



## Sommaire

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

Information portant sur le Schéma Directeur de l'Immobilier Territorial (SDIT)

Consultation portant sur le projet d'évolution d'organisation de la Direction Ventes et Distribution Caraïbes (DVDC)

Information portant sur l'activité du 1er trimestre 2021 de la filiale Orange Caraïbe et portant sur l'activité du 1er trimestre 2021 de la Direction Orange Antilles

Information portant sur l'emploi du 1er trimestre 2021 de la filiale Orange Caraïbe et portant sur l'emploi du 1er trimestre 2021 de la Direction Orange Antilles Guyane

Vos représentants

## 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 **16 avril** concernant les mesures de prévention Covid19 et adaptation des consignes pour la DO Antilles – Guyane

Une communication a été faite le **26 avril** concernant les mesures de prévention Covid19 et adaptation des consignes pour la Guadeloupe

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

Ainsi qu'une communication des modalités pratiques et informations vers les salariés.

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

**Guyane** : pas de réponse de CISTC 973 => en attente d'un retour

**Martinique** : pas de vaccination au SIST 972 au regard de l'évolution de la vaccination générale sur le territoire

**Guadeloupe** : CIST 971 propose la vaccination à partir du 14 avril. **Vaccination** : CIST Guadeloupe. Une communication ciblée de l'entreprise auprès des salariés concernés à compter du 21 mai 2021.

Un nombre de cas avérés en cumulé depuis mars 2020 sur le périmètre de la DOAG (Données confidentielles).

## Analyse de la CFE-CGC

Il était temps ! Après plusieurs demandes de la CFE CGC, déclaration, mails, la Direction nous présente enfin un état de la situation sanitaire et les mesures prises sur la DOAG.

### Equipements de Protection :

N'hésitez pas de vous rapprocher de votre Manager afin d'obtenir les équipements nécessaires à votre activité (Blouse, combinaison, désinfectant, Essuie-main, gants, gel, lingettes, lunettes, masques, masques alternatifs, masques FFP2, savon, sur-chaussure, etc.

# Information portant sur le Schéma Directeur de l'Immobilier Territorial (SDIT)

## ✓ Information

### La Guadeloupe - Projets en cours et travaux réalisés 2020/2021

**Jarry-Houelbourg** : Etude de réaménagement des équipes DVDC EBOUE vers le RDC de Jarry Houelbourg (projet 2021)

**Destrellan-Sud** : Réaménagement de bureaux pour de l'équipe FTTH (2020) - Réaménagement de bureaux pour le magasin DTAG (2021) - Déménagement du Help Desk vers Orange Garden's (2021) - Projet de réaménagement de bureaux pour l'équipe ingénierie (2021)

**Destrellan-Nord** : Déménagement de l'équipe Orange Avenir vers Destrellan Nord (Villas) (2020).

**Félix EBOUE** : Projet d'aménagement d'une salle CSE dans la partie pérenne Bâtiment de droite (2021) - Etude de division en volume du bâtiment A (aile gauche) pour cession (2021)

**Basse-Terre** : Etude de division en volume des bâtiments PITAT/BAUDOT pour réaménagement de BAUDOT et cession de PITAT

**Moudong** : Réaménagement du plateau 1<sup>er</sup> étage pour la DIRCOM/DMSC/DJ/DOMP (2021) - Réaménagement du plateau RDC Sud pour la DTAG (2021)

**Saint Barthelemy** : Reconstruction du bâtiment d'exploitation Mome LURIN, création d'un bureau DTAG et surface logistique (2021) - Etude de réalisation d'un appartement F2 et deux studios supplémentaires (2021) - Cession d'une parcelle de terrain sur le site de Mome Lurin.

**Saint Martin** / Réaménagement de l'étage du bâtiment afin d'accueillir les équipes DTAG, AEC et AVSC (2020) et libération du site de PIC PARADIS pour cession.

### Projet d'un Campus Orange sur Destrellan Sud

**Le contexte** : La DO Antilles Guyane souhaite regrouper l'ensemble des salariés du bassin d'emploi de Guadeloupe dans un même lieu. Le bassin GPEC de Baie-Mahault rassemble 718 salariés dans 8 immeubles (hors boutiques) sur une zone de 5 km de diamètre.

Ce SDIT répond à l'ambition du Groupe et de la DOAG, à savoir :

- (1) De renforcer les synergies métiers.
- (2) De partager avec chaque salarié de nouveaux environnements de travail.
- (3) D'attirer des nouveaux talents.
- (4) De concrétiser le modèle d'employeur digital et humain.
- (5) D'associer l'ensemble des salariés à une expérience unique par la construction du nouveau siège d'Orange Caraïbes Antilles Guyane.
- (6) De réduire nos coûts de fonctionnement.

La forte densité d'immeubles située sur Destrellan Sud intégrant le CTS et Orange Garden's constitue **notre zone immobilière pérenne**. L'étude en cours d'un Campus prend en compte cette situation. Notre SDIT concerne sur la période de livraison du projet 614 salariés.

Ce nouvel immeuble devra pouvoir accueillir en 2024, 345 salariés. Le reste des salariés sera réparti sur Orange Garden's et le CTS.

### Le planning sera défini suite au GO du comité d'investissement

**d'Orange France** : Passage du projet SDIT DIG (01/09/2020) - Passage C.I Orange France (Date à définir) - Passage pour Informations IRP- Lancement consultation Projet immobilier 2024

### La Martinique - Projets en cours et travaux réalisés 2020/2021

**Orange Case** : Réaménagement de bureaux pour les équipes DISASS - Réaménagement du service facturation - Réagencement du réfectoire et de l'espace des magasiniers - Création d'un laboratoire pour le DIOSS

**Orange Mangot Vulcin** : Etude d'installation de nouveaux locaux IRP en vue d'une libération du site de Pasteur - Etude du projet du nouveau bâtiment unique - Etude de réaménagement des plateaux pour accueillir des équipes DSP/DTAG - Réaménagement du réfectoire

**Grives Orange Village** : Réaménagement des plateaux pour accueillir les équipes DIRCOM/DF/DVDC/DMSC - Réagencement du plateau de la DEC - Réaménagement des salles de repos

**Desclieux** : Projet de libération des locaux

**Objectif 3000** : Projet de libération des locaux avec répartition des effectifs sur les sites GOV/OMV

**Pasteur** : Projet de libération des locaux en vue d'un regroupement des IRP sur OMV

**Aéroport** : Projet de libération des locaux

### Contexte / projet

**Contexte** : La DO Antilles Guyane souhaite regrouper l'ensemble des salariés du bassin d'emploi de Martinique dans un même lieu. Le bassin GPEC de Fort-de-France rassemble 357 salariés dans 7 immeubles (hors

boutiques) sur une zone de 10 km de diamètre. Ce SDIT répond à l'ambition du Groupe et de la DOAG, à savoir :

- (1) De renforcer les synergies métiers.
- (2) De partager avec chaque salarié de nouveaux environnements de travail.
- (3) D'attirer des nouveaux talents.
- (4) De concrétiser le modèle d'employeur digital et humain.
- (5) D'associer l'ensemble des salariés à une expérience unique par la construction du nouveau siège d'Orange Caraïbes Antilles Guyane.
- (6) De réduire les coûts de fonctionnement.

**Immeubles Orange** : Notre site cible OMV constitue notre zone immobilière pérenne, par la présence importante de foncier appartenant à Orange ainsi que par la forte densification d'immeuble. Les sites du Vert Pré portent une partie importante en surfaces tertiaires et de logistique, mais aussi des surfaces techniques, faisant ainsi d'OMV un site stratégique.

**GPEC** : Notre SDIT concerne sur la période de livraison du projet 386 salariés incluant alternants, CDD et intérimaires.

### La Guyane - Projets en cours et travaux réalisés 2020/2021

**Chaton** : Réaménagement des bureaux RDC DTAG - Réaménagement du réfectoire DTAG - Etude de la construction d'un hangar DTAG

**Estrée** : Réaménagement des locaux destinés aux directions DOMP, DVDC, AE, DISASS, DRH (2020/2021) et libération des locaux du 1<sup>er</sup> étage

**Saint Laurent du Maroni** : Réaménagement des locaux prise de service des techniciens DTAG

## Analyse de la CFE-CGC

L'accent est essentiellement mis sur les bâtiments tertiaires avec les bâtiments pérennes et ceux qui seront cédés dans le cadre du DIT.

**Sur la Guadeloupe**, des aménagements se terminent sur le site d'OGG pour le Help Desk et des projets sont en cours sur les sites de Moudong et Destrellan nord (bâtiment de l'Agence Entreprise). Ce dernier bâtiment devant accueillir la DVDC. Les réaménagements Help Desk et DVDC sont liés à des cessions de sites en totalité pour le Help Desk et partielle à Félix Eboué (DVDC).

Pour les bâtiments techniques, terrains et sites hertziens, aucun détail n'est donné. En particulier les conséquences du déploiement du FTTH sur la pérennité de ces bâtiments.

**Pour Saint-Pierre et Miquelon**, des réflexions sont en cours sur l'avenir du site.

**Sur Mome Lurin à Saint-Barth**, le bâtiment endommagé lors d'IRMA sera reconstruit. Des logements doivent également être aménagés pour recevoir les équipes de la DTAG.

### Campus Orange Destrellan sud

A l'horizon 2024, l'essentiel des effectifs serait regroupé sur le site de Destrellan sud. Dans cette optique un nouveau bâtiment serait construit. Cette opération est encore au stade de projet et devra être validée, dans un premier temps en comité investissement. Il serait fait appel à un promoteur mais Orange resterait propriétaire du bâtiment à terme. La construction du bâtiment en interne ne serait pas écartée. Nous avons demandé à ce sujet que les données concourant à l'un ou l'autre choix puissent nous être présentées.

**Sur la Martinique**, des cessions à venir, sans qu'il y est de calendrier pour le moment, pour Pasteur, Objectif 3000 et l'Aéroport. L'ensemble des effectifs sera déployé sur GOV et OMV. A terme et à l'instar de la Guadeloupe un bâtiment serait construit au Lamentin OMV. Ce dernier projet est cependant moins avancé que celui de Guadeloupe.

**Pour la Guyane** pas d'évolution notable. Le site de Saint-Laurent du Maroni accueille désormais un dizaine de salariés. Et l'essentiel des équipes sont regroupées sur le complexe Chaton, Voltaire à Cayenne.

L'adaptation des locaux dépendant aussi de l'évolution des effectifs, peut-on avoir un prévisionnel au moins sur les trois prochaines années par département ?

Dans le cadre de la pandémie actuelle, des mesures d'aménagement pour les futurs bâtiments sont-elles intégrées :

- ratios d'occupation suffisants pour permettre une distance
- abandons des open space
- remise en cause du flex desk

# Consultation portant sur le projet d'évolution d'organisation de la Direction Ventes et Distribution Caraïbes (DVDC)

## ✓ Consultation

### Le 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 turn over 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 process des boutiques franchisées tendent à se conformer plus en plus aux process des 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 fronts 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

### Transformations prévues

#### Département Déploiement et Pilotage :

- Création d'un poste de Responsable Prospection et Développement
- Création d'un poste de Responsable 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 Responsable Commercialisation et Parcours client

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

### L'accompagnement

#### Contexte

Le sujet est adressé depuis plusieurs mois au niveau de la distribution partenaire, les animateurs des ventes ont été partie prenante dans la construction de ce projet et ont participé à l'élaboration de leur fiche de poste avec le responsable du département et les directeurs secteur Vente.

Cette évolution vient en partie de constats faits dans le fonctionnement quotidien des directeurs des ventes et des animateurs des ventes.

#### Les axes d'accompagnement identifiés au niveau direction partenaire

Lors d'une réunion de travail, les animateurs ont identifié les axes d'accompagnement. Pour mieux travailler ensemble, les animateurs devront monter en compétences sur des domaines qui concernent le modèle propriétaire, les équipes du réseau propriétaire devront quant à elles être accompagnées pour connaître et comprendre le fonctionnement du réseau partenaire et franchisé. Seront donc mis en place des modules de formation, des actions d'informations et d'accompagnement portées par des intervenants des entités concernées auprès des animateurs et des équipes managériales.

#### 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

#### 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 RRH 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 commission CSSCT Client avait été mandatée s'agissant de l'accompagnement des salariés concernés par les évolutions et créations de différentes 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 masquer la perte des postes et les impacts qui résultent de cette réorganisation.

**Contexte :** L'exposé du bilan de l'organisation actuelle la DVDC dresse un tableau relativement lourd sur les problématiques rencontrées pour l'animation du réseau et la visibilité du business. Le projet de réorganisation de la DVDC entreprend de revoir le rôle et les périmètres de certains acteurs.

**Analyse :** La redéfinition des fonctions de chacun des métiers concernés impose une vigilance particulière sur la charge de travail et sur le nouvel organigramme proposé. L'animation des boutiques partenaires et franchisées est ainsi réorganisée.

Les métiers concernés sont donc remodelés. Réunir le management des deux périmètres (boutiques propriétaires et boutiques partenaires) permet de rationaliser et d'optimiser l'animation.

La CFE-CGC comprend l'objectif, mais attire l'attention sur les points sensibles comme le volet juridique de cette réorganisation.

Les salariés doivent impérativement être accompagnés dans ces évolutions et une mesure de la charge de travail doit être faite pour s'assurer que cette nouvelle organisation ne génère pas d'accroissement important de cette dernière.

Les nouveaux périmètres et fiches de postes ont été demandés et fournis par le chef de projet. Nous attendons également un **accompagnement** des DSV sur les points de détails juridiques liés à leurs nouveaux périmètres.

Ce projet même va dans le bon sens mais ne donne pas suffisamment de garantie quant à la prise en compte du suivi et de l'accompagnement des salariés (formations, charge de travail).

Vote des élus :

- **CONTRE :** CGTG
- **ABSTENTION :** CFE-CGC - FO – CGTM – SUD - CFDT

L'UTT – UGTG absente à ce CSE

# Information portant sur l'activité du 1er trimestre 2021 de la filiale Orange Caraïbe et portant sur l'activité du 1er trimestre 2021 de la Direction Orange Antilles

✓ Information

## Les faits marquants du 1er trimestre 2021

Le 1<sup>er</sup> trimestre 2021 affiche une nette amélioration de la performance de ventes nettes avec +1 269 Contrats Voix (contre -2 729 au 1<sup>er</sup> trimestre 2020) avec +862 sur le seul mois de mars. Sur 12 mois glissants, le parc Contrat Voix GP affiche néanmoins une décroissance de -0,4%, sous l'effet des offres très agressives de la concurrence, tandis que le parc Contrat Voix Entreprises continue lui sur une dynamique favorable avec une croissance de +2,6%. Le Prépayé continue sa décroissance avec une baisse de -13,2%.

Le parc de clients Contrats Voix est de 374,3 ku et le parc total de cartes SIM est de 476,4 ku.

Sur le fixe, notre bonne dynamique commerciale s'est poursuivie au 1<sup>er</sup> trimestre avec +2 319 ventes nettes broadband (contre +633 sur la même période en 2020), dont +4 560 FTTH. Le parc total Broadband est de 208,2 ku, soit une croissance de 4,5%.

## Retour sur le 1er trimestre 2021 – Les projets et réalisations

### Les projets SI

- Facturation : l'ouverture du roaming de voisinage avec UTS sur Saint Martin
- Digital : le tracking Google Analytics sur la boutique en ligne Orange et Sosh
- Analytics : tableau de bord de suivi temps réel des ventes Mobiles et Open
- Paiements : mise en place de la directive DSP2

### Les réalisations

OPEN : ouverture de la commercialisation des offres Entrée de Marché mobile + 1<sup>ère</sup> campagne de communication 360°

- Ateliers Numériques en boutique en Martinique
- Ateliers numériques fondation
- Livraison du chantier CORO lot 1
- Séminaire Staff annuel organisé en mode digital

### La relation client

- Agence Entreprises : travail actif sur les SIREN cessés et les SIREN en cours de cessation

- Passage en phase opérationnelle du projet « Client Digital » (Home, Mobile et Open)
- Envoi du SMS à J+1 de l'installation Fibre pour les Clients Guyane
- SAV Mobile : le lancement de l'accueil en boutique

### Le réseau

- Records de déploiements sur la Fibre (quasiment x3 par rapport au T1 2020 en raccordables)
- Nouvelle organisation VQSE
- Validation du dossier de sécurisation de l'Ouest Guyanais
- Poursuite des créations de NRO notamment dans le cadre du RIP de Martinique
- Mise à disposition de l'hébergement Globecast en Guadeloupe et en Guyane
- Mise en service du NRA de Carrière en Martinique (582 LP)
- Migration des DSLAM des îles du sud sur le WDM
- Opération coup de poing à la Désirade avec plus 40 clients réparés de manière définitive.

Le déploiement de la Fibre se poursuit avec désormais ~220k logements adressables, près de 136k logements raccordables et plus de 29 600 clients. La Martinique toujours notre 1<sup>er</sup> terrain de jeu.

Le niveau de productions Fibre **atteint un niveau record** sur le T1 2021 avec un TEP (Taux d'Echecs de Production) toujours maîtrisé.

Les indicateurs de Rdv clients sont en nette amélioration à fin mars 2021 **Disponibilité** du 1<sup>er</sup> Rdv à 12 jours (+1 jour)

**Respect du 1<sup>er</sup> Rdv** à 55,0% (+9pts) et 74% des Rdv entre 4 et 10 jours (+5pts).

NPS Parcours Broadband sur 3 mois glissants : 25,5%. Le progrès continu du NPS Fibre permet l'amélioration du NPS global Broadband, qui dépasse 25 pour la première fois depuis 1 an.

Pour autant, l'écart avec le national se creuse : nos plans d'actions devraient nous permettre d'améliorer la satisfaction client dès avril.

## ✓ Analyse de la CFE-CGC

Ces résultats démontrent la mobilisation sans failles des salariés et permet à la DOAG de démontrer sa forte résilience dans un contexte chahuté et d'espérer réaliser des performances en 2021 exceptionnelles.

Les salariés attendront un geste fort de la part de la Direction si ces chiffres devaient perdurer !  
 Notre couverture Fibre progresse fortement et nos résultats sont stables. Notre nouveau contrat RIP Guyane nous apportera une augmentation de notre CA et permettra de faire évoluer notre organisation dans cette région. La création d'une nouvelle entreprise filiale du groupe et la gestion prévisionnelle de l'emploi au sein de la DTAG proposeront aux collaborateurs des mobilités vers un secteur à fort potentiel. Nous souhaitons les collaborateurs soient reconnus pour leur implication pendant cette période sanitaire difficile et que l'ensemble des collaborateurs bénéficient des résultats générés pendant cette période difficile.

# Information portant sur l'emploi du 1er trimestre 2021 de la filiale Orange Caraïbe et portant sur l'emploi du 1er trimestre 2021 de la Direction Orange Antilles Guyane

✓ Information

## DOC : Effectifs en activité

Au T1, les CDI actifs enregistrent une baisse de 1,6% par rapport à décembre 2020. Cette évolution s'explique par :

- 6 retours de sorties provisoires : 2 DTAG, 1 AEC, 1 AVSC, 1 DOCMP, 1 DVDC
- 1 mobilité entrante du Groupe : 1 AVSC
- 5 mobilités entrantes inter CSE : 2 DTAG, 1 AEC, 1 DOCMP, 1 DISU
- 25 départs définitifs : 8 DTAG, 7 AVSC, 4 DVDC, 5 AEC, 1 DOCMP
- 4 sorties provisoires : 2 DTAG, 1 AVSC, 1 DVDC

Evolution en nb M fin de période vs déc.2020 : **-15**

Evolution en % M fin de période vs déc.2020 : **- 1,6%**

## Soit 858 CDI fin mars-2021

**Effectifs à temps partiel** : A fin mars 2021, on compte 24 salariés en TPS.

On compte 2 mécénats de compétences. Répartition des TP Sénior :

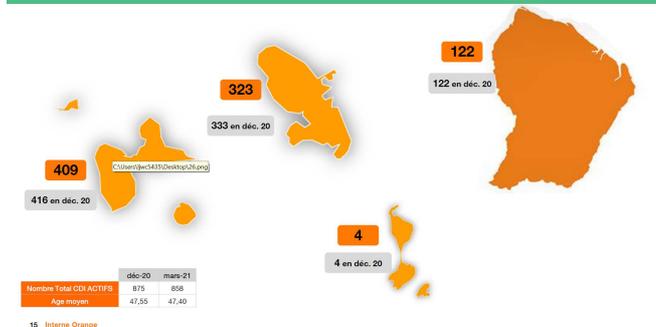
- 11 DTAG • 7 AEC • 4 AVSC • 2 DOCMP

**Effectifs hors activité** : Le nombre de salariés hors activité est en baisse de 10% par rapport à décembre 2020.

Maladie : disponibilité d'office malade ou Congé parental, congé pour raison de santé, convenances personnelles, création d'entreprise, mobilité groupe expatriation, projet personnel externe.

## Répartition géographique des CDI Actifs au 31/03/2021

### 1.5 - répartition géographique des CDI Actifs au 31/03/2021



## Orange Caraïbe : Effectifs en activité

Au T1, les CDI actifs sont en hausse par rapport à décembre 2020. Cette évolution s'explique par :

- 1 recrutement externe (DTAG) • 1 mobilité entrante (DSI) • 1 mobilité sortante (DSCOMOBILE)

## Soit 321 CDI fin mars 2021

**Evolution des CDD** : 15 CDD pour le motif Croissance temporaire d'activité. **L'alternance (Contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation)** : 18 au total

**Baisse de 23% du nombre de salariés en temps partiel par rapport à décembre 2020.**

**Effectifs hors activité** : Le nombre de salariés hors activité est stable par rapport à décembre 2020 (Congé parental, convenances personnelles, création d'entreprise, mobilité groupe expatriation, projet personnel externe).

## Répartition géographique des CDI Actifs au 31/03/2021

### 1.5 - répartition géographique des CDI Actifs au 31/03/2021



## Sous-traitance :

### 2 - sous-traitance

	2020-01-01	2020-02-01	2020-03-01	2020-04-01	2020-05-01	2020-06-01	2020-07-01	2020-08-01	2020-09-01	2020-10-01	2020-11-01	2020-12-01	2021-01-01	2021-02-01	2021-03-01
13 Internes Orange															

## CDI par sexe et par bande CCNT :

### 3.1 - CDI par sexe et par bande CCNT

CDI Actifs	déc-20	janv-21	fév-21	mars-21	avr-21	mai-21	juin-21	juil-21	août-21	sept-21	oct-21	nov-21	déc-21
Femmes	0	0	0	0									
Hommes	0	0	0	0									
<b>A</b>	0	0	0	0									
Femmes	0	0	0	0									
Hommes	0	0	0	0									
<b>B</b>	0	0	0	0									
Femmes	2	2	2	2									
Hommes	0	0	0	0									
<b>C</b>	2	2	2	2									
Femmes	41	41	41	41									
Hommes	21	21	21	21									
<b>D</b>	62	62	62	62									
Femmes	40	40	40	39									
Hommes	22	22	22	22									
<b>DB</b>	62	62	62	61									
Femmes	64	64	64	64									
Hommes	91	91	90	93									
<b>E</b>	155	155	156	157									
Femmes	13	13	13	13									
Hommes	25	25	25	25									
<b>F</b>	38	38	38	38									
Femmes	1	1	1	1									
Hommes	0	0	0	0									
<b>G</b>	1	1	1	1									
Femmes	161	161	161	160									
Hommes	159	159	160	161									
<b>Total</b>	320	320	321	321									

## Analyse de la CFE-CGC

Pour jouer leur rôle, les accords Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) doivent permettre à chacun de définir son projet professionnel en s'appropriant les perspectives de l'emploi et des métiers au sein de la DOAG.

Nous ne pouvons que constater une baisse de poste à temps plein, par un recours massif à la sous-traitance au nom de la réduction des coûts. Il n'existe peu au sein de la DOAG de recensement des compétences, savoir-faire et souhaits de projets professionnels des personnels. **Comment organiser l'évolution du rôle de chacun dans les métiers de demain quand on ne connaît pas les atouts de ses personnels ?**

Car, au-delà de l'indispensable mise en visibilité de la stratégie de recours à la sous-traitance, la meilleure garantie de pérennité de l'entreprise reste le maintien, à la DOAG des compétences et savoir-faire.

Concernant les emplois CDD nous voulons que les collaborateurs CDD que nous côtoyons depuis plusieurs années soient intégrés dans l'entreprise avec un contrat CDI dans les unités Client et autres secteurs en perte d'effectif. Nos collègues en contrat précaire sont depuis des années formés par nous et ne peuvent bénéficier d'un contrat CDI qu'après de la concurrence. Cette situation doit s'arrêter et nous devons donner exemple et proposer des emplois dans les régions de notre bassin d'emploi.

**La DOAG doit impérativement développer l'accueil des « jeunes talents »...**

## Vos représentants

Vos Élus CSE titulaires :		Vos Élus CSE suppléants :	
▪ Diane <b>ETIENNE ROUSSEAU</b> (Baie Mahault)		▪ Marie <b>LORET</b> (Rémire Montjoly)	
▪ Eric <b>DRANE</b> (Baie Mahault)		▪ Theyre <b>CHARABIE</b> (Baie Mahault)	
▪ Hubert <b>LEMARQUAND</b> (Baie Mahault)			
▪ Gaëtan <b>ABSALON</b> (Fort de France)			
<b>Votre Représentant Syndical : Gérard CABALD</b>			
<b>Vos représentants de proximité</b>			
<b>AEC</b> Joelle <b>JACQUENS</b> (Fort de France)		<b>DTAG</b> Gérard <b>CABALD</b> (Baie Mahault)	
<b>AVSC</b> Eddy <b>CITADELLE</b> (Baie Mahault)		<b>DVDC</b> Marie <b>LORET</b> (Rémire Montjoly)	
<b>Vos représentants CSSCT</b>			
<b>Client AG</b> Gaëtan <b>ABSALON</b>		<b>Réseaux et SI</b> Eric <b>DRANE</b>	
<b>Vos représentants dans les commissions thématiques</b>			
<b>Emploi Formation Egalité Professionnelle</b>		Rodolphe <b>CALONNE</b>	
<b>Handicap :</b>		Christine <b>DUFAY</b>	
<b>Economie et Evolution des Marchés :</b>		Christian <b>ROSEMOND</b>	