement » ; « manager autrement ». **Chacun appréciera !**

Ce point, assez général, présenté par la Direction a soulevé de nombreuses inquiétudes des élus CFE CGC. La formulation de ces documents a en effet entraîné des questions sur les termes suivants :

- Accélérer la professionnalisation ...
- Apprendre et collaborer autrement
- Accompagner autrement
- Manager et accompagner les projets autrement
- Manager autrement
- Faire adhérer les salariés afin qu'ils intègrent la dimension RSE et sécurité dans leur quotidien

Dans nos départements, ces termes ont été entendus différemment par les élus, sachant que les salariés de la DO AG ont souvent des postes plus larges que ceux en hexagone ; **des sujets traités avec des effectifs moindres.**

Aussi, la CFE CGC a eu des interrogations sur la manière de faire accélérer la professionnalisation, manager, accompagner apprendre et collaborer autrement dans ce contexte. Qui porte, qui supporte ? Qui insupporte ?

La CFE CGC a notamment relevé le fait que de nombreuses formations sont disponibles en self-service et que ce moyen pourrait en léser certains, a fortiori s'il s'agit pour certains de se former pour changer d'activité professionnelle.

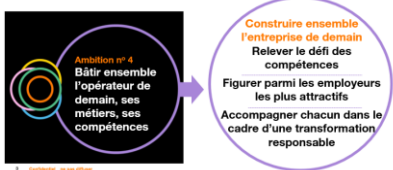
Chaque salarié n'est pas aussi armé pour être « acteur de son évolution professionnelle », l'âge et le temps matériel étant des critères importants dans cette démarche.

Sur le sujet de la Cybersécurité, la Direction nous a précisé qu'un dispositif de formation a été monté avec la CCI de Martinique à titre expérimental.

Il est ouvert aux salariés d'Orange (pour se former en alternance) et aux autres entreprises. Ce module serait également prévu d'être déployé en Guadeloupe et en Guyane.

Conformément à l'article 8.1.1 de l'accord du 13 mai 2019 portant sur le dialogue social ce document « Information portant sur les conséquences des orientations formation 2022 » a pour vocation de présenter pour le périmètre du CSE Antilles Guyane les conséquences du projet d'orientation de la formation professionnelle et du développement des compétences de l'UES Orange pour lequel la consultation a été ouverte auprès des élus du CSEC lors de la séance des 19 et 20 octobre 2021. **Il s'inscrit dans le cadre fixé par celui-ci, autour des 3 priorités et des 3 principes d'actions rappelés dans le slide 4.**

### Le développement des compétences s'inscrit dans le plan stratégique d'Orange



### Pour relever le défi des compétences dans un monde toujours plus numérique, des orientations de la formation professionnelle et du développement des compétences UES Orange 2022 centrées autour de :



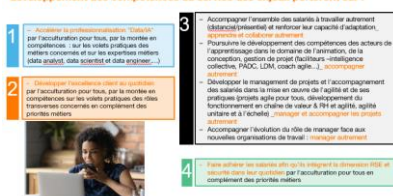
### Relever le défi des compétences



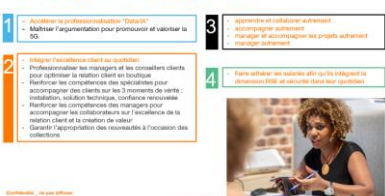
### Nos 4 enjeux majeurs de développement des compétences d'Orange France à court et moyen termes



### Pour tous les salariés de la division Orange France, les priorités de développement des compétences au service des enjeux porteront sur :



### Pour les salariés domaine Grand Public, les priorités de développement des compétences au service des enjeux porteront sur :



### Pour les salariés du domaine Entreprise, les priorités de développement des compétences au service des enjeux porteront sur :



### Pour les salariés du domaine DTSI/DTAQ, les priorités de développement des compétences au service des enjeux porteront sur :



### Pour les salariés domaine Fonctions Support, les priorités de développement des compétences au service des enjeux porteront sur :



# Information relative à l'attribution des titres restaurant

✓ Information

## Contexte

A partir du mois de **janvier 2022** les règles de gestion d'attribution et de distribution des Titres Restaurant ( TR) sous format papier changent :

Pourquoi ? Le CSEE Antilles Guyane a signé le 17 décembre 2019 une convention de délégation de gestion de restauration et a adhéré à l'accord cadre portant sur la gestion de l'activité sociale et culturelle de restauration au sein de l'UES d'Orange du 31 mai 2019.

Les 11 CSEE signataires de la convention de délégation sont tous représentés au sein d'un organe national de gouvernance de la restauration mutualisée : Le Comité National de la Restauration (CNR). Ce comité décide de la politique Restauration. Ensuite, la Direction Déléguée de la Restauration (D.D.R.) la décline auprès des établissements des CSE, en assure le suivi et fait une restitution (Bilan restauration).

Afin d'harmoniser les pratiques et être en conformité avec les règles URSSAF d'attribution, la quasi totalité des CSE est passée, il y a plusieurs mois, à la gestion de commande « **terme échu** ». Restent les CSE Antilles Guyane et Réunion/Mayotte à qui la DDR a laissé un peu plus de temps, jusqu'au 1er janvier 2022 pour le faire.

**Gestion de la commande des TR à Terme à échu**

**Ce qui ne change pas :**

- La garantie du maintien de l'attribution des Titres Restaurant de mois en mois pour 12 mois
- La garantie de la valeur sociale de Titre Restaurant versé à chaque début d'année civile.
- Prélèvement de la participation salariale effectué au 1er jour ouvrable du mois travaillé (M +1).

**Ce qui change :**

- Les Titres Restaurant ne sont plus commandés en AVANCE pour les jours de travail non encore effectués.
- A compter de Janvier 2022, le Titre Restaurant est attribué pour chaque jour travaillé (selon le nombre de jours travaillés par le salarié en Janvier 2022).

La commande de TR se fera à terme échu.

Janvier 2022	Nb de jours travaillés par le salarié en Janvier 2022	Nombre de TR attribués
22 jours ouvrés	15 jours	15 TR

Après le 31 janvier 2022, le gestionnaire de commande passera une commande pour un carnet de 15 Titres Restaurant pour le salarié.

- Le nombre de Titres Restaurant attribué correspond au nombre de jours travaillés du mois (déduction faite des jours fériés, congés et jours de travail).

Ex: Mai 2022

- Quadrillage = 20 jours ouvrés
- Mardi gras = 02 jours ouvrés
- Congés = 21 jours ouvrés

- Toutes les absences de salariés sur le mois travaillé sont compensables: Règles URSSAF et déduites du nombre de titres restaurant attribué sur les jours ouvrés du mois (JUS / CA / CSE / ASCA toutes catégories) / ANS de travail / Congés longue maladie / Congés bonifiés / TPS (régime) / TPS (hors loi) / Tous suspensions du lien de travail avec l'entreprise (congé formation, congé maternité, congés parentaux, suspension pour faute, essai/essai-élu...)

**Gestion des TR à Terme à échu**

**Période transitoire**

- Mise à zéro de la commande des Titres Restaurant au mois de Janvier 2022.
- Pas de prise de commande des Titres Restaurant au cours du mois de Décembre 2021 et de Janvier 2022.
- Pas de déduction pour le salarié des absences des mois de novembre et décembre 2021.
- Absence de prélèvement de la participation salariale sur les paies de janvier et de février 2022.
- Dernier mois commandé en gestion à terme à échu effectué au mois de Novembre 2021 pour les titres de décembre 2021 (COMMANDE EN AVANCE DE MOIS => TERME à ÉCHOIR)
- Premier mois commandé en gestion à terme échu effectué au mois de Février 2022 pour les titres de Janvier 2022 (COMMANDE APRÈS LE MOIS => TERME ÉCHU).

**Titres Restaurants**

**Terme à échoir vers**

**Terme à échu**

	Mois commandé	Période de la paie de la commande TR	Mois d'absence à déduire	Date de distribution	Mois de paie de prélèvement
AVANT	Janvier 2022	Mi Décembre 2021	Novembre 2021	Janvier 2022	Janvier 2022
APRÈS	Janvier 2022	Février 2022	Janvier 2022	A partir de la 3ème semaine de Février 2022	Mars 2022
	Février 2022	Mars 2022	Février 2022	A partir de la 3ème semaine de Mars 2022	Avril 22

## Analyse de la CFE-CGC

Sur ce sujet, outre le fait de nous avoir précisé que ce n'est pas une obligation légale de remettre des tickets restaurant aux télétravailleurs (ce qui est bien sûr faux !), elle nous a indiqué qu'elle doit se mettre en conformité vis-à-vis de l'Urssaf pour éviter tout redressement, en remettant des tickets restaurant à terme échu.

Et pour ce faire, elle compte priver tous les salariés dès le mois de janvier de leurs tickets pour les remettre la 3ème semaine de février ! La Direction est sur Neptune...

Pas d'inquiétude, les élus CFE CGC ont fait revenir la Direction sur Terre en lui rappelant que des accords ont été, d'une part, signés et d'autre part, que cette précipitation aurait un **impact catastrophique sur les salariés.**

La CFE CGC a interpellé la Direction sur les difficultés des salariés télétravailleurs à utiliser la Carte ticket restaurant qui leur est imposée celle-ci étant régulièrement refusée par les commerçants aux Antilles Guyane. Nous avons donc demandé à ce que ces salariés aient le choix entre des TR papier ou carte TR ; à l'instar de salariés dans l'hexagone qui auraient le choix entre le RIE ou tickets restaurant.

La Direction se souciant peu de vos difficultés nous a tout bonnement froidement répondu que ce dispositif est imposé par le Groupe aux télétravailleurs et que des commerçants - acceptant cette carte - ont été listés par cet organisme ! Ainsi non seulement le salarié télétravailleur ne peut choisir entre des TR papier ou carte, mais de surcroit on lui impose une liste de commerçants aux Antilles Guyane ! **Vous y croyez ? !**

Orange Compte à terme remplacer ces TR papier par cette carte, certainement au motif d'une entreprise écologiquement responsable, et ce sans tenir compte du contexte économique de nos territoires. Bref. La présentation de ce sujet prise avec légèreté par la Direction a fait consensus auprès des élus.

La Direction a donc reculé pour prendre contact avec ses correspondants auprès de l'instance en charge de la Restauration dans le Groupe, afin d'obtenir un report de 3 à 6 mois, faire le point sur ce dossier, avant une éventuelle mise en œuvre.

Si le bureau du CSEE AG (CFDT, CGTM, CGTG) avait géré ce budget en direct, il n'y aurait pas eu de changement de process. Les TR papier auraient été distribués tous les mois. De plus la gestion directe aurait permis en plus à chaque salarié de bénéficier de 200€ de plus sur ses activités sociales !

Le fait de donner la gestion à la Direction permet à la métropole de financer à perte des cantines dont les salariés des Antilles - Guyane ne bénéficient pas.

# Vos représentants

---

## Vos Élus CSE titulaires :

- Diane **ETIENNE ROUSSEAU** (Baie Mahault)
- Eric **DRANE** (Baie Mahault)
- Hubert **LEMARQUAND** (Baie Mahault)
- Gaëtan **ABSALON** (Fort de France)

## Vos Élus CSE suppléants :

- Marie **LORET** (Rémire Montjoly)
- Theyre **CHARABIE** (Baie Mahault)

**Votre Représentant Syndical** : Alexandra **SALIBUR**