



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

Information et consultation sur le projet d'offre d'actionnariat réservé au personnel de la filiale Orange Caraïbe

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

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

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

Vos représentants

Les OS (CFDT, CGTM, CGTG, FO, Sud, UTT/UGTG) avaient décidées de **boycotter cette 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.

Déclaration CFE CGC

M. le Président,

Nous ne pouvons que constater que 18 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 Président, pouvez-vous nous dire svp ou en sont les travaux et quand comptez-vous nous présenter celui-ci ?

M. le Président, pour la CFE CGC si vous n'arrivez pas à rédiger et finaliser ce RI, il serait temps d'interpeller l'inspection du travail. Merci par avance pour votre.

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

✓ Information

Communication salariés

Une communication a été faite le **7 mai** concernant l'évolution de la situation sanitaire en Martinique

Une communication a été faite le **31 mai** concernant l'évolution de la situation sanitaire en Guadeloupe

Une communication a été faite le **15 juin** concernant le rappel sur les conditions de télétravail en Guyane

En synthèse, jusqu'au 30 juin 2021

Martinique : Télétravail occasionnel pouvant aller **jusqu'à 3 jours** par semaine. Respect des gestes barrières

Guadeloupe : Télétravail occasionnel pouvant aller **jusqu'à 3 jours** par semaine. Respect des gestes barrières

Guyane : Télétravail sur **5 jours sur 5** pour ceux/celles dont l'activité le permet. Les activités sont classées en 3 catégories

- De courtes réunions physiques seront à nouveau autorisées, en complément des modalités de travail à distance.
- Les moments de convivialité en petit comité seront à nouveau autorisés sur validation managériale préalable. Les grands rassemblements resteront à proscrire.
- Les déplacements professionnels seront soumis à validation managériale préalable sur la base des règles mises en place par la politique voyage France. Les déplacements pour la tenue des entretiens individuels seront possibles sur validation managériale préalable.

Prochaines étapes : Martinique et Guadeloupe

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

Si le travail à distance a prouvé son efficacité au cours des derniers mois, une présence plus régulière sur site permettra à chacune et chacun de retisser le lien social avec ses collègues, de retrouver un environnement plus adapté à son activité et de bénéficier des vertus du collectif.

Durant cette période, tous les salariés pourront prendre **jusqu'à 2 jours de télétravail occasionnel par semaine**.

Les salariés reviendront travailler sur site **3 jours par semaine de manière obligatoire**. Celles et ceux qui en expriment le besoin pourront revenir jusqu'à 5 jours par semaine sur site.

Les dispositions relatives aux réunions physiques, moments de convivialité et déplacements professionnels resteront identiques à celles édictées jusqu'au 30 juin.

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

À partir du **1er septembre** (si la situation sanitaire le permet) #Télétravail sanitaire

Le télétravail pour motif sanitaire prendra fin et le retour sur site reviendra la règle.

Ce retour sur site ne pourra pas avoir pour effet de réduire le nombre de jours de télétravail convenu dans un avenant de « **télétravail régulier** » au contrat.

Les salariés qui disposent déjà d'un avenant à leur contrat de travail précisant les modalités de leur activité à distance reviendront à leur rythme de présence sur site habituel.

Les salariés qui ne disposent pas déjà d'un avenant « télétravail régulier » à leur contrat et qui souhaiteraient pouvoir en bénéficier sont invités à effectuer les démarches en ce sens **dès le mois de juin**.

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

Prochaines étapes : Guyane

Les activités sont classées en 3 catégories :

Catégorie A : celles pour lesquelles la présence en physique est indispensable

Catégorie B : celles pour lesquelles la présence physique est nécessaire de manière temporaire et sur autorisation managériale

Catégorie C : celles pour lesquelles la présence en physique n'est pas indispensable

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

A compter du 1er juillet et si les mesures de confinement sont maintenues : Télétravail 4 + 1

Les salariés qui en exprimeront le besoin pourront ainsi revenir travailler sur site un jour par semaine, sur validation managériale préalable et selon les procédures en vigueur.

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...

Déplacement entre nos territoires Antilles Guyane. Respecter les consignes préfectorales

Vaccination : possibilité par les médecins du travail à la vaccination en entreprise

Guyane : pas de vaccination au CISTC

Martinique : pas de vaccination au SIST au regard de l'évolution de la vaccination générale sur le territoire

Guadeloupe : CIST propose la vaccination depuis le 14 avril 2021 => cible plus de 55 ans

Depuis le 16 juin, cible 18 ans et +, sous la base du volontariat => **Push mail prochainement envoyé**

Un nombre de cas avérés en cumulé au 11 juin sur le périmètre de la DOAG (Données confidentielles)

✓ Analyse de la CFE-CGC

Le calendrier gouvernemental du déconfinement progressif et les annonces de la Ministre du travail, indiquant un assouplissement du télétravail à compter du 9 juin, conduisent à proposer un retour progressif sur sites en plusieurs phases.

L'amélioration de la situation sanitaire nous amène à introduire le Plan de Reprise d'Activité avec présence alternée sur site dès le mois de Juillet 2021.

Le dispositif pourra être adapté à tout moment le cas échéant en fonction des consignes des pouvoirs publics au regard de la situation sanitaire constatée et du protocole national en vigueur. **Une attention particulière devra être portée aux modalités pratiques de ré-accueil** sur site des salariés en télétravail sanitaire (dispositif en cours de définition à partir des mesures prises lors du premier déconfinement).

Déclaration CFE CGC

Depuis le début de la crise liée à la Covid19, Orange a scrupuleusement suivi les recommandations du gouvernement en matière de télétravail qui allaient dans le sens de la protection des salariés. Les nouvelles mesures annoncées pour le 9 juin 2021 donnent **plus de la latitude aux entreprises** dans les possibilités de retour sur site des salariés qui étaient en télétravail à 100%.

Les élus CFE CGC du CSEE AG **demandent que ce 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.

Réponse direction : Propose pour MQ & GP jusqu'à 3 jours de télétravail occasionnel par semaine au lieu de 2 pour la période juillet – août. GY : inchangé

Information et consultation sur le projet d'offre d'actionnariat réservé au personnel de la filiale Orange Caraïbe

✓ Information / Consultation

La présente information consultation concerne la filiale Orange Caraïbe

Elle porte sur un projet de modification du règlement du Plan d'Epargne Groupe. Cette modification a pour objet la création d'un nouveau fonds propre à une opération au sein du Plan d'Epargne Groupe et de préciser les conditions de participation, de décote et d'abondement d'une offre réservée au personnel.

Ce projet pourra être mis en œuvre notamment lorsqu'il aura obtenu l'agrément de l'Autorité des Marchés Financiers. Un dossier en ce sens a été déposé

Une offre réservée au personnel

Lors de la séance du 21 avril 2021, le Conseil d'administration d'Orange a donné son accord à un projet d'Offre Réservée au Personnel (ORP) destiné à renforcer l'actionnariat salarié du Groupe.

- Cette ORP serait proposée au personnel des sociétés françaises adhérentes au Plan d'Epargne Groupe (PEG) ainsi qu'au personnel des sociétés internationales adhérentes au Plan d'Epargne Groupe International (PEG-I)

- L'offre portera sur des actions Orange existantes, pour environ 1% du capital d'Orange, à des conditions préférentielles de prix et d'abondement.

Qui peut participer à cette offre en France ?

- Les personnels des filiales France adhérentes au Plan d'Epargne Groupe justifiant d'au moins 3 mois d'ancienneté dans le Groupe Orange au dernier jour de la période de rétractation/souscription.

- Les personnels des filiales hors de France adhérentes au Plan d'Epargne Groupe International justifiant d'au moins 3 mois d'ancienneté dans le Groupe au dernier jour de la période de rétractation/souscription.

- Les retraités ayant conservé des avoirs dans le Plan d'Epargne Groupe au premier jour de la période de réservation.

Les caractéristiques de l'offre France

Décote de **30%** sur le prix de référence de l'action Orange

- Abondement maximum de 2 580 € sous la forme d'actions offertes, incluant un **abondement unilatéral de 400€ pour tous les salariés** adhérents au PEG qu'ils souscrivent ou non à l'ORP

2 formules de souscription : formule **classique** et formule **garantie facultative**

- Réservation à prix inconnu, avec possibilité de se rétracter après publication du prix.

- Souscription minimum : 15€

- Souscription maximum : 25% de la rémunération annuelle brute (comptenu des versements déjà faits dans les dispositifs d'épargne salariale en 2021 hors participation)

Paiement :

- Au **comptant** ou en **4 fois sans frais**

- Par **arbitrage** depuis les fonds « diversifiés » du PEG dans la limite de 10 000 €

- Investissement **indisponible pendant 5 ans (jusqu'au 1^{er} juin 2026)**, dans le cadre du PEG et de sa fiscalité favorable, sauf cas légaux de déblocages anticipés.

NB : les retraités éligibles à l'offre bénéficieront la décote, mais pas de l'abondement. Ils n'auront pas accès à la formule garantie ni aux facilités de paiement.

Les caractéristiques de l'offre France

Barème de souscription et abondement. Prix décoté de 30%

	Montant souscrit	% d'abondement	Montant abondement brut (1)
Abondement unilatéral			400 €
1 ^{ère} tranche de souscription jusqu'à 1400 €	1400 €	100 %	1400 €
2 ^{ème} tranche de souscription de 1401 € jusqu'à 4 000 €	2600 €	30 %	780 €

Ensemble 4 000 € 2580 €

Souscriptions au-delà de 4000€: prix décoté de 30%, sans abondement supplémentaire. (1) Avant prélèvement de la CSG/CRDS

Une garantie est proposée portant sur les montants souscrits + abondement, **sur toute la 1^{ère} tranche abondée** soit 1 400€ + 1 264,20€(*) = **2664,20€ maximum garantis** (nb : l'abondement unilatéral n'est pas garanti).

(*) 1 400€ d'abondement bruts moins 9,7% de CSG/CRDS

Le salarié est libre de garantir tout ou partie du montant souscrit au sein de la 1^{ère} tranche.

A l'échéance des 5 ans d'indisponibilité des avoirs souscrits dans cette formule, le salarié retrouve :

- Son apport personnel abondé

- Et le montant le plus favorable entre un rendement annuel minimum ou un multiple de la hausse de l'action au cours de la période des 5 ans, cette hausse étant calculée à partir du prix de l'action décoté.

En contrepartie de la garantie, le salarié **renonce aux dividendes** sur les actions garanties **durant les 5 ans d'indisponibilité**.

Au débouclage de cette garantie, il reçoit une somme d'argent, qu'il pourra aussi choisir de réinvestir dans le PEG.

Analyse de la CFE-CGC

Aujourd'hui, les personnels salariés constituent le **2^{ème} actionnaire** de l'entreprise, **avec 6,1% du capital, et 9,7% des droits de vote**.

Ce n'est pas un secret, La CFE-CGC Orange milite activement pour que la promesse initiale de notre PDG soit tenue, **afin d'atteindre 10% du capital et près de 20% des droits de vote aux mains des personnels**. Pour cela, la CFE-CGC revendique que des ORP (Offres Réservées aux Personnels) généreuses **soient proposées aux salariés chaque année**.

Nous nous félicitons d'avoir été entendus et que les nouvelles dispositions permises par la loi PACTE soient embarquées dans cette offre. Pour la CFE-CGC l'annonce de cette ORP est donc une étape supplémentaire vers cet objectif dont nous prenons acte. Une remarque cependant, quant à l'ouverture de cette ORP aux retraités qui pose selon nous un problème d'équité. **Deux raisons** : la première en ce qu'ils vont venir diminuer la disponibilité pour les salariés actifs, la deuxième, en ce que seuls ceux qui auront gardé un PEG ouvert et actif pourront y souscrire.

Vote des élus : POUR : CFE CGC

Grâce à la présence de la CFE-CGC et donc au maintien du CSE, l'intégration de la filiale OCA à l'ORP pourra être réalisée. La direction nous a remerciés pour nos collègues **qui pourront ainsi bénéficier de l'ORP**. En effet, en raison d'un planning très serré, **le report de ce point au prochain CSEE n'aurait peut-être pas permis d'intégrer la filiale dans les délais impartis**.

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

✓ Information

L'apprentissage :

Orange Caraïbe : En 2020, le nombre d'apprentis représente 5,39% des effectifs en activité (CDI+CDD). Par ailleurs, ramené aux seuls CDI, le taux d'insertion des alternants est de 5,60%, au-dessus de l'engagement pris dans le cadre de l'accord intergénérationnel du 12 décembre 2018.

DOC : En 2020, le nombre d'apprentis représente 5,95% des effectifs en activité (CDI+CDD). Par ailleurs, ramené aux seuls CDI, le taux d'insertion professionnelle des alternants est de 7,42%.

Tuteurs d'alternants :

Orange Caraïbe : A fin décembre 2020, OC compté 18 tuteurs d'alternants qui ne peuvent encadrer simultanément plus de deux apprentis. 3 tuteurs d'alternants ont été formés en 2020 (44,44 % de femmes, âgées en moyenne de 47 ans). **Les salarié(e)s non cadres exerçant une activité tutorale bénéficient d'une prime fixe de 400 €/an pour l'accompagnement d'un alternant.** Cette prime est abondée de 150 € en cas d'accompagnement de 2 alternants. 3 primes ont été versées début 2021 (pour 2020).

DOC : 20 tuteurs d'alternants ont été formés en 2020 (50,00 % de femmes, âgées en moyenne de 35 ans et 50% d'hommes âgés en moyenne de 41 ans)

Pour exercer la mission volontaire de tuteur, il faut :

- Être titulaire d'un titre ou diplôme au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti et désormais justifier de 2ans d'expérience ou justifier d'une expérience professionnelle en rapport avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.

- être formés : **tout nouveau tuteur reçoit une formation de 2 jours** («Maîtriser la fonction tutorale») qui peut être complétée par la formation «démystifions le handicap». Le tuteur peut également bénéficier **d'une nouvelle formation tous les 5 ans.** L'ensemble des salariés exerçant une activité tutorale sont des cadres.

Apprentis :

Orange Caraïbe : **18 apprentis présents fin 2020** représentant 5,60% de l'effectifs CDI. Un taux de féminisation de 33%, soit 6 apprenties. 20 ans pour le plus jeune et 25 ans pour le plus âgé. 16 nouveaux contrats conclus durant l'année 2020.

Sur les 18 apprentis présents fin 12/2020 :

- 55,56% suivent une formation visant à l'acquisition d'un diplôme de l'enseignement supérieur BTS, DUT, DEUST, licence

- 44,44% suivent des formations visant les niveaux BAC +4/5 (Master)

DOC : 56 apprentis présents fin 2020 représentant 6,40% de l'effectif actif CDI. 17 ans pour le plus jeune et 28 ans pour le plus âgé. 35 nouveaux contrats conclus durant l'année 2020.

Contrats de professionnalisation :

Orange Caraïbe : Au total 2 ex contrats de professionnalisation ont été recrutés en CDI ou CDD à l'issue de leur formation. Ces recrutements sont partagés entre le domaine «accompagnement» et le domaine «client». Le taux de féminisation des ex contrats de professionnalisation recrutés en CDI et CDD est de 50%.

DOC : 9 contrats de professionnalisation présents fin 2020. Soit 1,02% des effectifs CDI en activité. Un taux de féminisation de 78%.

✓ Analyse de la CFE-CGC

Retenir les talents ?

D'une manière plus générale, la problématique de « sang neuf » dans les équipes, le recrutement de jeunes forces vives ne concerne pas que les femmes. Peu de recrutements réalisés en 2020 sur le nombre d'alternants, stagiaires ou CDD qui sont passés en DO AG ! Et les autres ?

Que sont-ils devenus après avoir usé les « bancs de notre entreprise » et après avoir été formés ? Recrutés certainement par nos concurrents...

La vocation de la DO AG est-elle de devenir un vivier pour la concurrence, un centre de formation « gratuit » ?

Les élus de la CFE-CGC, ont mis en garde la direction sur la perte endémique des effectifs et **l'augmentation de la charge de travail** pour les personnels actifs, voire **la surcharge pour certains**, notamment pour tous les salariés soumis à la polyvalence et à la poly-compétence, désormais normalisées par notre entreprise.

Au-delà de la perte des compétences et du savoir provoqués par le départ des salariés, par **leur non remplacement** conduisant à la dégradation des conditions de travail, notamment par l'abandon de certaines activités à la sous-traitance, le manque de visibilité de l'avenir, les salariés actifs sont ainsi exposés à des risques psycho-sociaux croissants.

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

✓ Information

Les faits marquants 2020

Les éléments de contexte sur le développement des compétences

La crise sanitaire que nous traversons depuis mars 2020 et qui semble s'inscrire dans la durée, a fortement impacté la mise en œuvre du plan prévisionnel de développement des compétences avec l'alternance des périodes de confinement, (Plan de Continuité d'Activité, mise en place du télétravail, Plan de Reprise d'Activité...). Ce contexte inédit a nécessité par ailleurs d'adapter les priorités de développement des compétences, de repenser les modalités et les moyens pédagogiques pour permettre aux salariés d'Orange de continuer à se former. Grâce à la forte mobilisation et à

la réactivité de l'ensemble des acteurs du développement des compétences locaux et nationaux, l'offre de **formation** a été adaptée et a pu bénéficier au plus grand nombre. Bien que la plupart des formations présentielle ont dû être annulées durant l'année 2020 afin de respecter les consignes sanitaires, elles ont été digitalisées chaque fois que possible et maintenues dès lors que cela a été incontournable. L'évolution de nos modes de fonctionnement vers plus de télétravail a mis en évidence des enjeux spécifiques liés à l'apprentissage à distance : l'adaptation de l'offre de formation et l'accompagnement des salariés dans le développement de leurs compétences.

Concernant la DOC :

Les formations sont de plus en plus déclinées sous forme de Elearning et non en Coop'net ou présentiel.

Points faibles : pas assez de temps alloué pour faire ces formations et aucun échange ni de remontées possibles.

Exemple pour les salariés en boutique :

Les formations données par les formateurs en présentiel (très rare) ou en Coop'net arrivent souvent après le début des périodes commerciales ou des sujets concernés. Elles regroupent parfois tellement de sujets différents qu'il est impossible de retenir plus de 30% de leur contenu. C'est du gavage d'informations (2h de coop net pour 6 sujets différents). Régulièrement les formations proposées uniquement en métropole sont refusé (bien sûr en dehors de la période de pandémie). Certains salariés peuvent bénéficier de plusieurs formations, alors que certains salariés n'arrivent pas en obtenir.

Concernant Orange Caraïbe : Même si tout n'est pas encore parfait, nous pouvons constater une amélioration significative.

La CFE CGC souhaite entre autres...

- le fléchage de l'ensemble de l'offre formation avec les compétences métiers de l'accord RCQ, et consacrer les dispositifs qui garantissent la reconnaissance des compétences pour toutes les filières métiers de la DOAG et sur l'ensemble des bandes de classification : certifications, attestations Orange et Action de Formation en situation de Travail.

- travailler, sur le développement des compétences, à partir de la GPEC, et, dans les commissions formation, sur une modélisation de tableaux de restitution des actions de développement de compétences.

Chaque salarié est en droit de bénéficier de la formation professionnelle continue. Il est important d'en rappeler l'objet :

Permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels ainsi qu'à leur promotion sociale.

Les orientations formation 2021 doivent répondre à ces exigences et permettre à tous de se projeter en connaissance dans l'avenir de l'entreprise. **Ça n'est pas encore suffisamment le cas**

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

✓ Information

Orange Caraïbe

Synthèse rapport égalité femmes / hommes en 2020

L'année 2020 est une année stable. Un taux de féminisation de 48 % de l'effectif inscrit avec une concentration dans les bandes D et E

Un taux de masculinisation de 52 % de l'effectif inscrit avec une concentration dans les bandes D et E

Un taux de féminisation qui s'articule avec :

- 67 % de l'effectif des employés / 59 % de l'effectif des agents de maîtrise / 45 % de l'effectif des cadres

67 % des promotions concernent des femmes (10 femmes et 5 hommes)

3 femmes ont été recrutés à durée indéterminée et 2 femmes ont été recrutés en durée déterminée

36 % des départs tous motifs confondus sont des femmes.

33 % des alternants sont des femmes

	Femmes	Hommes
Guyane	64 %	36 %
Guadeloupe	49 %	51 %
Martinique	42 %	58 %

Rémunération

La structure de nos rémunérations tient compte de la Négociation Annuelle Obligatoire 2020

L'ensemble des mesures salariales représente un budget moyen de 1,8% de la masse salariale

La mesure d'ajustement salarial :

- Le budget moyen de la mesure individuelle correspond à 1,2% de la masse salariale des salariés des bandes C à E

- Le budget moyen de la mesure individuelle correspond à 1% de la masse salariale des salariés de la bande F

- Le budget spécifique de 0,6% de la mesure d'ajustement salarial dont égalité femmes / hommes et reconnaissances professionnelles (promotion et mesures emploi et compétences) pour les salariés de la bande C à G

- **La réduction des écarts de salaire** ne peut s'apprécier sans tenir compte des flux (entrants/sortants), des promotions et des historiques. On peut voir une relative maîtrise des écarts salariaux d'une année sur l'autre.

- Il est à noter que le faible effectif dans certaines bandes ne permet pas d'afficher les moyennes de rémunération, ceci pour mieux préserver l'anonymat des personnes concernées. (Pas de communication en dessous de 7)

Rémunération moyenne brute* par statut au 31/12/2020

Statut	Femmes 2019	Hommes 2019	Total 2019	Ecart salaire en €** F avec N-1	Femmes 2020	Hommes 2020	Total 2020	Ecart salaire en €**F avec N-1	Taux de variation salaire F par rapport à 2019	Taux de variation salaire H par rapport à 2019
Employé	2900,32	-	2900,32	NC						
Agent de maîtrise	3153,54	3348,61	3220,42	- 8,49	3163,50	3344,19	3225,52	9,96	0,31 %	- 0,13 %
Cadre	4453,18	4979,92	4744,01	132,83	4479,62	4965,34	4743,56	26,44	0,59 %	- 0,29 %

* Tous les éléments de rémunération sont indiqués en brut hors primes et éléments variables (CDI + CDD) ** Tient compte de la différence entre la variation des rémunérations des hommes et des femmes

Rémunération moyenne brute* par niveau CCNT au 31/12/2020

Niveau CCNT	2019				2020					
	Femme	Homme	Total	Ecart en €** en 2019	Femme	Homme	Total	Ecart en €** Femme N-1	Taux de variation salaire F par rapport à N-1	Taux de variation salaire H par rapport à N-1
C	2900,32	-	2900,32	139,48	NC	-	NC	-	-	-
D	3153,54	3348,61	3220,42	- 8,49	3163,50	3344,19	3225,52	9,96	0,32 %	- 0,13 %
DB	3618,58	3821,55	3698,54	- 5,97	3654,98	3879,06	3734,49	36,40	1,01 %	1,50 %
E	4503,67	4758,14	4653,74	- 53,18	4469,50	4686,20	4597,67	- 34,17	- 0,76 %	- 1,10 %
F	6654,25	7000,78	6894,90	- 229,78	6612,77	7004,35	6870,39	- 41,48	- 0,62 %	0,29 %
G	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	-	-	-

* Tous les éléments de rémunération sont indiqués en brut hors primes et éléments variables (CDI + CDD) ** Tient compte de la différence entre la variation des rémunérations des hommes et des femmes

DOC

Répartition des effectifs par bande CCNT et par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail - CDI et CDD. Ces données sont issues de l'indicateur 111a du Bilan Social. Effectif CDI actif - Répartition par bande CCNT au 31/12/2020

Bande	Femmes	Hommes	Ensemble	Taux de féminisation 2018	Taux de féminisation 2019	Taux de féminisation 2020	Taux de masculinisation 2020
B	0	0	0	.	0,00%	.	.
C	59	91	150	42,24%	35,85%	39,33%	60,67%
D	143	182	325	46,27%	46,05%	44,00%	56,00%
DB	79	149	228	32,21%	32,30%	34,65%	65,35%
E	54	86	140	47,46%	41,61%	38,57%	61,43%
F	12	13	25	56,52%	47,62%	48,00%	52,00%
G	1	6	7	28,57%	14,29%	14,29%	85,71%
Total	348	527	875	42,66%	39,89%	39,77%	60,23%

Effectif CDI actif - Répartition par catégorie professionnelle au 31/12/2020

Catégorie	Femmes	Hommes	Ensemble	Taux de féminisation 2018	Taux de féminisation 2019	Taux de féminisation 2020	Taux de masculinisation 2020
Employé ou technicien	59	91	150	42,24%	35,63%	39,33%	60,67%
Agent de maîtrise	143	182	325	46,27%	46,05%	44,00%	56,00%
Cadre	79	149	228	32,21%	32,30%	34,65%	65,35%
Cadre supérieur	67	105	172	47,97%	41,21%	38,95%	61,05%
Total	348	527	875	42,66%	39,89%	39,77%	60,23%

Répartition des effectifs par bande CCNT et par catégorie professionnelle - CDI actifs et inactifs + CDD actifs et inactifs

Ces données sont issues de l'indicateur 111 du Bilan Social. Effectif Social - Répartition par bande CCNT

Bande	Femmes	Hommes	Ensemble	Taux de féminisation 2018	Taux de féminisation 2019	Taux de féminisation 2020	Taux de masculinisation 2020
B	0	0	0	.	0,00%	.	.
C	82	114	196	43,22%	39,81%	41,84%	58,16%
D	150	185	335	46,84%	46,81%	44,78%	55,22%
DB	80	151	231	32,08%	32,02%	34,63%	65,37%
E	54	90	144	48,41%	41,96%	37,50%	62,50%
F	12	14	26	56,52%	47,62%	46,15%	53,85%
G	1	7	8	25,00%	12,50%	12,50%	87,50%
Total	379	561	940	43,16%	40,81%	40,32%	59,68%

Nombre de promotions par bande CCNT**

Par bande CCNT, on entend bande CCNT obtenue à la promotion

Ces données sont issues de l'indicateur 151 du Bilan Social.

Le ratio des femmes dans les bandes sources est calculé par rapport aux CDIACTIFS, sur l'année précédente. Nombre de promotions par bande CCNT (Exclusivement les promotions avec changement de bande ou de grade)

Bande CCNT après Promotion	Bande CCNT Source	Ratio des femmes dans les bandes sources**	Femmes	Hommes	Ensemble	Taux de féminisation 2018	Taux de féminisation 2019	Taux de féminisation 2020	Taux de masculinisation 2020
B	-	.	0	0	0
C	B	0,00%	0	0	0	50,00%	.	.	.
D	C	35,85%	7	23	30	58,33%	46,43%	23,33%	76,67%
DB	D	46,05%	13	24	37	38,30%	27,87%	35,14%	64,86%
E	DB	32,30%	2	12	14	44,44%	32,00%	14,29%	85,71%
F	E	41,61%	2	2	4	0,00%	40,00%	50,00%	50,00%
G	F	47,62%	0	0	0	.	0,00%	.	.
Total	Total	39,89%	24	61	85	46,61%	33,33%	28,24%	71,76%

Rémunération moyenne et médiane mensuelle par catégorie professionnelle et bande CCNT - ACO + AFO

Ces données sont issues de l'indicateur 211bis du Bilan Social pour la partie Rémunération et de l'indicateur 111a du Bilan Social pour la partie Effectif.

Rémunération moyenne mensuelle - ACO + AFO hors éléments de rémunération spécifiques aux métiers techniques

Bande	Femmes			Hommes			Ensemble		
	Effectif	Age moyen	Rémunération brute mensuelle moyenne	Effectif	Age moyen	Rémunération brute mensuelle moyenne	Effectif	Age moyen	Rémunération brute mensuelle moyenne
Niveau B	0	.	.	0	.	.	0	.	.
Niveau C	59	34	2 717	91	33	2 655	150	34	2 679
Niveaux B, C (Employés et techniciens)	59	34	2 717	91	33	2 655	150	34	2 679
Niveau D (Maîtrise)	143	50	3 658	182	49	3 674	325	49	3 667
Niveau DBIS (Cadres)	79	51	4 475	149	53	4 641	228	52	4 585
Niveau E	54	48	5 612	86	52	6 155	140	51	5 945
Niveau F	12	50	7 366	13	52	7 960	25	51	7 659
Niveau G	1	.	.	6	.	.	7	.	.
Niveaux E, F, G (Cadres supérieurs)	67	48	5 996	105	53	6 890	172	51	6 538
Ensemble	348	47	4 162	527	48	4 423	875	48	4 320

Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations (ACO+AFO)

Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations (ACO)

Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

Statut	Femmes	Hommes
ACO/AFO	3	7

Statut	Femmes	Hommes
ACO	2	8

Statut	Femmes	Hommes
AFO	3	7

Analyse de la CFE-CGC

L'égalité professionnelle au sein de la DOAG : peut mieux faire ?

L'Index d'égalité professionnelle a été conçu pour faire progresser au sein des entreprises l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Il permet aux entreprises de mesurer, en toute transparence, les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence leurs points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, **des mesures de correction doivent être prises.**

Vie privée / Vie pro : le bon équilibre ?

Orange est partie prenante dans les avancées sociales et en tant que tel, elle doit faciliter l'accès aux congés d'adoption, de paternité, des proches aidants. Chacun doit pouvoir pleinement **organiser sa carrière professionnelle sans être pénalisé** et trouver **un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.**

Inégalités salariales, gestion de la vie familiale, plafonds de verre... autant d'écueils pour une carrière professionnelle harmonieuse. Avec les évolutions sociétales et l'augmentation des familles monoparentales, femmes et hommes rencontrant d'ailleurs aujourd'hui les mêmes difficultés. Que dire alors des outils d'évaluation dans l'entreprise ? Fondés essentiellement sur la recherche de la performance individuelle, ils ne reconnaissent toujours pas les efforts consentis par les personnels en terme d'équilibre vie privée / vie professionnelle.

Pour que la DOAG parvienne à une égalité réelle la CFE-CGC demande :

- La suppression de l'écart de salaire qui se fait souvent au détriment des femmes.
- La mise en œuvre d'un plan ambitieux pour une suppression totale des inégalités (salaires, promotions, évolutions de carrière) femme/homme et vice-versa qui persistent dans l'entreprise depuis des années.
- La prise en compte dans le DUER (Document Unique d'Évaluation des Risques) des risques psycho-sociaux sur les métiers où les femmes ont des difficultés à concilier leur vie professionnelle et leur vie privée.

Les élus CFE CGC appellent de leur vœux des actions en faveur de la promotion des femmes, de leurs accessions à des niveaux de fonction F, G de leurs présence en CODIR présence si nécessaire à l'équilibre des collectifs de travail ! Et casser les « **fameux plafonds de verre** ».

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	