



Sommaire

Déclarations CFE CGC

Résolution CFE CGC

Information sur le bilan des dimanches travaillés en 2020

Information en vue d'une consultation sur les ouvertures exceptionnelles les dimanches en 2021

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

Information portant sur le second bilan DISASS

Information sur le bilan de la Direction de la communication et RSE

Vos représentants

Déclaration CFE CGC

M. le secrétaire,

Nous ne pouvons que constater que 14 mois après la mise en place du CSE AG, le règlement intérieur de notre CSE n'a toujours pas été présenté aux élus. Il est plus qu'important d'avoir un RI, car celui-ci sert de socle à la mise en place et au fonctionnement du CSE dans l'entreprise. Il vient déterminer les règles de vie du CSE pour une bonne organisation.

Cette absence, peut toutefois susciter des problèmes d'organisation et de communication, d'où l'importance de celui-ci.

M. le secrétaire, pouvez-vous nous dire svp ou en sont les travaux et quand comptez-vous nous présenter celui-ci ?

Merci par avance pour votre réponse.

Déclaration CFE CGC

M. le trésorier, M. le secrétaire

A maintes reprises, la CFE CGC vous a écrit, afin d'obtenir de votre part les conventions + l'accord signé par le secrétaire.

Il s'agit de :

- La convention de délégation de gestion des prestations mutualisées au CSEC spécifique au CSEE AG
- L'accord de gestion 2020 spécifique CSEE AG/CSEC Orange
- La convention de fonctionnement entre le CSEE et le CSEC

Il est très regrettable d'être obligé de quémander pour obtenir ces informations.

Doit-on saisir l'inspection du travail, Messieurs ? Nous ne le souhaitons pas, mais vous nous laissez peu de marge de manœuvre.

Dans l'attente de votre réponse.

Résolution CFE CGC

La CFE CGC souhaite-vous rappeler M. le trésorier, que les élus doivent voter les budgets et prestations. **Aucune prestation ne peut être mise en œuvre tant que le budget ASC n'est pas voté et de ce fait là vous pénalisez les salariés.** De ce fait, la CFE CGC souhaite l'organisation d'un CSEE extra, afin que vous nous présentiez les dossiers suivants :

- Le Budget ASC 2021 prévisionnel,
- Les Prestations ASC découlant du budget prévisionnel,
- Le budget AEP (Fonctionnement) prévisionnel,
- Le budget ASC du CSEC consommé par la DOAG.

M. le Président, nous vous remercions de bien vouloir mettre au vote cette résolution svp.

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

Nous regrettons que les autres OS est refusé ce CSEE Extra. N'ayant pas eu la majorité, cette demande devient caduque. Donc, **les salariés devront encore patienter afin de pouvoir bénéficier de leurs prestations 2021.**

Information sur le bilan des dimanches travaillés en 2020

✓ Information

Éléments de contexte

Sur l'année 2020, les boutiques de la DVDC ont été ouvertes le dimanche uniquement dans les Centre Commerciaux. Pas de sollicitations dans les Centre-ville.

Nous avons fait le choix de n'ouvrir au maximum que 5 dimanche dans l'année en sélectionnant les dimanches qui nous intéressaient par rapport au dynamisme commercial de la zone et eu égard à l'analyse de l'activité sur les années précédentes. Au final, nous n'avons ouvert que 22 dimanche sur les 24 prévus – les centres commerciaux ayant fait le choix de ne pas ouvrir ou de changer leurs prévisions d'ouverture.

Bilan des ouvertures dominicales 2020 – Vision économique résultats en valorisation

La DVDC a réalisé sur l'année 2020 un CA (valo) de 44 048 713 avec 32% réalisé sur le seul mois de décembre. Pour information, sur les deux premiers dimanche avant Noël il a été réalisé 129 429 points valo soit 76% de la valo dégagée sur l'ensemble des dimanches travaillés.

Le poids du dimanche, tant pour les flux que pour la valo, est fortement lié à la période commerciale. La valo générée sur l'ensemble des dimanches d'ouverture de 2020 a été de 170 581 points valo. Pour information, en 2019 la valo dégagée sur les dimanches travaillés a été de 221 444 points valo

La DVDC ne fixe pas d'objectifs spécifiques par boutique pour les dimanches.

Les centres commerciaux avaient informé les boutiques des galeries marchandes de l'ouverture des dimanches en début d'année mais des modifications ont été apportées en raison de la covid-19. Les relations avec les gestionnaires ne sont pas toujours formalisées (ex courrier pour informer d'un changement d'ouverture la semaine même du dimanche, changement d'horaires, etc...).

Nous avons décidé de rester dans un maximum de 5 dimanche ouverts par an et par boutique. Des choix ont donc été faits en fonction des périodes commerciales et du bilan 2019. A noter que par rapport aux prévisions présentées en CSE en 2020, nous avons été fermés le 27 décembre sur Millenis et sur Montjoly.

Bilan ouvertures dominicales 2020 – vision Ressources Humaines

Un rappel des règles de gestion des dimanches travaillés a été fait en comité de direction DVDC et relayé ensuite dans les comités de département des secteurs vente

Une présentation du process de prise en compte des volontaires a été faite en Codir et auprès des managers de la DVDC. Le travail du dimanche a fait l'objet d'un suivi particulier par la ligne managériale et des contrôles ont été réalisés afin de s'assurer de la bonne application des règles de gestion.

L'outil plasma pour la prise en compte des volontaires a été utilisé par l'ensemble des boutiques. Des rappels et des formations sur le traçage dans l'outil plasma ont été menés.

Analyse de la CFE-CGC

Pas de commentaire particulier.

Information en vue d'une consultation sur les ouvertures exceptionnelles les dimanches en 2021

✓ Information

Les prévisions d'ouverture

Boutiques centres commerciaux du périmètre de la DVDC

Les boutiques de Centres Commerciaux ont indiqué leurs prévisions d'ouverture.

Principe : La DVDC étudie la liste des dimanches d'ouverture que lui communiqueront les Centre Commerciaux et décide des dimanches d'ouverture en fonction de l'activité des années précédentes. Les demandes d'autorisation d'ouverture sont faites directement par l'exploitant du centre

commercial. Les dates étant communiquées à titre prévisionnel, elles peuvent faire l'objet de modifications à l'initiative de ce dernier. Dans ce cas, nous informerons les instances représentatives du personnel dès connaissance de ces modifications.

Boutiques centre-ville DVDC

Pour les centre villes, la DVDC est décisionnaire de l'ouverture dominicale des boutiques. La décision prendra en compte les ouvertures des autres boutiques de la zone de chalandise, la communication et l'animation mises

en œuvre par l'association des commerçants et les prévisions de valo sur le jour concerné.

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

- a) les périodes des soldes
- b) la période des Grandes Vacances Scolaires
- c) la période de fin d'année
- d) les fêtes spécifiques –fête des Mères / des Pères / st Valentin / anniversaires des Centre Commerciaux ...

Période de fin d'année

C'est la période où les centres commerciaux sont la plupart du temps ouverts, où les municipalités organisent des animations ...

Nous devons donc être présents également pendant cette période.

En 2021, le mois de décembre comprendra 4 dimanches. Trois de ces dimanches sont positionnés avant Noël :

- le 5 décembre 2021
- le 12 décembre 2021
- le 19 décembre 2021

Et un dimanche après soit le 26 décembre 2021. En dehors de nos obligations contractuelles, nous nous posons systématiquement la question de l'opportunité d'ouvrir nos boutiques le dimanche, notamment au regard des bilans des années qui précèdent.

Ouvertures prévisionnelles recensées en 2021

Nous envisageons d'ouvrir 21 dimanche (22 en 2020)

Accompagnement Ressources Humaines

Collaborateurs concernés par le travail du dimanche :

- Tous les salariés travaillant dans les boutiques peuvent être concernés par ces ouvertures exceptionnelles sur la base du volontariat (les apprentis doivent avoir plus de 18ans).

- Un recueil du volontariat des salariés volontaires pour travailler occasionnellement le dimanche est organisé par la ligne managériale au niveau de chaque boutique. En 2021, ce recueil s'effectuera par l'outil Plasma comme l'an dernier.

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 : les heures effectuées ouvrent droit à une majoration de 100% pour ce jour travaillé et ou 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'art L.3132-27 du code du travail.

Cette règle s'appliquera aussi aux salariés de la filiale Orange Caraïbe.

Dans le cadre de ces ouvertures exceptionnelles, les règles usuelles liées à la durée du travail s'appliqueront également. Elles sont ici à nouveau explicitées et feront l'objet d'un rappel au sein de toutes les équipes :

- Repos quotidien 11h par période de 24h
- Repos hebdomadaire 35h consécutives
- Durée maximale quotidienne de travail limitée à 10h
- Durée hebdomadaire maximale du travail égale à 48h par semaine, 44 h en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives
- Pas plus de 6 jours de travail dans une semaine civile.

✓ Analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC Orange ne sont pas opposés sur le principe, mais rappellent que cela doit se faire en grande concertation avec les conseillers.

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

✓ Information

Une copie de la présentation du CSEC de février 2021 = ☺

Sur la DOAG :

	Nb cas confirmé		Unités	Nb cas confirmé
Guadeloupe	21		AEC	3
Guyane	4		AVSC	4
Martinique	11		DTAG	7
Total	36		DVDC	11
			OCA	10
			Sofrecom	1
			Total	36

Analyse de la CFE-CGC

Malgré nos multiples demandes, une nouvelle fois, la direction de la DOAG s'entête sur ce dossier pourtant primordial.

Nous avons été obligé de rééditer notre demande en séance.

M. le Président,

Nous ne pouvons que constater, votre obstination à vouloir impérativement une nouvelle fois refuser la transparence sur un dossier aussi sérieux.

Nous souhaitons avoir un retour mensuel et exhaustif de la crise sanitaire sur le périmètre de la DOAG :

- Process d'information des cas avérés,
- Bilan depuis mars 2020 quantitatif et qualitatif, par EP : Nombre de cas avérés, contacts, hospitalisations, décès,
- Bilan exhaustif et détaillé du télétravail (Confinement 1, déconfinement 1, confinement 2),
- ASA Covid-19 et garde d'enfants Covid-19 (H/F),
- Arrêts Coronavirus,
- Etc

Point Information portant sur le second bilan DISASS

✓ Information

Glossaire :

SDIT : Schéma directeur immobilier territorial

GTI : Gestion technique d'immeuble

CMT : Contrat Multi Technique

DISASS : Direction Immobilière Services aux Salariés et Sécurité

La photo RH de la DISASS

Total effectif : 29 dont 9 femmes. Moyenne d'âge cumulée : 55,8ans

CDD : 1 et 1à venir en mars 2021

MAD : 3 OCA

TPS : 1 TPS temps libéré

Retraites : 2021 (2 départ). Au S1 (2 retraites directes). 2022 (1 signée et 4 autres potentiels).

Les tops et les flops :

Les tops :

- L'adhésion des collaborateurs au projet.
- Le dynamisme et le volontariat des équipes lors de la mise en œuvre.
- La mise en œuvre de processus clairs et uniformisés permettant d'améliorer la performance du domaine de l'activité immobilière.
- Une meilleure visibilité de la DISASS à travers le déploiement de sa vitrine digitale.

• La résilience des équipes face à l'actualité sanitaire inédite gérée en frontale (PCA/PRA).

Les flops :

• Beaucoup d'éligibilité à la retraite. Une inquiétude sur l'évolution de la GPEC.

• Un rattachement RH hiérarchique à la DTAG qui ne correspond pas à la réalité de la gestion des salariés de la DISASS.

• Des difficultés liées au contexte sanitaire concernant les formations spécifiques des collaborateurs dans le domaine de l'immobilier.

Les objectifs horizons 2025

- Contribuer à offrir aux salariés des environnements de travail de qualité, répondant aux usages et aux besoins métiers en déployant le SDIT

- Optimiser la performance des immeubles tant opérationnelle

qu'économique et créer de la valeur au profit du Groupe

- Développer et améliorer les dimensions environnementales et sociétales du patrimoine immobilier et du parc automobile

- Garantir la conformité, notamment réglementaire, les engagements contractuels et la sécurité

Axes d'amélioration

Rapprochement Equipe en Guadeloupe

- Étude en cours pour installation de la DISAS au CRV

Renforcement de la DISAS

Poursuite des formations de l'immobilier

Réunion physique des responsables d'exploitation ? Périodicité ?

Réduction des irritants ?

- Liés principalement au SI (Pb réseau, imprimante, ordinateur, habilitations)

Généralisation des réunions d'équipe

- Manager doit prévoir une réunion hebdomadaire ? Avec leurs équipes comme le fait le CO-DISAS

- Redescende des informations reçues en amont notamment en CODISAS

Analyse de la CFE-CGC

A l'heure où l'on parle de simplification et d'efficacité, pourquoi laisser en l'état une situation qui est clairement incohérente ?

Nous avons à maintes reprises interpellés la direction. Doit-on encore rappeler à la direction, ou du moins faire prendre conscience, qu'un **dialogue social** recouvre tout ce qui **favorise la compréhension entre les différentes composantes d'une société**.

Il serait temps de reprendre le chemin de la sagesse ! Plus on légifère, moins il y a de dialogue social et **mettre en place un dialogue social demande des efforts et de la volonté et l'entretenir en demande plus encore**.

M KERGALL nous a indiqué que le rattachement des salariés de la DISASS aux RH DOMP se ferait. Malheureusement sans que Monsieur JOYAU ne **s'engage sur un calendrier prévisionnel** et ce malgré le sentiment d'iniquité de traitement des salariés. **C'est comme toujours, les paroles n'engagent que ce qui y croit !**

On ne peut que constater, bien que validé en comité emploi, **la DRH de la DTAG remet en cause le recrutement du CDD annoncé** dans la présentation du bilan DISASS.

Sur la demande de rattachement du DISASS au DO AG, M KERGALL a précisé que **cela ne se ferait pas et que c'était sa décision**. Ce rattachement était pourtant effectif à l'origine de la création de la DISAS et jusque sous son prédécesseur, jusqu'à ce qu'il y soit mis fin sans plus d'explications.

Pour rappel le DISASS AG porte l'ensemble des métiers de la DIG en local : schéma directeur immobilier territorial, aménagements immobiliers liés aux développements des réseaux, exploitations des installations des bâtiments.

A ce titre le DISASS est sans cesse sollicité pour répondre aux questions du CODIR et sa participation n'y est que plus légitime.

Le rattachement actuelle à la DAF ne paraît pas plus opportun, car bien que ce soient des fonctions supports les métiers sont différents et il n'existe aucun travail ni échange entre les salariés de la DAF et ceux de la DISASS.

L'ensemble des arguments de la CFE CGC n'est pas entendu par M KERGALL, **et sa gestion s'apparente à du clientélisme !**

Les salariés ont reçu le 16 février un mail de M. Gervais PELISSIER sur « **Relever le défi des compétences, favoriser la diversité générationnelle et retrouver des marges de manœuvre pour préparer l'avenir avec nos partenaires sociaux** »

Avec les défis et en particulier :

- **organisationnel**
- **des compétences**

Et des discussions doivent nous permettre également :

- de continuer à recruter dans les fonctions opérationnelles
- de repenser les organisations du travail, pour simplifier et fluidifier nos fonctionnements internes ;

Force est de constater que M KERGALL ne semble pas partager cette vision, en tous cas pour ce qui concerne la DISASS.

Pour rappel, dernier mail envoyé à M. KERGALL :

La CFE CGC, vous a plusieurs fois lors de séances en CSE interpellé sur la situation de la DISASS, au sujet du rattachement de ses salariés à la DTAG pour la gestion RH et de la participation du DISASS au CODIR de la Direction Orange Antilles Guyane.

Vous aviez assuré d'une réponse à la CFE CGC, mais à ce jour, aucune réponse ni action concrète n'ont été faites à ce jour.

Je me permets donc de revenir vers vous afin que vous précisiez svp votre décision et, dans le cas d'une réponse favorable, l'échéance de mise en œuvre de ces deux points :

1. Le rattachement des salariés à la DTAG pour la gestion RH pose question.

En effet les métiers de la DISASS 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. De plus :

- L'EDG de la DISASS est le BSA, soit celui de DOMP. Les DISAS en métropole dépendent également de DOMP.

- Le contrôle de gestion du budget DIG est dorénavant et en toute logique assuré côté DOMP

- Nous dépendons actuellement de la Direction Financière, également fonction support, gérée côté DOMP. La gestion par le même DRH, pour une rationalité et une équité de traitement, a donc tout son sens.

Pour l'ensemble des raisons précédemment évoquées, les salariés de la DISASS ont légitimement vocation à être rattachés côté RH DOMP.

2. Le rattachement du DISASS au Directeur Orange Antilles Guyane

Sous votre prédécesseur, le DISASS dépendait hiérarchiquement du Directeur Orange Caraïbe et siégeait au CODIR. La décision fut prise à l'époque, de manière soudaine et sans qu'elle soit motivée, que la personne qui assurait l'intérim ne participerait plus au CODIR. Il s'en est suivi un rattachement à la Direction Financière.

Pour mémoire et suite au relevé de décision de Fabienne DULAC du 13 février 2019 les états-majors des cinq Directions Orange métropolitaine se composent des directions suivantes :

- Une Direction Clients

- Une Direction Réseaux

- Une Direction des Ressources Humaines

- Une Direction du Contrôle de Gestion

- Une Direction de l'Immobilier, Service aux salariés et Sécurité

- Une Direction de la Communication et de la RSE

- Un Project Management Officer

A l'instar de l'organisation des Directions Orange en métropole, la DISASS a pleinement sa place au CODIR de la Direction Orange Antilles Guyane.

Le périmètre des activités DISASS aux Antilles Guyane est également plus étendu que celui de ses homologues métropolitains avec 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 DISASS porte donc des activités qui intéressent l'ensemble des directions de la DO AG, et a tout sa place au CODIR.

Je vous remercie de l'attention que vous porterez à ce mail et des réponses que vous apporterez. Ces dernières étant tant attendues par l'ensemble des salariés de la DISASS.

Information sur le bilan de la Direction de la communication et RSE

✓ Information

La Direction Communication et RSE s'organise autour de 5 départements

- Responsable Création Contenus et publicité
- Responsable Stratégie Marques Communication des UO Adjoint au Dircom
- Responsable Relation Presse & Influence
- Responsable Fondation RSE
- Responsables Partenariats et Sponsoring

Les effectifs au 01/02/2021: 25 Collaborateurs

- 2 Alternants, 2 CDD, 2 postes à pourvoir, 19 CDI

Déroulement de la mise en œuvre de la nouvelle organisation

Communication

- Note d'évolution de l'organisation juillet 2019
- Note d'organisation de la DCOM RSE Aout 2019
- Rencontre avec les principales directions impactées
- Mise à jour de l'Intranet

Ressources Humaines

- Entretien de prise de fonction
- Nomination des managers
- Rencontre de chaque Manager avec les membres de son équipe
- Signature des avenants de contrat de travail et des Accompagnements
- Préparation avec un nouveau Coach de l'accompagnement de la mise en place de la Direction
- Séminaire de Cohésion avec ce même Coach en décembre 2019

Formation

- Formation «Manager Essentiel 2020» pour certains managers
- Immersion au sein de la DCOF au national pour les managers déjà ok pour deux
- Kick off avec l'école métiers de la communication sur le nouveau référentiel métier
- Rédaction et Planification du plan de formation en collaboration avec les RH et de l'école de la communication

Analyse de la CFE-CGC

Pour un bilan présenté sur un projet initial de 2018, nous constatons qu'il n'y a pas de mise à jour suite aux transformations en cours, manque d'information, complexité à comprendre ce bilan.

Pas de plus-value concernant la mise en place de cette organisation. Une présentation peu convaincante de la part de la Direction de la communication de la DOAG. Un dossier vide de sens.

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	