



Sommaire

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

Information en vue d'une consultation sur le projet de réaménagement d'un plateau du site de Moudong

Information en vue d'une consultation portant sur le rapport annuel sur le temps partiel 2020 de la Direction Orange Antilles Guyane

Information en vue d'une consultation portant sur le bilan d'heures supplémentaires 2020 de la Direction Orange Antilles Guyane

Information en vue d'une consultation portant sur le bilan social 2020 de la filiale Orange Caraïbe et de la Direction Orange Antilles Guyane

Vos représentants

Les OS (CGTM, CGTG, FO) avaient décidées de **boycotter une nouvelle fois la séance** du CSE. Pour la CFE CGC la politique de « **la chaise vide** » **n'apporte rien**, surtout quand il s'agit de **servir** et **défendre les personnels de la DOAG**, afin de montrer notre envie de construire, de proposer, et de remonter les souhaits des salariés que nous représentons.

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

✓ Information

Annonce Président de la République du 12 juillet 2021.

L'essentiel :

Une extension du pass sanitaire à plusieurs lieux accueillant du public :

- A partir du **21 juillet 2021**, dès l'âge de 12 ans, seules les personnes vaccinées ou disposant d'un test négatif à la Covid-19 pourront accéder aux lieux de culture et de loisirs (concert, parc d'attraction, festival, etc.) rassemblant plus de 50 personnes

- A compter de **début août**, cette mesure sera étendue aux cafés et restaurants, aux centres commerciaux, aux hôpitaux, aux voyages (trains, cars, avions)

- Cet **automne**, la fin de la gratuité des tests PCR (sauf prescription médicale)

- Vaccination « obligatoire », avant le 15 septembre, pour les personnels soignants et non soignants des établissements de santé et pour tous les personnels professionnels et bénévoles qui sont « au contact des personnes fragiles », comme les aides à domicile

Si la situation n'évolue pas favorablement, la question de la vaccination obligatoire de tous les Français sera posée, a prévenu **Emmanuel Macron qui souhaite pour l'instant « faire confiance » aux Français**

- Une campagne de rappel de vaccination pour la rentrée, soit une troisième dose, sera lancée pour les personnes vaccinées en janvier et février, de même qu'une campagne dans les établissements scolaires

- **L'état d'urgence sanitaire en Martinique et à la Réunion est déclaré dès ce mardi 13 juillet en Conseil des ministres, avec un couvre-feu de 21H à 5H du matin**

- Un renforcement des contrôles aux frontières pour « les ressortissants des pays à risque », avec « un isolement contraint pour les voyageurs non vaccinés »

Ces mesures seront déclinées dans un projet de loi, le Parlement étant convoqué en session extraordinaire le 21 juillet 2021.

Guadeloupe :

Entre le 1er juillet et le 31 août (si la situation sanitaire le permet)

#Télétravail sanitaire

Durant cette période, tous les salariés pourront prendre **jusqu'à 3 jours de télétravail occasionnel par semaine**.

Les salariés reviendront travailler sur site 2 jours par semaine de manière obligatoire. Celles et ceux qui en expriment le besoin pourront revenir jusqu'à 5 jours par semaine sur site.

Martinique :

A compter du 1er juillet #Télétravail sanitaire

Durant cette période, tous les salariés pourront prendre jusqu'à 3 jours de télétravail occasionnel par semaine.

Les salariés reviendront travailler sur site 2 jours par semaine de manière obligatoire. Celles et ceux qui en expriment le besoin pourront revenir jusqu'à 5 jours par semaine sur site.

A compter du 13 juillet : mise en place du couvre-feu de 21h à 5h

Mise en place des attestations dérogatoires de déplacement pendant le couvre-feu

Suivi de l'évolution sanitaire en Martinique sur les semaines 28 et 29 et des consignes préfectorales : adaptation de mesures de l'entreprise

Guyane :

A compter du 1er juillet 2021, les salariés peuvent recourir au télétravail occasionnel jusqu'à 3 jours par semaine.

En fonction de l'évolution de la situation sanitaire, il s'agira d'établir les étapes pour retourner progressivement sur site, avec pour objectif de rejoindre quand ce sera possible, les mesures appliquées en Guadeloupe et en Martinique à compter du 1er septembre (présence sur site comme étant la règle, fin du télétravail sanitaire, télétravail avec avenants aux contrats de travail,).

En fonction de l'évolution de la situation sanitaire ...et des mesures préfectorales :

Il s'agira d'établir les étapes pour retourner progressivement sur site, avec pour objectif de rejoindre les mesures appliquées en Guadeloupe et en Martinique à compter du 1er septembre : Présence sur site comme étant la règle, fin du télétravail sanitaire, télétravail avec avenants aux contrats de travail, ...

Suivi des consignes préfectorales pour chaque département (confinement, couvre-feu, ouvertures des commerces/restaurants/salles de sport/cinéma etc.)

Analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE CGC du CSEE AG avaient demandé que le retour sur site se fasse sur la base du volontariat jusqu'à fin Août, date à laquelle la situation sera réévaluée au regard des évolutions de la situation sanitaires.

La Direction ayant acceptée sur la MQ & GP jusqu'à 3 jours de télétravail occasionnel par semaine au lieu de 2 pour la période juillet – août. GY : inchangé

Information en vue d'une consultation sur le projet de réaménagement d'un plateau du site de Moudong

✓ Information



Objectifs du projet de réaménagement d'un plateau du site de Moudong & équipe projet

Objectifs du projet :

- . Réunir toutes les équipes de la DCOM/RSE situées en Guadeloupe dans un même espace pour faciliter les échanges au sein de la DCOM et avec les autres directions notamment la DMSC.
- . Repositionner le contrôle interne au niveau de l'espace de la DAF.
- . Adapter les espaces à nos modes de travail collaboratif
- . Améliorer les conditions de travail
- . Optimiser les espaces de travail pour répondre aux besoins des salariés
- . Repositionner et optimiser la salle de réunion Basse Terre
- . Contribuer aux programmes #4 Construire ensemble l'opérateur de demain et #5 s'engager pour la planète Directions concernées : DMSC, DJ, DCOM/RSE, DTransfo, DR et assistante DO/DG

Equipe projet OAG :

Chef de projet : Frédéric JARJAT

Equipe projet : Marie-Agnès RAMRANI DCOM/RSE, Sylvie PEYROTTE DJ, Richard MOUTOU DISASS, Olivier BAGOUET DMSC, Henri MARIE-JOSEPH DRH, Jean-Claude LOUISY-JOSEPH AVSC/RH, Didier PINCEMAIL DRH, Maurice GENTILHOMME DRH, Christiane KICHENAMA DRH

Effectifs et CSSCT concernés

Effectifs :

Nombre de salariés concernés : **54**

Répartition :

- DMSC (27),
- DCOM (17),
- DJ (5),
- DTransfo (1), DR (1), Assistante DO (1), DAF (1), DRH (1)

Salariés déjà basés sur Moudong : 51

Transfert de 3 salariés de la DCOM basés sur le site de la Jaille (Destrelland Nord) sur le site de Moudong. CSSCT concernée : Fonctions supports Orange Antilles-Guyane

Organisation actuelle et organisation envisagée

Aucun impact en termes de changement d'organisation pour toutes les directions concernées par le réaménagement d'un plateau du site de Moudong

Les enjeux

Rassembler sur le site de Moudong toutes les équipes de la Communication et RSE situées en Guadeloupe

- Réaménager le plateau de la DMSC pour améliorer les espaces de travail
- Faciliter les relations entre la communication et le marketing passage entre l'espace COM et l'espace Marketing
- Déplacer la salle de réunion
- Réunir les salariés de la Direction Juridique dans le même espace
- Répartir les bureaux du DR, DT et assistante du DO

Synthèse des entretiens : analyse des verbatims

Inquiétudes/craintes	
	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation du travail : <ul style="list-style-type: none"> Nuisances sonores pour le travail en OPEN SPACE, crainte de perturbation Passage à proximité et dans le dos de certains salariés (problème de confidentialité) Organisation du travail pendant le déroulement des travaux Espaces pour s'isoler pour se concentrer - Appréhension sur le passage d'un bureau individuel à l'OPEN SPACE - Pas d'information sur les surfaces en m² par salarié - Interrogation sur les mesures d'accompagnement RH
Mesures de prévention	<ul style="list-style-type: none"> - La disposition des bureaux dans le réaménagement prend en compte la circulation afin de limiter la gêne, elle intègre des distances suffisantes derrière les fauteuils. - Une information a été réalisée auprès des salariés concernés avec présentation des plans détaillés. - Application des recommandations « Bien vivre le travail en Open Space dans la branche des télécommunications » de la Commission de suivi Prévention Santé des Télécommunications.

Points de vigilance	
	<p>Communication: Niveau d'information inégal entre les salariés, certains n'ont pas les détails des implantations et ne peuvent pas se projeter</p> <p>conditions de travail:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Créer des espaces d'isolation en nombre suffisant - Organiser le travail pendant les travaux - Respecter les règles établies pour l'aménagement des locaux de travail, bureau individuel, bureau ouvert, open space: - Veiller à l'isolation phonique - Veiller à la bonne répartition des flux d'air de la climatisation - Veiller au bon positionnement des positions de travail par rapport aux sources de lumière - Mettre en œuvre des mesures RH pour les salariés des 2 entités Orange SA et OCA
Mesures de prévention	<ul style="list-style-type: none"> - Une information a été réalisée auprès des salariés concernés avec présentation des plans détaillés. - 2 box supplémentaires ont été créés pour permettre aux salariés de s'isoler - Les travaux seront organisés en plusieurs phases avec des espaces réservés pour chaque direction, privatisation de l'espace coworking, et de plusieurs salles de réunion. Possibilité de travailler en télétravail. - En préparation de la phase des travaux des étiquettes seront fournies pour que chaque salarié étiquette son siège, chaise, écran, clavier. Des cartons seront fournis pour les affaires personnelles, concernant le déménagement des armoires, ainsi que des cartons, il sera réalisé par une entreprise spécialisée. - Application des recommandations « Bien vivre le travail en Open Space dans la branche des télécommunications » de la Commission de suivi Prévention Santé des Télécommunications. - Les positions de travail prennent en compte l'orientation des sources de lumière - En fonction de la vétusté du mobilier ou des besoins ergonomiques, du nouveau mobilier sera installé

Préconisations spécifiques à la vie du projet

Avant	<ul style="list-style-type: none"> - Faire participer les salariés concernés par le projet à son élaboration - Donner du sens - Travailler sur l'accompagnement
Pendant	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller à la bonne appropriation de l'espace par les salariés - Travailler sur la convivialité - Inciter à co-construire une charte de bien vivre dans un espace ouvert
Après	<ul style="list-style-type: none"> - Bilan à 6 mois - Sondage auprès de l'équipe

Analyse de la CFE-CGC

Le projet concerne les directions DMSC, DJ, DCOM/RSE, DTransfo, DR et assistante DO/DG. L'objectif est de regrouper les salariés de DMSC et DCOM. En particulier trois salariés de la DCOM, actuellement présents sur DESTRELLAN NORD rejoindront leurs collègues sur MOUDONG.

Il ressort que l'ensemble des salariés **n'ont pas tous eu le même niveau d'information** et il a été demandé aux directeurs de représenter le projet. Le groupe de pluridisciplinaire de prévention a mené juste 8 entretiens pour les personnes venant de DESTRELLAN NORD et ceux ne connaissant pas l'environnement OPEN SPACE. L'accent a été mis sur les **nuisances sonores** pour le travail en OPEN SPACE.

Les élus de la CFE CGC ont demandé que la CSSCT « Fonction Support » soit mandatée pour instruire ce dossier, afin d'analyser en détail les impacts :

- Sur l'organisation cible, les Missions et activités des acteurs, les impacts ressources humaines, les mesures d'accompagnement RH (Liste nominative des salariés qui dépendent de cette CSSCT, le Rapport du Médecin du Travail, le Rapport de l'Assistante Sociale)

Information en vue d'une consultation portant sur le rapport annuel sur le temps partiel 2020 de la Direction Orange Antilles Guyane

✓ Information

Cadre général

Ce bilan porte sur tous les salariés à temps Partiel de la Direction Antilles-Guyane.

NB : Les résultats présentés ne sont pas comparables aux résultats produits par l'indicateur du Bilan Social, qui ne prend pas en compte les CDD à Temps Partiel.

En 2020, le temps partiel est utilisé en majorité par des salariés des domaines Client et Innovation et Technologie. Tous types de temps partiels confondus. Cela représente plus de 79%.

67% des salariés en temps partiel ont une quotité de travail supérieur à 70% en déc. 2020. En 2020, les salariés en bande «C, D et DBIS » ont recours majoritairement au temps partiel. Cela représente (89%).

12 salariés ont demandé un temps partiel au cours de l'année 2020, 58% des demandeurs sont des femmes.

Pour la CFE-CGC, l'accueil des jeunes, qu'ils soient apprentis, stagiaires, en CDI ou en CDD est primordial en termes de responsabilité sociétale d'Orange, Entreprise Apprenante et Citoyenne, bien sûr.

Mais aussi parce que les jeunes sont des vecteurs de développement pour les maîtres d'apprentissage comme pour les équipes qui les entourent par leur maîtrise des outils digitaux et leurs façons de fonctionner.

Les élus CFE-CGC demandent donc la construction d'une stratégie de recrutement ambitieuse d'apprentis et de stagiaires à des niveaux de qualification qui correspondent à celui d'Orange.

Cette stratégie doit s'accompagner d'une revalorisation de la mission de maître d'apprentissage à qui l'entreprise doit, au-delà des diplômes détenus, une vraie valorisation des acquis professionnels et un accompagnement financier significatif à la hauteur du bénéfice de cet accueil pour toute l'entreprise.

Information en vue d'une consultation portant sur le bilan d'heures supplémentaires 2020 de la Direction Orange Antilles Guyane

✓ Information

Définitions

Heure supplémentaire : heure de travail effectif (ou assimilée) réalisée au-delà des seuils de déclenchement de 39 heures sur une semaine civile (lundi 0h au dimanche 24h) :

Pour les salariés ayant un régime de travail avec JTL ou de 35 heures sur une semaine civile (lundi 0h au dimanche 24h)

- pour les salariés ayant un régime de travail sans JTL

Heure complémentaire : heure de travail effectif (ou assimilée), effectuée par les salariés à temps partiel au-delà de la durée hebdomadaire prévue.

Travaux urgents de sécurité : sont comptabilisées les heures supplémentaires effectuées pour réaliser des travaux

« Dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement ».

- les travaux exécutés lors de « plans Radial ou Cristel »

- les travaux exécutés lors de « flashes radial »

- tout autre travail qui répond à la définition ci-dessus (par ex. : heures supplémentaires générées par la remise en état d'un équipement de télécommunication suite à un dégât des eaux). **Les salariés CEA ne sont pas inclus dans ce bilan car en forfait jour**

Nombre de salariés ayant déclaré des heures supplémentaires (HS) par tranche d'heure, par domaine d'emploi et par genre

2020

		DOAG					
Genre	Domaine	MOINS de 5 HEURES	ENTRE 5 et 20 HEURES	ENTRE 20 et 50 HEURES	ENTRE 50 et 90 HEURES	PLUS de 90 HEURES	Total
F	Accompagnement				1		1
	Client	10	24	10	4	3	51
	Fonctions Support	1	6		2		9
	Innovation et Technologie	5	11	3	5	6	30
	Total	16	41	13	12	9	91
H	Accompagnement		2	5	1		8
	Client	10	17	13	8	1	49
	Fonctions Support		2	3			5
	Innovation et Technologie	16	31	26	16	48	137
	Total	26	52	47	25	49	199
Total	Total	42	93	60	37	58	290



2019

		DOAG					
Genre	Domaine	MOINS de 5 HEURES	ENTRE 5 et 20 HEURES	ENTRE 20 et 50 HEURES	ENTRE 50 et 90 HEURES	PLUS de 90 HEURES	Total
F	Accompagnement		1	3	2	1	7
	Client	15	30	16	10	1	72
	Fonctions Support	0	5	3	2	1	11
	Innovation et Technologie	11	4	12	7	1	35
	Total	27	43	33	20	3	125
H	Accompagnement		1	2	2	3	8
	Client	16	21	16	4	2	59
	Fonctions Support	0	2	3	1	0	6
	Innovation et Technologie	19	37	41	22	45	164
	Total	36	62	62	30	47	237
Total	Total	63	104	95	50	50	362

3 Interne Orange

Nombre de salariés ayant déclaré des HS par tranche, domaine d'emploi et par CCNT (en % du NBRE total de salariés ayant déclaré des HS par tranche)

2020

		DOAG					
	Domaine	MOINS de 5 HEURES	ENTRE 5 et 20 HEURES	ENTRE 20 et 50 HEURES	ENTRE 50 et 90 HEURES	PLUS de 90 HEURES	TOTAL
B	Client	7.14 %	6.45 %	3.33 %	0.00 %	0.00 %	3.79 %
	TOTAL	7.14 %	6.45 %	3.33 %	0.00 %	0.00 %	3.79 %
C	Client	16.66 %	20.43 %	15.00 %	10.81 %	5.17 %	14.48 %
	Fonctions Support	0.00 %	1.07 %	3.33 %	0.00 %	0.00 %	1.03 %
	Innovation et Technologie	7.14 %	20.43 %	20.00 %	29.72 %	50.00 %	25.51 %
	TOTAL	23.80 %	41.93 %	38.33 %	40.54 %	55.17 %	41.03 %
D	Client	19.04 %	15.05 %	15.00 %	13.51 %	1.72 %	12.75 %
	Fonctions Support	2.38 %	5.37 %	1.66 %	5.40 %	0.00 %	3.10 %
	Innovation et Technologie	35.71 %	17.20 %	20.00 %	16.21 %	32.75 %	23.44 %
TOTAL	57.14 %	37.63 %	36.66 %	35.13 %	34.48 %	39.31 %	
DB	Client	4.76 %	2.15 %	3.33 %	8.10 %	0.00 %	3.10 %
	Fonctions Support	0.00 %	2.15 %	0.00 %	0.00 %	0.00 %	0.68 %
	Innovation et Technologie	4.76 %	7.52 %	8.33 %	10.81 %	10.34 %	8.27 %
	Accompagnement	0.00 %	2.15 %	5.00 %	5.40 %	0.00 %	2.41 %
	TOTAL	9.52 %	13.97 %	16.66 %	24.32 %	10.34 %	14.48 %
E	Client	0.00 %	0.00 %	1.66 %	0.00 %	0.00 %	0.34 %
	Innovation et Technologie	2.38 %	0.00 %	0.00 %	0.00 %	0.00 %	0.34 %
	Accompagnement	0.00 %	0.00 %	3.33 %	0.00 %	0.00 %	0.68 %
	TOTAL	2.38 %	0.00 %	5.00 %	0.00 %	0.00 %	1.37 %
TOTAL	TOTAL	100.00 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %

Analyse de la CFE-CGC

Une baisse de 20% de salariés ayant déclarés des heures supplémentaires.

Globalement, le recours aux heures supplémentaires et complémentaires est en baisse de 4,9 % versus 2019. Cette évolution étant en lien avec la situation sanitaire en cours.

Une augmentation significative d'heures de travaux urgents de sécurité (+ 3019 heures en 2020 versus 2019)

Information en vue d'une consultation portant sur le bilan social 2020 de la filiale Orange Caraïbe et de la Direction Orange Antilles Guyane

✓ Information

Bilan DOC

Bilan OC

Effectif social au 31 décembre

	2018	2019	2020
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	1	0
Niveau C	199	206	196
Niveau D	412	361	335
Niveau Dbis	212	228	231
Niveau E	126	143	144
Niveau F	23	21	26
Niveau G	8	8	8
Total	980	968	940

	2018	2019	2020
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	7	5	2
Niveau D	86	73	69
Niveau Dbis	60	66	63
Niveau E	159	164	170
Niveau F	36	37	40
Niveau G	2	1	1
Total	350	346	345

L'effectif social comprend l'ensemble des personnels en activité et hors activité, fonctionnaires et contractuels sous contrat à durée indéterminée ou déterminée au 31 décembre de l'année. Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail.

Effectif actif en CDI au 31 décembre

Bilan DOC

Bilan OC

	2018	2019	2020
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	1	0
Niveau C	161	159	150
Niveau D	402	354	325
Niveau Dbis	208	226	228
Niveau E	118	137	140
Niveau F	23	21	25
Niveau G	7	7	7
Total	919	905	875

	2018	2019	2020
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	6	4	2
Niveau D	81	67	62
Niveau Dbis	57	65	62
Niveau E	143	149	155
Niveau F	36	36	38
Niveau G	2	1	1
Total	325	322	320

Ensemble des personnels fonctionnaires et contractuels sous contrat à durée indéterminée en activité au 31 décembre. Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail.

Répartition par genre de l'effectif social au 31 décembre

Bilan DOC

Bilan OC

	2018			2019			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Niveau B	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Niveau C	86	113	199	82	124	206	82	114	196
Niveau D	193	219	412	169	192	361	150	185	335
Niveau Dbis	66	144	212	73	155	228	80	151	231
Niveau E	61	65	126	60	83	143	54	90	144
Niveau F	13	10	23	10	11	21	12	14	26
Niveau G	2	6	8	1	7	8	1	7	8
Total	423	557	980	395	573	968	379	561	940

	2018			2019			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Niveau B	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Niveau C	7	0	7	5	0	5	2	0	2
Niveau D	59	27	86	48	25	73	45	24	69
Niveau Dbis	34	26	60	40	26	66	40	23	63
Niveau E	57	102	159	66	98	164	66	102	170
Niveau F	12	24	36	12	25	37	14	26	40
Niveau G	1	1	2	1	0	1	1	1	1
Total	170	180	350	172	174	346	170	175	345

Cet indicateur correspond à la ventilation par genre de l'effectif social au 31 décembre. Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail.

Nombre moyen mensuel de salariés appartenant à une entreprise extérieure (sous-traitance)

Bilan DOC

Bilan OC

	2018	2019	2020
Total	253	266	253

	2018	2019	2020
Total	124	101	103

Cet indicateur recense les salariés appartenant à une entreprise extérieure travaillant dans le cadre d'opérations contractuelles pour lesquelles Orange SA a confié à un autre entrepreneur (sous-traitant) le soin de réaliser pour son compte tout ou partie d'un travail servant à produire un bien ou un service destiné à ses propres clients. Sont retenues, les opérations effectuées dans ou en dehors des locaux du Groupe, les prestations qui englobent à la fois travail et fourniture de matériel comme la maintenance et certaines prestations investies.

La méthodologie utilisée repose sur une étude approfondie par activité. Elle inclut les activités d'intervention, de maintenance préventive et curative des réseaux, la construction, l'environnement technique, les activités de centres services clients, centres d'appels et gestion des activités associées, l'exploitation des réseaux, le développement de SI et plateformes, la R&D, le conseil et les prestations de service sur l'ensemble des fonctions support.

Certaines prestations sont exclues du champ de l'indicateur, compte tenu de la nature de l'activité concernée : le Génie Civil et les infrastructures, la réparation et le transport des terminaux, la maintenance applicative, les contrats de maintenance des constructeurs, les activités annexes qui ne sont pas cœur de métier de l'entreprise (par exemple la logistique générale : entretien, gardiennage) Sur la Division Orange France, les coûts de sous-traitance, imputés majoritairement au niveau central, ne sont pas déclinables par comité d'établissement, à l'exception des coûts associés au domaine de l'intervention.

Nombre d'embauches à durée indéterminée

Bilan DOC

Bilan OC

	2018	2019	2020
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	33	36	20
Niveau D	2	4	1
Niveau Dbis	0	0	0
Niveau E	1	3	2
Niveau F	0	0	0
Niveau G	0	1	0
Total	36	44	23

	2018	2019	2020
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	0	0	0
Niveau D	1	0	0
Niveau Dbis	0	0	0
Niveau E	3	6	3
Niveau F	0	0	0
Niveau G	0	0	0
Total	4	6	3

Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail. Ce total comprend notamment les contrats en alternance transformés en contrat à durée indéterminée. Il comptabilise le nombre de recrutements externes en vision « brute », c'est-à-dire sans décompter les interruptions de période d'essai.

Total des départs

Bilan DOC

Bilan OC

	2018	2019	2020
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	95	72	49
Niveau D	58	33	42
Niveau Dbis	30	19	17
Niveau E	10	15	13
Niveau F	0	3	0
Niveau G	0	2	0
Total	193	144	121

	2018	2019	2020
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	0	1	0
Niveau D	3	6	1
Niveau Dbis	4	4	2
Niveau E	10	12	3
Niveau F	0	0	0
Niveau G	1	1	0
Total	18	24	6

Cet indicateur consolide l'ensemble des indicateurs de flux sortants. Tous ces indicateurs, à l'exception des fins de contrat à durée déterminée, caractérisent des variations de l'indicateur effectif actif en CDI.

Nombre de salariés promus

Bilan DOC

	2018	2019	2020
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	2	4	2
Niveau D	50	35	34
Niveau Dbis	47	63	39
Niveau E	18	27	19
Niveau F	3	5	5
Niveau G	0	1	0
Total	120	135	99
Pourcentage	13,06%	14,92%	11,31%

Bilan OC

	2018	2019	2020
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	0	0	0
Niveau D	4	1	2
Niveau Dbis	9	11	5
Niveau E	4	3	6
Niveau F	6	1	2
Niveau G	0	0	0
Total	23	16	15
Pourcentage	7%	5%	4,7%

Nombre de salariés ayant bénéficié d'une promotion. Ce nombre correspond à des changements de grade/niveau CCNT. Il intègre également des promotions définies par l'article 1.1.2 de l'accord "Reconnaitances des Compétences et des Qualifications" du 20 février 2017, caractérisées par un accroissement significatif du niveau de compétences (ces mouvements peuvent ne pas se traduire par un changement de grade/niveau CCNT).

Le niveau de CCNT présenté est celui après promotion. Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail. Le pourcentage est calculé par rapport à l'effectif CDI en activité au 31 décembre.

Handicap

Bilan DOC

Effectif déclaré ¹	2018	2019	2020
CDAPH (RQTH / AAH / CI) ²	20	22	19
Accident du travail / maladie professionnelle	14	11	7
Emplois réservés	0	0	0
Titulaires de pension d'invalidité	0	0	0
Total	34	33	26
Montant des achats au secteur protégé (en milliers d'euros)	98	101	73

Bilan OC

Effectif déclaré ¹	2018	2019	2020
CDAPH (RQTH / AAH / CI) ²	13	13	13
Accident du travail / maladie professionnelle	0	0	0
Emplois réservés	0	0	0
Titulaires de pension d'invalidité	2	0	3
Total	15	13	16
Montant des achats au secteur protégé (en milliers d'euros)	0	0	0

¹ Effectif déclaré tel qu'il résulte de la « Déclaration Obligatoire de l'Emploi des Travailleurs Handicapés » (DOETH) prévue aux art. L 5212-5 et R 5212-2 du Code du Travail (annexe B indicateurs Bilan Social).

² L'appellation CDAPH (commission des droits à l'autonomie des personnes handicapées) recouvre les notions de :

- RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, - AAH : bénéficiaire d'une allocation adulte handicapé, - CI : détenteur d'une carte d'invalidité

Rémunération mensuelle moyenne brute

Bilan DOC

	2018			2019			2020		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Niveau B	.	.	.	3 143	3 143	.	3 540	3 540	.
Niveau C	3 043	2 892	2 953	2 783	2 871	2 838	2 776	2 819	2 804
Niveau D	3 781	3 883	3 836	3 753	3 872	3 817	3 733	3 844	3 793
Niveau Dbis	4 695	4 785	4 757	4 808	4 887	4 784	4 615	4 788	4 730
Niveau E	5 929	6 440	6 209	5 837	6 516	6 219	5 675	6 285	6 040
Niveau F	8 551	9 102	8 803	7 762	8 436	8 089	7 730	8 058	7 903
Niveau G	9 882	12 631	11 751	9 500	14 307	13 074	9 639	14 940	14 182
Ensemble	4 251	4 370	4 320	4 179	4 458	4 343	4 204	4 507	4 388

Bilan OC

	2018			2019			2020		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Niveau B
Niveau C	3 190,56	.	3 190,56	2 932,09	.	2 932,09	.	.	.
Niveau D	3 787,67	4 211,21	3 922,10	3 739,94	4 115,36	3 866,82	3 808,63	3 907,06	3 841,83
Niveau Dbis	4 254,68	4 734,06	4 486,04	4 254,43	4 989,78	4 529,56	4 603,73	4 975,40	4 736,19
Niveau E	5 577,48	6 194,08	5 954,54	5 826,60	6 132,09	6 012,45	5 817,97	6 401,97	6 164,58
Niveau F	8 906,34	9 173,97	9 079,51	9 054,75	9 295,69	9 222,04	10 781,82	11 339,63	11 163,26
Niveau G	NS								
Ensemble	4 895,89	6 072,73	5 480,55	5 015,89	6 154,88	5 588,86	5 289,66	6 646,99	5 986,39

La rémunération mensuelle moyenne brute représente le douzième de la somme des rapports de la masse salariale mensuelle sur l'effectif mensuel.

La notion de masse salariale retenue est celle de la déclaration annuelle des salaires. Elle est composée de l'ensemble des éléments de la rémunération brute versés au cours de l'année aux salarié-e-s CDI, calculés sur la base d'une activité à temps complet : traitement indiciaire brut ou salaire de base, complément salarial, avantages monétaires, part variable (commerciale, managériale, vente), primes et indemnités liées à l'activité (durée du travail, sujétion, mobilité), à l'affectation, à la situation familiale.

Le pourcentage de la masse salariale consacré à la formation

Bilan DOC				Bilan OC			
	2018	2019	2020		2018	2019	2020
Pourcentage	7,20%	7,50%	4,70%	Pourcentage	3,3	2,8	0,76

Les dépenses de formation sont composées des coûts de mise en œuvre et d'achats de formations, des frais de personnel des salariés formés et des frais de transport des salariés formés.

Montant consacré à la formation continue

Bilan DOC				Bilan OC			
(en millions d'euros)	2018	2019	2020		2018	2019	2020
Total	4,09	3,93	2,41	Total	791 204,6	658 036	178 349

Les dépenses de formation sont composées des coûts de mise en œuvre et d'achats de formations, des frais de personnel des salariés formés et des frais de transport des salariés formés.

Nombre de salariés formés dans l'année

Bilan DOC										Bilan OC									
	2018			2019			2020				2018			2019			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés formés	363	479	842	360	485	845	341	451	792	Salariés formés	165	153	318	152	141	293	101	114	215
Pourcentage	93,56%	91,59%	92,43%	96,77%	88,02%	91,55%	93,42%	83,99%	87,80%	Pourcentage	92,2%	76,9%	85,3%	87,9%	79,2%	83,4%	58,4%	60,7%	61%

Un salarié ayant suivi plusieurs formations n'est compté qu'une fois. Le pourcentage de salariés formés est le rapport entre le nombre de salariés formés et les effectifs actifs fin d'année (lesquels incluent les salariés en Temps Partiel Sénior à l'exception des salariés en temps libéré managérial, c'est-à-dire ceux entrés dans la phase du dispositif pendant laquelle ils ne travaillent plus).

Analyse de la CFE-CGC

Nous constatons une continuité de la baisse des effectifs, avec le risque de voir les compétences clés, intervention, relation client- mises à mal par ces départs non remplacés et ce d'autant plus que **l'externalisation ne produit pas toujours les résultats escomptés**, notamment durant le pic de la crise sanitaire. **Un bilan emploi qui n'est pas satisfaisant pour la CFE-CGC Orange.**

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.**

Concernant les dispositifs de montée en compétence et les évolutions de nos processus induits par la crise sanitaire, nous manquons de recul pour pouvoir apprécier les bénéfices.

La crise sanitaire a eu deux effets sur la formation en 2020, une baisse de nombre de formation effectivement réalisée (par rapport au nombre prévu) et une digitalisation très forte de ces formations (le présentiel n'a plus été possible depuis mars 2020). Les sommes économisées en 2020 n'ont pas été reportées sur 2021, ce qui tend à prouver que la formation bien que faible en 2020 **n'est pas une priorité pour le futur.**

La digitalisation si elle a été un moyen de poursuivre la formation au long de l'année 2020 ne doit pas devenir **la seule modalité de formation du futur.**

Pour des formations structurantes, les compétences sont à sécuriser au moyen de formations physiques qui permettent d'acquérir l'autonomie nécessaire.

Nous alertons la direction sur la formation entre autres des managers qui ont suivi très peu de formations en 2020 (et qui étaient déjà une population identifiée comme pas assez formée avant la crise sanitaire). Entre leurs responsabilités et l'agilité nécessaire pour animer des équipes notamment en télétravail, il est essentiel d'assurer un niveau de formation optimum pour cette population.

Les élus CFE-CGC prennent acte du Bilan social et du rapport annuel emploi 2020 et en particulier des indicateurs portant sur la rémunération et les promotions.

Ils regrettent que les salariés pour la très grande majorité en télétravail « forcé » depuis plus d'un an maintenant **n'aient eu aucune reconnaissance de l'investissement exceptionnel dont ils ont fait preuve** pour :

- Assurer la conversion d'une grande majorité de leurs activités en activités en distanciel,
- Maintenir les missions régaliennes, les activités de supports, les opérations à un très bon niveau pour l'ensemble du Groupe.

Les élus CFE-CGC demandent la prise en compte de cette correction en faveur de la rémunération.

La CFE-CGC tient aussi à rappeler que la cible prioritaire des efforts de clarification et d'accompagnement doit être les personnels. Les changements, qu'ils soient ressentis positivement ou négativement, nécessitent explication et réassurance.

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	