



Déclaration

Consultation sur le bloc 3 portant sur la politique sociale, emploi et conditions de travail de la Direction Orange Caraïbes et de la filiale Orange Caraïbe (*Bilan annuel emploi année 2020 ; Bilan alternance 2020 ; Bilan temps partiel 2020 ; Bilan social 2020 ; Bilan alternance 2020 ; Bilan formation 2020 ; Bilan heures supplémentaires 2020 ; Bilan annuel sur le temps partiel 2020 ; Rapport PEC Bilan 2020 ; Rapport égalité professionnelle 2020 ; Rapport handicap 2020 ; Plan de formation 2022*)

Information portant sur le rapport PEC prospectives de la filiale Orange Caraïbe (*bloc 1 volet 2 de la Stratégie de l'entreprise*)

Vos représentants

Déclaration

Déclaration

Bonjour M. le Président,

Comme vous le savez, la situation sanitaire en Guyane se détériore de jour en jour avec plus de 1000 cas supplémentaires/jour en moyenne pour à peine 300 000 habitants. À la fin de la journée du 10 janvier, le nombre de cas positifs en Guyane sur les **dernières 24h** est de.....4500 CAS !!! Du jamais vu en Guyane.

Les mairies se voient dans l'obligation de fermer les écoles **les unes après les autres**, suite aux nombres croissants d'enseignants et d'élèves contaminés.

En effet, à ce jour, nous pouvons dénombrer la fermeture de 25 écoles sur 32 (source France Guyane), et les classes continuent encore de fermer. Nombreux sont donc les enfants devant rester à la maison, et bénéficier de la présence de leurs parents.

Nous avons déjà vécu cette situation à plusieurs reprises en 2020 et 2021, la direction d'Orange avait alors accordé aux salariés concernés la possibilité d'utiliser des **ASA supplémentaires** pour garde d'enfant en cas d'écoles fermées. **Qu'en est-il cette fois-ci ?**

Tous les salariés ne peuvent pas télétravailler et ont besoin de ces jours d'ASA pour assurer leur rôle de parents auprès de leurs enfants.

De plus, les salariés ont besoin d'être accompagnés avec des mesures adaptées pour affronter cette crise sanitaire.

Pour la CFE CGC nous souhaitons le télétravail obligatoire sur 5 jours et non 3 jours en Guyane pour les collaborateurs donc l'activité le permet...

Nous espérons que la direction saura **réagir favorablement** et accorder de nouvelles des mesures permettant à ses salariés de pallier cette situation particulière.

Nous comptons sur une décision très rapide M. le Président.

Réponse de la Direction :

La Direction nous a répondu « qu'elle reviendrait rapidement vers les élus », ce à quoi nous lui avons rétorqué que la situation est critique ; qu'une réponse doit nous être apportée dans la journée et non pas demain ni dans 6 mois.

Sachant que la Direction ne répond quasiment jamais à nos questions en séance et occasionnellement les fois où nous la sollicitons par mail, compte tenu du laxisme de cette dernière, **nous avons interpellé dans la foulée, la Direction d'Orange France.**

Quant à notre demande de télétravail 5jours sur 5, « Circulez, y'a rien à voir ! ». Telle est la posture de la Direction.

La CFE CGC a également soulevé en séance les difficultés des salariés (y compris représentants du personnel) à accéder aux sites.

Aussi, nous avons suggéré à la Direction d'assurer un recensement correct afin de résoudre ce problème. Pour ce faire, nous lui avons conseillé de diffuser une communication à l'ensemble des salariés afin qu'ils se fassent connaître.

Consultation sur le bloc 3 portant sur la politique sociale, emploi et conditions de travail de la Direction Orange Caraïbes et de la filiale Orange Caraïbe

(Bilan annuel emploi année 2020 ; Bilan alternance 2020 ; Bilan temps partiel 2020 ; Bilan social 2020 ; Bilan alternance 2020 ; Bilan formation 2020 ; Bilan heures supplémentaires 2020 ; Bilan annuel sur le temps partiel 2020 ; Rapport PEC Bilan 2020 ; Rapport égalité professionnelle 2020 ; Rapport handicap 2020 ; Plan de formation 2022)

✓ Consultation

Impossible pour la CFE-CGC de donner un avis tranché sur la globalité des sujets du bloc 3. Sur les 9 items nous avons des avis divergents, parfois Pour ou Contre ou Abstention. Notre avis global a donc été l'abstention.

Orange Caraïbe :

- Vote des élus :
- CONTRE** : CGTM, CGTG, UTT UGTG
- ABSTENTION** : CFE CGC, FO, CFDT, SUD

Direction Orange Caraïbe :

- Vote des élus :
- CONTRE** : CGTM, CGTG, UTT UGTG
- ABSTENTION** : CFE CGC, FO, CFDT, SUD

Analyse de la CFE-CGC

Nous avons souhaité connaître la durée estimée de ces projets majeurs ? Si ces projets doivent durer dans le temps, cela ne justifie-t-il pas la création d'ETP supplémentaires ?

Bien qu'il soit réparti entre plusieurs personnes, ce volume d'heures supplémentaires ne peut-il pas représenter plusieurs ETP (emplois à temps plein) supplémentaires pour absorber ce volume de travail conséquent ?

Vos élus déplorent le manque d'intérêt factuel de la DOAG pour le handicap au niveau recrutement. Le recrutement achoppe toujours : l'année 2020 ressemble. Les promotions font l'objet d'un point d'alerte soulevé par la CFE CGC.

En conclusion, le bilan handicap 2020 est mitigé. La Direction de la DOAG doit faire le nécessaire pour recruter des salariés en situation d'handicap.

La question du Handicap est une question sensible et difficile. Il y a des handicaps visibles et d'autres qui ne le sont pas. Un salarié porteur d'un handicap **est bien sûr libre de ne pas le signaler à l'employeur.**

Seulement à son initiative, le salarié, peut le signaler à son DRH et/ou à son manager ; ce qui nécessite de former l'ensemble des managers et des salariés à l'accueil d'un salarié porteur d'un handicap dans une équipe.

L'accent doit être également mis sur l'accessibilité des documents : formats lisibles par des logiciels de reconnaissance de caractères- et aussi des réunions grâce aux sous-titrages par la vélotypie.

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, un seul domaine en croissance ! Au vu de la politique de l'emploi de ces dernières années, vos élus CFE-CGC n'ont pas été surpris.

La sous-traitance est l'un des rares domaines à ne pas supporter de baisse d'effectif. 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.

Et si la Direction affirme que cette sous-traitance n'est pas réalisée sur des activités dites de notre "cœur de métier", le doute est permis !

La Direction ne fournit aucun chiffre par métier ou activité qui permettrait d'étayer son affirmation et de valider la véracité de ses propos. La CFE CGC revendique l'urgence à réinternaliser les emplois dans nos territoires.

Les élus CFE-CGC constatent que l'année 2020, particulière du fait de la pandémie, s'est traduite encore plus qu'auparavant par un manque de stratégie, des réorganisations sans vision globale partagée qui se sont poursuivies entraînant des pertes de repères pour les salariés : **pas de pilotage au niveau des recrutements, de la formation, de la promotion des femmes...** et concernant les personnes en situation de handicap, l'écart trop important entre les ambitions affichées et les résultats.

Les élus CFE-CGC demandent une meilleure anticipation. Ils attendent que soient proposées des actions de facilitation au niveau de l'environnement de travail (outils, postes de travail, locaux...), le recrutement (alternants et CDI) et la reconnaissance du personnel.

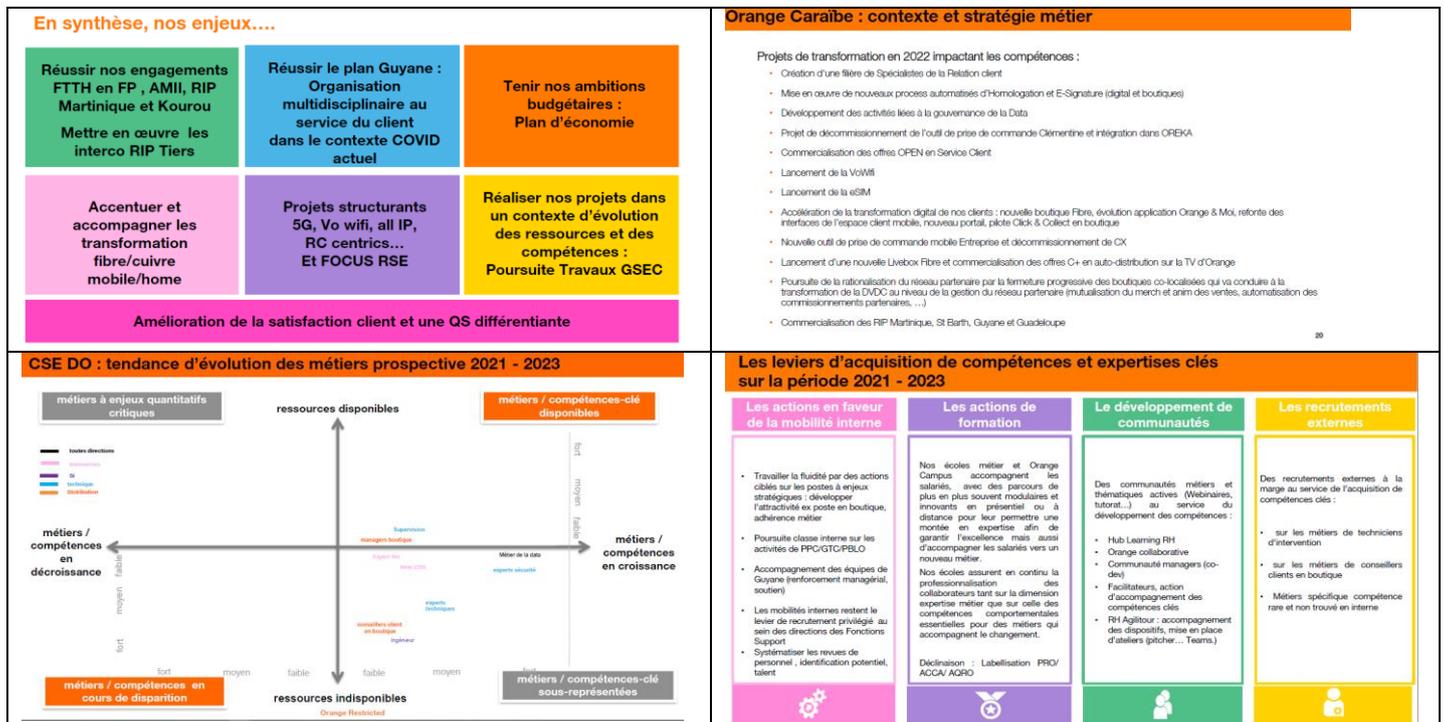
Enfin, les élus CFE-CGC pointent l'absence de partage de la méthodologie utilisée pour estimer les besoins et ressources en termes d'effectifs, qui interroge.

Information portant sur le rapport PEC prospectives de la filiale Orange Caraïbe (bloc 1 volet 2 de la Stratégie de l'entreprise)

✓ Information

La Prospective de la DO Antilles Guyane se résume à quelques pages et la majorité **ces slides n'a pas été adaptée et déclinée pour notre DO.**

<h2>Le contexte business</h2> <p>En France, une reprise économique encore marquée par le contexte sanitaire et des usages numériques en accélération</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 30%;"> <p>Une amorce de reprise qui n'efface pas totalement le retard de 2020</p> <p>La hausse prévisionnelle du PIB 2021 +6% après -8 % en 2020. L'activité se situe en juin 2021 à -2,2% en dessous du volume de T4 2019.</p> <p>Le rebond prévisionnel de la consommation des ménages en moyenne annuelle en 2021 +5,2% après -7,2 % en 2020 cependant, au S1 2021, 7% en deçà de son niveau d'avant-crise du T4 2019.</p> <p>L'estimation du « terrain perdu » par rapport à la trajectoire tendancielle d'avant crise -1,6 pt de PIB</p> <p><small>INSEE, note de conjoncture 17 juillet 2021</small></p> </div> <div style="width: 30%;"> <p>Le marché de l'emploi numérique se tend, de façon différenciée</p> <p>Les membres du Next40 et FrenchTech120 ont contribué à créer 163 000 emplois directs et indirects en 2020. <small>Cazax / Bisco/Beizer</small></p> <p>45% des entreprises en France prévoient d'engager des jeunes ingénieurs IT d'ici la fin 2021. <small>ibiscouter</small></p> <p>Le recrutement des cadres IT devrait augmenter de +16% en 2021, mais en étant inférieur de 8 % à celui observé en 2019. <small>SESC</small></p> </div> <div style="width: 30%;"> <p>Le secteur des télécoms fait face à des investissements accrus alliés à des revenus décroissants</p> <p>11,5 milliards d'euros C'est le montant total d'investissements des opérateurs pour développer les réseaux fixes et mobiles en France en 2020 (hors achats de fréquences 5G), contre 10,4 Mds € en 2019 et 7 Mds € 5 ans plus tôt.</p> <p>1,8% C'est la part des dépenses de télécommunications pour les ménages français en 2019, contre 2,8% en 2010. En effet, les prix des services de télécommunication ont baissé de 45% pendant cette période. <small>Fédération Française des Télécoms</small></p> </div> </div> <p>Une accélération significative du commerce en ligne : +14 points en un an</p> <p>76% des individus achetant des biens sur Internet, dont 48 % au moins une fois par mois (+15 points en un an)</p> <p><small>8 Interne Orange Orange Restricted GSEE DO Caraïbes- Prospective Emploi & Compétences 2021 - 2023</small></p>	<h2>Un contexte économique contraint</h2> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 30%;"> <p>Orange est pris dans un état de contraintes</p> <ul style="list-style-type: none"> De forts besoins en investissements dans les infrastructures (qualité des réseaux mobiles, déploiement 5G, ...) et des obligations réglementaires et fiscales coûteuses La perte progressive des revenus historiques des réseaux cuivre qu'il faut continuer à maintenir, de ceux de l'itinérance et en parallèle une guerre des prix persistante La première année de mise en œuvre d'Engage 2025 a été très perturbée par le caractère brutal de la pandémie de Covid-19 </div> <div style="width: 30%;"> <p>Une nouvelle donne économique</p> <ul style="list-style-type: none"> Les mutations de notre secteur s'accroissent, nous obligeant à engager des transformations substantielles : <ul style="list-style-type: none"> déployer de nouvelles technologies accélérer sur les territoires porteurs de croissance Orange met en place un programme d'économies appelé Scale Up pour réaliser les ambitions du plan Engage2025 </div> <div style="width: 30%;"> <p>Les priorités d'Engage 2025 sont confirmées</p> <p>Un défi économique : continuer d'investir dans les réseaux tout en faisant face à l'évolution de notre modèle économique</p> <p>Un défi des compétences : prendre en compte l'évolution des comportements clients, leur impact sur les métiers et compétences</p> <p>Un défi des compétences : préparer l'avenir à travers le renouvellement des compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> anticiper et accompagner le développement des nouveaux métiers du numérique <p>Un défi organisationnel et culturel : retrouver un meilleur équilibre entre fonctions centrales et support & fonctions opérationnelles et de production</p> <ul style="list-style-type: none"> vœux à préserver des volumes de ressources pour les activités émergentes et au service des clients </div> </div> <p><small>9 Interne Orange Orange Restricted GSEE DO Caraïbes- Prospective Emploi & Compétences 2021 - 2023</small></p>
<h2>Construire ensemble l'entreprise de demain</h2> <p>Préparer l'entreprise de demain</p> <p>Relever le défi des compétences en offrant à chacune un accompagnement personnalisé et en attirant chez Orange les meilleurs talents</p> <p>Fluidifier les parcours professionnels pour répondre au défi économique et aux attentes des salariés, et disposer des bonnes compétences, au bon moment</p> <p>Simplifier nos modes de fonctionnement et adapter nos organisations du travail au mode hybride pour optimiser l'expérience de nos salariés et renforcer notre agilité</p> <p>Reéquilibrer le global et le local</p> <ul style="list-style-type: none"> Un besoin de rééquilibrage entre fonctions centrales & support d'une part et fonctions opérationnelles & de production d'autres part Clarifier les interactions central-local, au bénéfice de l'agilité et de la réactivité du Groupe <p>Simplifier nos modes de fonctionnement</p> <ul style="list-style-type: none"> Développer l'agilité de nos modes de fonctionnement collectifs Alléger et prioriser les tâches, processus et activités Simplifier les gouvernances et clarifier, déléguer Favoriser la prise d'initiatives : une attente forte des salariés <p>Moderniser nos pratiques collectives</p> <ul style="list-style-type: none"> Collaborative Orange : faire du déploiement de Microsoft365 et Teams une opportunité de transformation des pratiques de travail et de simplification de la gamme d'outils « Future@Work@Orange » : capitaliser sur l'expérience vécue pour projeter de nouvelles modalités de collaboration : travail hybride, responsabilisation, espaces de travail repensés <p>+efficacité +engagement +attractivité</p> <p><small>10 Interne Orange Orange Restricted GSEE DO Caraïbes- Prospective Emploi & Compétences 2021 - 2023</small></p>	<h2>Une accélération des enjeux autour des compétences et de la transformation 1/2</h2> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 30%;"> <p>Relever le défi des compétences, dans un monde en transformation</p> <p>Permettre à chacun de développer ses compétences pour renforcer notre capacité d'adaptation collective</p> <p>Orange Campus : 4 grandes domaines de formation : Data/IA, Cybersécurité, Cloud, Compétences pour tous</p> <p>Accompagnement des managers : développement individuel & enjeux collectifs</p> <p>Offrir à chacun un accompagnement personnalisé</p> <p>Favoriser la mobilité interne pour les salariés qui le souhaitent, en l'associant à une montée en compétences ou si nécessaire une reconversion</p> <p>Des modes d'apprentissage hybrides : présentiel, digital, formation en situation de travail (FEST)</p> </div> <div style="width: 30%;"> <p>Doper l'attractivité d'Orange auprès des talents du numérique</p> <p>L'entreprise préfère des jeunes dans le numérique et renforce nos stratégies de recrutement</p> <ul style="list-style-type: none"> Viviers de jeunes alternants et stagiaires sur nos expertises clés En France, Orange a inauguré son propre Centre de Formation d'Apprentis (CFA), avec 80 jeunes formés dès la 1^{ère} année Des techniques de recrutement repensées avec une approche multi canal : publications, approche directe, événements, viviers, cooptation, matching, campagnes sponsorisées Campagne de recrutement « Chez Orange vous pouvez » <p>Top Employer Global 2020 et la 5^{ème} année consécutive Orange, 9^{ème} entreprise préférée des ingénieurs IT en France (Universum 2020)</p> </div> <div style="width: 30%;"> <p>Accompagner chacun dans une transformation responsable</p> <p>Plus de simplicité et d'agilité</p> <ul style="list-style-type: none"> + de 40 000 salariés du Groupe formés à la pratique de l'Agilité Simplification forte des Comités d'Investissement Groupe réussie Construction conjointe « central-local » des priorités d'innovation stratégique du Groupe <p>Capacité à travailler autrement</p> <ul style="list-style-type: none"> Adoption d'outils collaboratifs digitaux et réinvention de nos modes d'animation équipe formation déjà en place Fonctionnements collectifs dans l'équilibre de travail à distance / sur site à faire définir Déploiement progressif des 2021 des outils Microsoft Teams pour tous </div> </div> <p><small>11 Interne Orange Orange Restricted GSEE DO Caraïbes- Prospective Emploi & Compétences 2021 - 2023</small></p>
<h2>Orientations Distribution Client prospective 2021-2023</h2> <ul style="list-style-type: none"> Poursuite de l'optimisation du réseau de distribution (maillage cohérent sur le territoire des Antilles Guyane) avec notamment le développement sur des territoires de croissance comme l'Ouest Guyanais. Poursuite de la mise à niveau des boutiques en matière de merchandising (smartorisation, évolution merchandising accessoires, refonte des espaces SAV, ...) accompagnement de nos clients et de nos salariés sur le digital, faire en sorte que nos boutiques deviennent des vitrines technologiques ... (LB testing en libre service, démat et signature électronique, ...) Poursuite de la transformation de nos métiers et compétences (CC polyvalents et avec des domaines d'expertise – banque, usages, clients PRO, ...) et de notre organisation du travail. poursuite des actions d'accompagnement des conseillers et managers de boutique sur la prise en charge et l'accompagnement de nos clients – ACCA accompagnement de nos salariés au travers de la formation, du coaching, ... <p><small>15 Orange Restricted</small></p>	<h2>Orientations Services Client : prospective 2021-2023</h2> <p>Une transformation en profondeur des Services Client portée par l'innovation technique, l'autonomie du client par la digitalisation et le renforcement des spécialistes de la relation client à fin 2023.</p> <p>Les Services Clients ont pour ambition de :</p> <ul style="list-style-type: none"> Renforcer l'expertise avec pour cible 26 Spécialistes Domaine Client (CAREC, Back Office) fin 2023 ; certains salariés sont déjà sur des métiers de spécialistes, nous allons donc renforcer cette filière pour répondre aux exigences d'excellence clients Rester vigilants sur l'évolution des effectifs des managers et des activités de soutien et supports en favorisant des synergies dans les équipes des fonctions Support. Les postes de managers feront l'objet d'une vigilance particulière pour assurer un dimensionnement homogène de leurs équipes et pertinent au regard des activités exercées Simplifier les outils des Conseillers Clients pour leur permettre de se concentrer sur l'expertise et la découverte des besoins clients, <p>Pour illustrer : Le projet CRMGP ou Oreka a pour ambition d'être un point de départ de la transformation des outils visant à améliorer l'expérience salariés (simplicité, accès immédiat aux infos essentielles, meilleure connaissance du parc client, actualité du client, gain de temps, etc)</p> <p><small>16 Orange Restricted</small></p>
<h2>Direction Technique Antilles Guyane: prospective 2021-2023</h2> <p>#GSEC DTAG : des choix structurants permettant d'atteindre ses objectifs tout en centrant nos activités autour du client</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #e0f0e0;">Développement des territoires, notamment la Guyane</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #e0f0e0;">Le client au centre : marche GP / marché E et Wholesale</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #e0f0e0;">Professionnalisation et développement des compétences</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #e0f0e0;">Déploiement FTTH et organisation de la vie de réseau</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #e0f0e0;">Renforcement des activités de pilotage interne et de nos fournisseurs et sous-traitants</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #e0f0e0;">Pilotage des projets réseau : fibre, mobile et fixe</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #e0f0e0;">Mise en place et suivi de la performance opérationnelle de la DTAG</div> </div> <p style="text-align: center; margin-top: 10px;">GSEC</p> <p><small>17 Orange Restricted</small></p>	<h2>#Effectifs DTAG : nos axes majeurs et nos propositions pour 2021/2023</h2> <p>Des choix affirmés :</p> <ul style="list-style-type: none"> Mobilité interne sur les métiers de back office en favorisant les parcours intra DOAG Un plan Guyane afin de favoriser et maîtriser le développement de nos réseaux sur le territoire Un dossier sécurité (sécurité physique + cyber sécurité, RGPD) pour répondre à nos obligations Des recrutements externes sur le métier de techniciens <p>Ce qui signifie :</p> <ul style="list-style-type: none"> Ajustement des équipes de chargés d'affaires sur les 3 territoires Pas de remplacement de départs des techniciens Pas de remplacement sur les activités mobiles et UPR Renforcement des équipes VOUSE (transfert de techniciens) Continuer de favoriser les parcours au sein de l'unité Le développement des compétences et la professionnalisation à renforcer <p>En 2022, poursuite des travaux avec un objectif de poser un dimensionnement cible par grandes activités en lien avec la déformation des activités par territoires et notre politique de make and buy en tenant compte du nouveau contrat RC Centric et de ses impacts.</p> <p><small>18 Orange Restricted</small></p>



Analyse de la CFE-CGC

[Retour quelques semaines en arrière...](#)

La Direction nous a présenté en CSE 2 dossiers intitulés « Bilan Perspectives Emplois Compétences 2020 » pour la Direction Orange Caraïbes et pour la filiale. Mais il en manquait 2 et pas des moindres : ceux concernant la **Prospective 2021 - 2023** pour ces deux périmètres.

Nous avons donc interpellé la Direction afin qu'elle nous présente en bonne et due forme ces deux rapports et tant qu'à faire une véritable GPEC collée aux contextes et enjeux de la DO Antilles Guyane.

Faute de retour de la Direction, nous avons été contraints de saisir le National, tant coté Orange France que la DRH Groupe. Quelques jours plus tard, nous avons reçu - Ooooooh Bonne surprise ! - dans nos messageries de représentants du personnel les 2 dossiers en question « Rapport PEC Prospectives ».

Sauf que face à l'urgence, la Direction nous a adressé ces rapports d'une trentaine de pages chacun comportant plus de 20 pages toutes « bien faites et bien chartées » par le National ainsi que des annexes ne servant à rien !

Constatant le manque de bonne volonté, de transparence ou au pire l'ignorance de la Direction, nous lui avons rafraîchi la mémoire en séance, en rappelant ce qu'est la GPEC et ce que nous en attendions ([cf. notre communication CFE CGC du 4 novembre 2021](#)).

Nous avons rappelé au Président du CSE que les salariés souhaitent y voir clair dans cette GPEC de manière, le cas échéant, à se préparer correctement pour leur propre évolution professionnelle. De ce fait, quel était **clairement** le plan d'action global RH prévu aux Antilles Guyane (chiffres à l'appui) ?

La CFE CGC est dubitative sur le contenu des rapports « Bilans Perspectives Emploi Compétences 2020 » présentés qui **manquent particulièrement** d'éléments qualitatifs et/ou quantitatifs voire sont complètement inconsistants pour permettre au CSE d'émettre un quelconque avis de manière éclairée.

Le Président de séance a bugué...incapable de répondre, il nous a répondu « ne pas comprendre la question. » Nous en avons été estomaqués. Il en a conclu que les questions étaient épuisées (*ce qui signifie en langage RH que la Direction a répondu à toutes les questions posées...*); puis a clôturé la séance.

La première richesse d'Orange est ses personnels !

Sachez que la CFE CGC défend :

- **l'intérêt collectif et l'équité de traitement pour tous les personnels du Groupe Orange,**
- **l'emploi pérenne, quantitatif et qualitatif,**
- **le pouvoir d'achat du personnel partout où il est en jeu,**
- **une organisation du travail stable et compréhensible par tous,** préservant la santé des collaborateurs et favorisant le travail d'équipe, bénéfique aux personnels comme aux clients.

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) ▪ Theymyre CHARABIE (Baie Mahault) 	
Votre Représentant Syndical : Alexandra SALIBUR			
Vos représentants de proximité (RP)			
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 :		Alexandra SALIBUR - DOMP	
Handicap :		Alexandra SALIBUR - DOMP	
Economie et Evolution des Marchés :		Christian ROSEMOND - DTAG	
Vos représentants dans les IRP Nationale			
CSEC (Comité Social et Economique Central) :		Hubert LEMARQUAND - DISASS	
CNPS (Comité National Prévention du Stress) :		Régine PRUDENT GRATIEN - OC	
DSE (Délégué-e Syndical-e d'Etablissement) :			
Gaëtan ABSALON – AEC & Eddy CITADELLE – AVSC & Lucie JANCZAK – OC & Diana ETIENNE-ROUSSEAU - AVSCC & Olivier GOURLAY – OC & Lucien JACQUELINE - AVSCC Mariya SOTIROVA – DVDC & Joelle SAINTE ROSE – DVDC & Marc ARMEDE - DOMP & Lionnel PRANDI – AEC & Marie LORET – DVDC & Fred CHALONS – DTAG Stéphane BOURREL – DISASS & Alexandra SALIBUR – DOMP & Jennifer PUECH – AE & Caroline MARCET - AVSC			
Ainsi que :			
Département de la Guadeloupe : Jean Pierre CABIROL - DTAG & Alain PRIMOT - DTAG & Jean Marie PROMENEUR – DTAG & Philippe MOUGEY - DTAG & Eric DRANE – OC & Jean Paul DISPARD – OC & Plaisance AMBROISE - OC			
Département de la Guyane : DVDC & Gaelle MINIDOQUE - DVDC & Christopher SUARES - DTAG & Petula WOON - DVDC & Darril DORVILLE - DVDC			
Département de la Martinique : Georges NARDY – DTAG & David MARIAYEE - DTAG & Luc DRANE - AEC & Louis MARIE SAINTE – DTAG & Régine PRUDENT-GRATIEN – OC & Christian ROSEMOND – DTAG			