



Sommaire

Déclarations CFE CGC

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

Consultation sur le projet d'évolution du Back Office de la Direction Technique Antilles Guyane

Information en vue d'une consultation sur le Projet d'évolution du département SDR et création d'une équipe infrastructure Guyane

Information/consultation portant sur la modification des horaires d'ouverture aux clients de la boutique de Milenis

Information en vue d'une consultation sur la fermeture de la boutique Espace Pro en Martinique (Objectif 3000)

Information en vue d'une consultation sur le projet d'évolution d'organisation de la Direction Ventes et Distribution Caraïbes (DVDC)

Vos représentants

Déclaration CFE CGC

M. Le Secrétaire, M. le Président,

La CFE CGC souhaite vous apostropher sur le délai de mise à disposition des PVs du CSEE AG. Il est anormal qu'à ce jour, nous n'ayons toujours pas reçu les PVs de septembre, octobre, novembre et décembre 2020.

Le délai de 15 jours calendaires indiqué par décret pour la rédaction du PV des réunions du CSE n'est pas une obligation. En effet, c'est l'accord d'entreprise conclue entre l'employeur et les membres élus du comité qui définit le délai de production. Sauf erreur de notre part, il n'y a pas d'accord conclu.

À défaut de cet accord, le secrétaire dispose de 15 jours après la réunion pour rédiger le PV en fonctionnement normal. Ce délai est réduit à 3 jours si une nouvelle séance doit avoir lieu dans les prochains jours.

M. le secrétaire, M. le président, nous vous remercions de bien vouloir trouver des solutions pour envisager dès 2021 un fonctionnement normal relatif à la mise à disposition des PVs.

Déclaration CFE CGC

M. le Secrétaire,

La CFE CGC désirerai savoir quand comptez-vous mettre à l'ordre du jour du CSEE la présentation des 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.

Vous remerciant par avance pour vos réponses.

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

✓ Information

Un point sur la situation est fait par la direction oralement, les mesures mise en place pour répondre à la situation sanitaire et aux mesures gouvernementales. Il y a eu 2 cas en Guyane et les mesures nécessaires ont été prises, comme : fermeture et désinfection des lieux ; les salarié en contact ont été testé ; et il n'y pas eu de cluster, car tous les cas contacts ont été testé négatifs.

Analyse de la CFE-CGC

Une nouvelle fois, concernant ce point, la CFE CGC a rappelé à la Direction que les élus du CSEE AG souhaitent avoir un retour exhaustif de la crise sanitaire :

- 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...

Une Résolution a été proposée pour demander à la direction de mettre à disposition du CSE, tous les protocoles de sécurité, appliqué dans l'entreprise pour faire face à l'épidémie de la Covid19. Bilan depuis mars 2020 quantitatif et qualitatif par EP soit présenté devant un **CSE extraordinaire**, et à recevoir en amont pour analyse les informations citées ci-dessus.

Toutes les OS (CFE CGC – FO – CFDT – SUD –CGTM – CGTG – UTT UGTG), ont votés **POUR**

Consultation sur le projet d'évolution du Back Office de la Direction Technique Antilles Guyane

✓ Consultation

Contexte et enjeux

Organiser et professionnaliser un mode de pilotage dédié au marché Grand Public en déployant un pilotage de production de bout en bout face à l'enjeu de la croissance des activités FTTH.

Avec la stratégie Engage 2025, Orange confirme sa volonté de réinventer son leadership sur les réseaux THD, dans ce contexte le déploiement de la fibre sur nos territoires est un véritable levier de croissance.

Pour relever ce défi, en particulier sur le marché GP, Orange doit adapter sa façon de travailler afin d'être plus agiles, plus réactifs et plus efficaces en optimisant et en simplifiant nos modes de fonctionnement, nous amenant à renforcer les compétences de pilotage et de supervision.

Le projet d'évolution proposé : une organisation par marché

Marché GP :
L'enjeu à la Direction Technique Antilles Guyane est de déployer le réseau FTTH sur l'ensemble de nos territoires en respectant les délais et en assurant une satisfaction client optimale. Notre objectif est de piloter au mieux nos instances clients de bout en bout, simplifiant le suivi sous la responsabilité du Pilote d'Activité et ainsi franchir un nouveau palier d'excellence pour nos clients.

Le projet consiste à optimiser le pilotage de production FTTH en centralisant l'ensemble des activités au sein des équipes PPC et ainsi de recentrer la CAGPBL sur son cœur de métier.

Marché E :

Le projet consiste à optimiser le modèle de pilotage du périmètre E, en rattachant la CAE&RS au département DIOCE afin de renforcer :

- La proximité entre tous les acteurs
- Le pilotage intégré de bout en bout avec des interfaces de travail optimisées et par conséquent un parcours plus fluide, plus réactif face à nos clients.

Les effectifs concernés au 01/12/2020

	CDI			Répartition H/F		Moyenne âge	CDD
	Bande C	Bande D	Bande Dbis	Femmes	Hommes		
CA GP BL	3	7	4	8	6	47,5 ans	2
CA E/RS		6	1	5	2	52,3 ans	2
PPC		4	1	1	4	53,6 ans	3*

Dans les deux équipes CA GP/BL et CA E/RS, nous avons :

- 1 manager, 1 soutien, des conducteurs d'activité

Pour l'équipe PPC, n'ont été pris en compte que les salariés effectuant l'activité. En effet, le manager de l'équipe PPC a aussi en charge les activités de GTC (gestion technique client) et de PIL RS (pilotage réseau structurant)

Les impacts ressources humaines : impacts effectifs

Changement de département de l'équipe CA E/RS : passage de 8 personnes (dont 1 manager et 1 CDD) du département Pilotage vers département DIOCE

- Les équipes CA GP BL reste dans le département Pilotage et le traitement de l'ensemble de l'activité liée à la Fibre repris par le PPC nécessitera un renforcement de l'équipe de 2 CDI.

Analyse de la CFE-CGC

Lors de l'information de ce point en CSEE de décembre 2020, les élus du CSEE AG avaient souhaités que la **CSSCT Réseau et SI soit mandatée pour instruire ce dossier**, afin d'analyser en détail les impacts :

- Sur l'organisation cible
- Les Missions et activités des acteurs
- Les effectifs concernés : suffisant ou pas
- Les impacts ressources humaines : impacts effectifs et autres
- Les mesures d'accompagnement RH : quelles sont-elles ?

Ce projet, **présenté ne recueille pas l'adhésion des salariés**. Des présentations récentes ont été faites aux salariés.

En particulier une étude d'analyse d'impacts réalisée le 14 janvier 2021 n'a pas été envoyée à la CSSCT, mandatée lors du CSE de décembre, et n'a donc pas été prise en compte dans son analyse.

Les salariés ne comprennent pas que le projet déroge au schéma national, dans lequel ils se reconnaissent.

Compte-tenu de l'étude d'impacts non envoyée au CSSCT, le président du CSE a accédé à la demande des élus **de reporter la consultation en février**.

Information en vue d'une consultation sur le Projet d'évolution du département SDR et création d'une équipe infrastructure Guyane

✓ Information

Contexte et enjeux

Un besoin de structurer le département SDR pour améliorer l'ancrage territorial des activités de production de réseau nécessitant une proximité

Mettre en place des équipes plus larges, couvrant de bout en bout les activités, ayant une capacité d'absorber des charges ponctuelles et une agilité plus forte

Des synergies possibles entre les activités d'ingénierie réseau et un besoin de proximité avec les équipes d'exploitation sur chaque territoire

Une nécessité de consolider le pilotage des programmes DTAG et le pilotage de l'activité de négociation immobilière et collectivité locale

Un besoin de renforcer l'équipe en charge de l'ingénierie en Guyane compte tenu de la déformation des investissements et de l'activité vers ce territoire

Création d'une infrastructure en Guyane

Face à une déformation des investissements vers la Guyane sur la période et une organisation actuelle centrée sur les Antilles, un besoin de renforcement et d'ancrage territorial des activités de production de réseaux fixe et mobile nécessitant de la proximité avec le territoire.

En 2021, la Guyane représente près de 50% des investissements prévus avec de nombreux programmes stratégiques sur le réseau structurant, le réseau mobile, la montée en débit des communes de l'intérieur ou bien la réaffirmation d'un leadership sur l'expérience client.

Afin de répondre à ce défi de mise en œuvre des programmes d'investissement Guyane : création d'une équipe infrastructures composée de salariés existants, des renforts des Antilles et de la direction projet FTTH. Avec une ambition de développer l'autonomie locale sur les activités de conception, de mesure de la performance et production de réseau permettant d'assurer une agilité locale importante.

En s'appuyant sur les collaborateurs ayant exprimé un intérêt lors de l'appel à volontaire :

- en priorité, des collaborateurs actuels localisés en Guyane
- des collaborateurs s'installant en Guyane
- ou bien des collaborateurs dédiés Guyane, rattachés hiérarchiquement à cette équipe intervenant depuis les Antilles avec un principe de déplacements réguliers.

Les impacts ressources humaines

Les impacts portent sur un changement de rattachement managérial pour 15 salariés sans changement d'activités et un changement de périmètre pour 1 salariée (extension de périmètre)

En Guadeloupe :

- 6 changements de rattachement managérial
- 1 extension de périmètre (nomination Chef de Projet RSE)
- Nomination d'un nouveau manager
- Activités inchangées pour les autres collaborateurs

En Martinique :

- 7 changements de rattachement managérial sans changement d'activités
- Nomination d'un nouveau manager
- Activités inchangées pour les autres collaborateurs

En Guyane :

- 2 changements de rattachement managérial sans changement d'activités
- Nomination de 2 nouveaux managers
- Activités inchangées pour les autres collaborateurs
- Un besoin de 4 ressources supplémentaires, notamment pour la partie Infrastructure

Mobilités géographiques : Un appel à volontariat auprès des salariés de la DTAG (Martinique et Guadeloupe) a été effectué en octobre 2020 afin de savoir et connaître le nombre de salariés intéressés. Nous avons obtenu plus de 20 réponses dont des salariés prêts à effectuer une mobilité géographique vers la Guyane. Une réunion avec tous les salariés intéressés s'est tenue le 9/11/2020 puis des entretiens individuels avec ceux détenant les compétences recherchées et volontaires pour adhérer au projet.

Les impacts ressources humaines : éléments de reconnaissance

Les mesures d'accompagnement RH visent à reconnaître :

- les acquisitions de nouvelles compétences (techniques ou managériales),
- les modifications d'activité, élargissements du périmètre d'activité,
- prises de responsabilité nouvelle

L'objectif est d'amener les salariés vers les niveaux cible des postes (accompagnement en développement des compétences, promotions avec ou sans ARCQ en fonction du statut du salarié).

Analyse de la CFE-CGC

Le projet a pour objet de structurer le département SDR et améliorer l'ancrage territorial. Il a également pour but de réintégrer et développer le pôle infrastructure en Guyane.

Un appel à volontaires a été lancé en décembre auquel une vingtaine de salariés.

La Guyane s'appuiera sur des compétences en local et un support depuis les Antilles. **Le projet présente des opportunités.**

Des informations complémentaires sont cependant attendues, en particulier sur la localisation des postes actuels et dans l'organisation cible. Des interrogations de salariés sont remontées sur la pérennité de certaines activités (ex. ingénierie environnement technique) dans chacun des départements.

Un recueil d'avis sera fait en mars.

Information / consultation portant sur la modification des horaires d'ouverture aux clients de la boutique de Milenis

✓ Information - Consultation

Contexte

Au fil des années, les horaires des boutiques du Centre commercial de Milenis ont évolués. La Direction de ce Centre commercial nous a fait plusieurs rappels à l'ordre. En novembre 2020, il a expressément été demandé à la boutique Orange de Milenis de s'adapter aux horaires demandés par le Centre Commercial : **ouverture aux clients à 09h en lieu et place de 09h30.**

En effet, cette situation procure une gêne pour le Centre Commercial car nous sommes l'une des seules boutiques à ne pas ouvrir à 9h. En raison d'un risque de pénalité et de fortes insatisfactions clients, nous sommes contraints de modifier les horaires actuels.

Projet de modification des horaires de la boutique de Milenis

Le projet consiste à ouvrir aux clients à 9h au lieu de 9h30 ce qui nécessitera une prise de service pour l'équipe du matin à 8h30 au lieu de 9h et ce afin de respecter les horaires définis par le Centre Commercial.

Le changement n'aura d'impact que sur la vacation du matin avec un glissement de l'heure d'une demi-heure et permettra de mieux gérer les flux du matin qui s'accumulent sur la tranche horaire de 9h30 à 10h00. En effet, dès 9h00 une file d'attente d'une dizaine de personnes se crée chaque jour devant la boutique.

Méthodologie employée

Le projet a fait l'objet de plusieurs informations et d'une discussion avec l'équipe. Il a été notamment présenté en réunion d'équipe.

Le planning revu est conforme aux accords et ne modifient pas les régimes de travail des salariés concernés. Le changement réside dans un glissement d'une demi-heure dans la vacation du matin. Ce changement de planning résulte d'une mise en demeure faite par le Centre commercial de Millenis.

Communication

Les changements des horaires clients des boutiques seront anticipés par de la communication sur le lieu de vente à l'entrée de la boutique concernée par affichage. Cet affichage sera réalisé 15 jours avant le changement afin d'informer correctement la clientèle.

Une information sera faite auprès des services clients pour prise en compte (555, serv client multiservice et UAT) et une mise à jour des horaires des boutiques en ligne sera effectuée lors du changement des horaires.

Analyse de la CFE-CGC

Nous comprenons cette demande, du fait que le Centre Commercial souhaite qu'Orange s'adapte aux horaires. Le changement des horaires imposé par le centre qui change ses horaires et impose des amendes de l'ordre de 1500€/jour pour les boutiques et enseignes qui ne respecteraient pas le règlement.

Vote des élus :

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

Information en vue d'une consultation sur la fermeture de la boutique Espace Pro en Martinique (Objectif 3000)

✓ Information

Contexte

Perte d'attractivité de la boutique pour les clients professionnels, qui étaient la force et la particularité de cette boutique depuis son ouverture : -13% d'actes professionnels sur les 2 dernières années.

Ces phénomènes se sont accélérés depuis juillet 2019 car la boutique, située à Acajou Lamentin, est partiellement enclavée suite à l'effondrement d'une partie de la chaussée à Acajou.

-25% de flux clients entre 2017 et 2019.

Proximité des boutiques des centres commerciaux Galléria et Place d'Armes qui captent 42,3% des actes mobiles réalisés au Lamentin. 47% d'actes non marchands générés sur les 3 dernières années.

Les enjeux

Nous étudions la possibilité de la fermeture de la boutique Espace Pro, en raison de sa proximité avec les boutiques des centres commerciaux Galléria et Place d'Armes et de la faible fréquentation des lieux qui a été aggravée par l'effondrement de la chaussée Acajou. Cette fermeture devrait permettre d'optimiser les effectifs des autres boutiques qui connaissent une plus forte attractivité et qui drainent davantage de flux.

L'organisation actuelle

Fiche d'identité de la boutique

Adresse : Immeuble Objectif 3000, Lieu-Dit Acajou Sud, Le Lamentin -97 232 Martinique

Environnement : isolée, zone non commerciale

Concept : NEXT 2.0

Surface commerciale et bureaux : 134,42 m2

Nb de salariés :

- 4 conseillers clients CDI dont 1 Conseiller Technique actuellement en prêt de compétences à l'AVSC

- 1 manager

Date de fin de bail : à tacite reconduction depuis 2017

Loyer annuel y compris charges locatives copropriété et charges d'exploitations : 48,9 K€

Coût annuel Gardiennage intégré dans Forfait annuel Objectif 3000 (~ 142,5 K€). La présence d'un agent est requise pour la borne de paiement et le samedi pour la boutique.

Le dispositif d'accompagnement RH

Chaque salarié bénéficiera d'un accompagnement de la part des différents acteurs :

L'essentiel du CSE Orange Caraïbe – 27 et 28 janvier 2021 - 4

– Entretiens collectifs et/ou individuels entre la Directrice des ventes, le manager de la boutique et les conseillers clients afin de prendre en compte le ressenti de chaque salarié et de faciliter les échanges avec les RH ou le SSST.

– Pour le manager, entretien individuel entre la Directrice des ventes et la Directrice de la DVDC afin de prendre en compte le ressenti du salarié et de faciliter les échanges avec les RH ou le SSST.

– Échanges avec le RRRH et/ou le DRH afin de répondre aux questions et recueillir les souhaits d'affectation ou pistes privilégiées.

– Entretiens individuels avec le groupe pluridisciplinaire de prévention (GPP) : Assistante sociale, Préventeur, environnement du travail.

Ces réunions, rencontres, échanges ou visites permettront de répondre aux différentes interrogations des salariés.

Gouvernance du projet

Suivi du projet

Au cours du processus de consultation de l'instance représentative du personnel et plus globalement tout au long de la durée du projet, un comité de pilotage se réunira régulièrement notamment par téléphone pour faire le point sur le projet, s'assurer que chacun des salariés de la boutique soit bien accompagné et coordonner les différentes actions.

Ce comité piloté par la Directrice des Ventes du secteur est constitué :

- du Responsable de la boutique
- du Préventeur,
- du RRRH et du DRH de la DVDC
- d'un Conseiller Parcours professionnels / Orange Avenir

Bilan de mise en œuvre

Un bilan de mise en œuvre pourrait être établi, il comprendrait :

- Un suivi des salariés après intégration dans leur nouvelle boutique ou nouveau poste pour le manager.
- Un suivi des situations individuelles dans une démarche pluridisciplinaire.
- Un suivi de l'impact du projet sur l'activité des boutiques avoisinantes.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC, comprend l'analyse faite et les constats réalisés, mais regrette que la direction n'est pas présenté ce projet et l'ensemble de ses aspects en amont, lors de la présentation du projet 2021 aux OS dans une réunion multilatérale au S2 2020.

Nous ne pouvons admettre que l'entreprise n'est pour seul priorité ses objectifs de réorganisation et que l'aspect humain à encore une fois été négligé.

La CFE-CGC déplore que la fermeture de la boutique **ne s'accompagne pas d'un réel plan de reclassement et de mobilité pour les salariés**, qui se retrouve aujourd'hui dos au mur et obligé de trouver dans l'urgence des poste dans d'autres services et/ou unités.

Nous avons proposé que la commission CSSCT du périmètre soit mandatée, pour instruire ce dossier, afin d'analyser en détail les impacts :

Soutenu par l'ensemble des autres OS cette proposition a donc fait **l'objet de résolution voté et adopté à l'unanimité en séance.**

Nous serons vigilant et particulièrement attentif à la prise en compte du devenir des salariés de la boutique concernée et surtout à la prise en compte de leur souhait de mobilité.

Le sujet d'un accompagnement sérieux, rigoureux et efficace sera abordé et défendu avec pugnacité.

Nous regrettons également que l'étude d'une relocalisation ai été suspendu et que le projet aura pour conséquence la suppression d'un service et par voie de conséquence celle d'un poste, en l'occurrence celui de RB (Responsable de Boutique).

Nous œuvrerons donc au sein de la CSSCT Client pour que tous les aspects de ce dossier soient étudiés et pris en compte à la hauteur de leur importance respective.

La priorité pour la CFE-CGC étant le respect des droits et le bien-être des salariés tout en permettant à l'entreprise de muter et d'évoluer afin d'assurer sa performance et sa pérennité.

Information en vue d'une consultation sur le projet d'évolution d'organisation de la Direction Ventes et Distribution Caraïbes (DVDC)

✓ Information

Contexte

La Direction Ventes et Distribution Caraïbe a été créée en 2012. A ce moment, une direction du réseau partenaire a été créée afin de pouvoir piloter et animer le réseau «partenaire» (revendeurs mobiles et franchisés) en parallèle du réseau propriétaire animé par des directeurs secteurs ventes. Lors de cette création, un département déploiement et pilotage a été mis en place.

Après plusieurs années de fonctionnement, nous avons constaté certaines difficultés liées à l'organisation en place :

- manque de dialogue entre les boutiques «partenaires» et les boutiques propriétaires
- analyse business globale complexe et compréhension du marché à 2 vitesses / manque de véritables tableaux de bord intégrés
- manque de coordination dans le pilotage des réseaux de distribution propriétaires et «partenaire»
- des actions commerciales hétérogènes menées sur les différents réseaux
- perte de connaissance dans le réseau «partenaire» dont le turnover est plus important
- difficultés de suivi au niveau des process car réseau «partenaire» géré différemment

• difficultés d'intégration des problématiques des fronts en amont dans les projets nationaux ou DOC

• animation des nouveaux territoires de croissance pas totalement organisée

• des plans d'actions qui n'aboutissent pas ou qui ne s'inscrivent pas dans la durée :

Le département déploiement et pilotage n'est pas organisé pour pouvoir répondre aux besoins de l'ensemble des réseaux partenaires et propriétaires.

Notre réseau de distribution partenaire tend à évoluer de plus en plus vers des franchises au détriment des partenaires mobiles. Les prochaines implantations de boutique se feront par le biais de ce réseau, il est donc primordial que notre organisation nous permette de soutenir ce réseau en terme de pilotage, d'analyse business et d'animation commerciale.

De plus, les processdes boutiques franchisées tendent à se conformer de plus en plus aux processdes boutiques propriétaires, ce qui rendra plus simple leur suivi et leur animation.

Enfin la concurrence est de plus en plus forte et il nous faut être plus efficaces commercialement et réduire les circuits décisionnels.

Le transfert de l'animation et le pilotage des réseaux «partenaires» vers les directeurs de secteur vente ne pourra se faire sans une

révision de l'organisation du département déploiement et pilotage afin de rechercher l'efficacité.

Les bénéfices attendus

La transformation de la direction du réseau «partenaire» est une opportunité pour le département déploiement et pilotage de se restructurer afin d'être plus en capacité de venir en soutien des front et d'être en capacité de soutenir la nouvelle organisation au niveau du réseau «partenaire»

C'est l'occasion de repenser des fiches de postes qui ne correspondent plus aux besoins des fronts clients de la DVDC.

La réflexion prend aussi appui sur les aspirations et les projets professionnels des membres des départements concernés.

Concernant le transfert des fonctions d'animation et de pilotage des ventes du réseau «partenaire» aux Directeurs Secteurs ventes :

- Un pilotage plus cohérent des différents réseaux par département ou plaque géographique
- Une animation plus cohérente et plus complémentaire des réseaux de distribution physique
- Une meilleure communication entre les boutiques avec un partage des difficultés et des bonnes pratiques
- Des problématiques analysées et solutionnées en commun
- Une meilleure connaissance du marché et des problématiques client par la richesse des retours avec une meilleure connaissance des enjeux par territoires.
- Une formation des forces de vente partenaires plus adaptée par territoire.
- Une vision plus globale au niveau des stocks de matériels.
- Une coordination globale ramenée au niveau du directeur de la DVDC et une vision globale au niveau du déploiement et pilotage avec un relais dans les départements.
- Un maillage plus cohérent et co-construit

Concernant le déploiement et pilotage, notre objectif est de gagner en efficacité pour

- optimiser les ressources au global
 - en réduisant les coûts des projets
 - en valorisant les compétences du département
- consolider le business
- développer les nouveaux territoires de croissance (accessoires, Multiservice, Services Financiers, Fibre)
- fluidifier et enrichir les interactions au sein de l'unité et en transverse (DEC, Marketing, autres UO, ...)
- mieux coordonner les informations
- renforcer la capacité d'accompagnement des Conseillers sur les process jusqu'au client final
- améliorer la prise en compte des positions de travail plus en amont et en «centré client»
- améliorer la qualité et la vitesse de déploiement

L'organisation après

Plusieurs étapes RH et organisationnelles se sont succédées depuis Mars 2017 dans la direction distribution partenaire :

- 1.1. Recrutement d'un animateur Guyane rattachée au DSV* suite au départ du chef de secteur Guyane (essaimage)
- 1.2. Mobilité des chefs de secteurs Guadeloupe et Martinique et recrutement de 2 animateurs sur ces mêmes secteurs
- 2.3. Création de la SupplyChain et affectation à la Direction Financière du volet financier de l'activité Distribution partenaire : 2 personnes chargées de ces missions au sein du service Distribution Partenaire ont fait une mobilité respectivement vers les moyens logistiques SupplyChain et vers la DTAG
- 3.4. Recrutement d'un responsable formation avec la création d'un pôle soutien/animation embarquant la HLD* Locale.

Avec ce projet d'évolution, il n'y aura plus de département Distribution Partenaire

Transformations prévues - Département Déploiement et Pilotage

- Création d'un poste de Resp. Prospection et Développement
- Création d'un poste de Resp. du Pilotage Business et Expérience Client du réseau de distribution
- Création d'un poste de Chargé d'analyse
- Remaniement du Service de l'Animation Commerciale
- Création d'un poste de Resp. Commercialisation et Parcours client

Transformations prévues - Département Vente

- Transformer le poste de directeur secteur vente en y intégrant la relation contractuelle avec les partenaires et le pilotage et l'animation de ceux-ci.
- Transformer le poste d'animateur des ventes en y intégrant le réseau propriétaire.

L'accompagnement - Les axes d'accompagnement identifiés au niveau direction partenaire

Les échanges avec les DSV nous ont permis d'identifier les points d'accompagnements suivants :

- Se rencontrer pour mieux se connaître (DSV/patrons d'enseignes)
- Accompagnement juridique sur les contrats et sensibilisation sur des axes sensibles : mélange des populations, intervention dans un ou l'autre des réseaux
- Les limites du réseau partenaire et franchisé (SI, offres et services)
- Les + du réseau partenaire (offres/services et produits) qui ne sont pas dans le catalogue orange
- Connaissances des applications et des distinctions
- Connaissance du process de subventions et de rémunération,
- Intervention de la DF sur le modèle d'achat par réseau
- Accompagnement quickview

L'accompagnement - Autres axes d'accompagnement

Chaque salarié bénéficiera d'un accompagnement de la part des différents acteurs :

- Entretiens collectifs et/ou individuels entre la responsable du pôle déploiement et pilotage et les salariés concernés ainsi qu'entre les DSV et les salariés concernés afin de prendre en compte le ressenti de chaque salarié et de faciliter les échanges avec les RH ou le SSST.
- Échanges avec le RRRH et/ou le DRH afin de répondre aux questions
- Entretiens individuels avec le groupe pluridisciplinaire de prévention (GPP): Assistante sociale, Préventeur, environnement du travail.

Ces réunions, rencontres, échanges ou visites permettront de répondre aux différentes interrogations ou questionnements des salariés.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC constate l'absence des éléments jugés importants dans le dossier ainsi que le manque de visibilité sur l'ammonisation avec les fiches métiers en prenant en compte les deux populations concernées, puisqu'à ce jour deux types de

contrats cohabite, à savoir le contrat Orange SA et le contrat Orange Caraïbe.

Le mandatement de la commission CSSCT Client a également été demandé et nous seront vigilant s'agissant de l'accompagnement des salariés concernés par les évolutions et créations des différents fiches de postes, des métiers impactés par ce projet.

Nous sommes conscients que l'animation des boutiques propriétaires et des boutiques partenaires doit bénéficier d'une politique cohérente et unifiées. L'élargissement des périmètres des Directeurs des secteurs se justifie donc pleinement mais ne doit pas masqué la perte des postes et les impactes qui résultent de cette réorganisation.

Nous regarderons avec beaucoup d'attention l'évolution de ce projet et la prise en compte des remarques et des préconisations que nous ferons lors des travaux qui seront menés dans le cadre de la commission CSSCT Client.

Nous attendons notamment les résultats de l'étude d'impact qui sera menée par la direction. Cette résolution été votée par les OS à **l'unanimité** en séance.

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	