



Sommaire

Déclaration CFE CGC

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

Vos représentants

Déclaration

M. le Président,

Nous vous avons régulièrement interpellé concernant l'absence de dialogue social au sein de la DOAG et nous sommes toujours dans l'attente d'une vraie relation. La CFE CGC souhaite vous informer des échanges que nous venons d'avoir sur ce sujet au niveau national. Pour information, le dernier relevé de M. Stéphane RICHARD évoque aussi entre autres cela.

Les projets de transformation de manière responsable :

- L'entreprise a un certain nombre de dispositifs issus du dialogue social. Il est important de s'y référer (accord dialogue social, Accord de méthodologie sur l'évaluation de la charge de travail, Accord Évaluation et Prévention des RPS, Accord sur les principes fondamentaux - Perspective emploi et compétences - Développement professionnel – Formation, Etc...),
- Le terme « Transformation » pouvant regrouper beaucoup de choses (évolution d'outils (pilote), modes de fonctionnement, immobiliers, évolutions de métiers, réorganisation, etc...)
- La définition de la criticité des projets étant de regarder l'impact de ces projets à partir de plusieurs critères (humains, business, travail, sociaux et complexité de déploiement du projet).

Principes pour piloter un projet de manière responsable :

- **En amont** : Placer le salarié et les collectifs de travail au centre des projets de transformation ; construire un **dialogue de qualité** (IRP, salariés). Sur l'amont d'un projet, il est très important de s'y prendre au moins 4 mois à l'avance. La Direction doit y apporter la justification économique du projet, l'impact RSE, la sous-traitance, etc..,
- **Mise en œuvre** : Importance d'associer les **IRP**, prendre en compte les préconisations des acteurs de la prévention (AS, EVT, préventeurs, médecins) ; importance d'accompagner les managers, associer les salariés,
- **Bilan du projet** : Phase d'écoute des salariés et éventuels ajustements ; **IRP** et capitaliser et communiquer.

Pour la CFE CGC, nous pensons qu'un pilote du projet doit être nommé à chaque fois et que tous ces points y soient présentés sans exception.

M. le Président, nous espérons que vous consentirez dès à présent, qu'un dialogue social de qualité, de transparence s'instaure rapidement au sein de la DOAG. Nous n'hésiterons pas si cela ne se façonnait pas d'en référer au national, car leur message est très clair !



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

✓ Information

Un rappel des mesures en vigueur par territoire à la date du 16 avril 2021 (Mesures de prévention du Covid19 et adaptation des consignes en pour la DO Antilles Guyane) :

En Guadeloupe : Couvre-feu de 19h à 5h à compter du 17 avril 2021

En Guyane couvre-feu :

- De 19h à 5h pour les villes de Cayenne, Kourou, Macouria, Matoury, Montsinéry- Tonnegrande, Roura et Rémire-Montjoly). Weekend : Interdiction de circulation du samedi 19 h au lundi 5h

- De 23h à 5h pour les autres villes (Apatou, Awala-Yalimapo, Camopi, Grand-Santi, Iracoubo, Mana, Maripasoula, Régina, Ouanary, Papaïchton, Saint-Elie, Saint- Georges, Saint-Laurent, Sinnamary et Saül)

- Point de contrôle routier (PCR) : Iracoubo et Régina : il faut présenter un autotest négatif + justificatif de motif professionnel pour les déplacements

En Martinique un confinement est mis en place à compter du samedi 17 avril au matin, en plus du couvre-feu de 19h à 5h. Pas déplacement en journée au-delà de 10 kilomètres sauf motifs impérieux.

Guadeloupe : Lorsque l'activité est compatible avec le télétravail : possibilité de recours au télétravail occasionnel élargi à 3 jours, pour les salariés volontaires sur validation managériale.

Compte tenu de la mise en place de la demi-jauge pour les collèges et les lycées : mise en place de l'absence garde d'enfant moins de 16 ans « 2+3 » : Cela s'adresse au salarié amené à garder ses enfants et que cette situation ne lui permet pas de télétravailler, même de manière partielle.

Application du dispositif « 2+3 » mis en place au sein d'OF actuellement et qui était en vigueur en mai et juin 2020, est exceptionnellement remis en place jusqu'au 30 avril.

Le salarié pourra, sur toute ou partie de la semaine concernée, poser des jours d'absence (congé annuel ou JTL) pour garder son enfant et bénéficier alors de jours complémentaires d'Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) rémunérée.

Le salarié doit justifier qu'il est le seul parent à devoir garder son enfant à domicile (Attestation sur l'honneur pour la garde d'un enfant de moins de 16 ans à compléter).

Pour les boutiques : pour les salariés en vacation de l'après-midi, l'heure de prise de poste est avancée pour tenir compte de la nouvelle heure de fermeture. Une attention particulière sera apportée aux situations individuelles.

Déplacements pendant le couvre-feu : autorisation de déplacement sur validation du directeur de l'UO pour motif professionnel exceptionnel (ex : astreinte).

Guyane :

Lorsque l'activité est compatible avec le télétravail : possibilité de recours au télétravail occasionnel élargi à 3 jours, pour les salariés volontaires.

Le dispositif «2+3» n'est pas applicable pour l'instant. A adapter si mesures de demi-jauge pour les établissements du secondaire mises en œuvre.

Pour les boutiques : pour les salariés en vacation de l'après-midi, l'heure de prise de poste est avancée pour tenir compte de la nouvelle heure de fermeture. Une attention particulière sera apportée aux situations individuelles.

Déplacements pendant le couvre-feu : autorisation de déplacement sur validation du directeur de l'UO pour motif professionnel exceptionnel (ex : astreinte).

Martinique :

Pour la Martinique on passe en PCA V2 : les activités sont classées en 3 catégories

A : présence sur site indispensable à l'activité

B : présence sur site ponctuellement nécessaire à l'activité

C : Présence sur site non nécessaire à l'activité

Le télétravail : le télétravail est étendu à 5 jours jusqu'au 9 mai 2021.

Compte tenu de la mise en place de la demi-jauge pour les collèges et les lycées : mise en place de l'absence garde d'enfant moins de 16 ans « 2+3 » : Cela s'adresse au salarié amené à garder ses enfants et que cette situation ne lui permet pas de télétravailler, même de manière partielle.

Les points suivants qui étaient prévus pour ce CSEE ont été reportés :

- Information portant sur le bilan de la mise en œuvre de la Direction Technique Antilles-Guyane (DTAG)

- Information portant sur le bilan de la mise en œuvre de la Direction de l'Expérience Clients (DEC)

Application du dispositif « 2+3 » mis en place au sein d'OF actuellement et qui était en vigueur en mai et juin 2020, est exceptionnellement remis en place jusqu'au 30 avril.

Le salarié pourra, sur toute ou partie de la semaine concernée, poser des jours d'absence (congé annuel ou JTL) pour garder son enfant et bénéficier alors de jours complémentaires d'Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) rémunérée.

Le salarié doit justifier qu'il est le seul parent à devoir garder son enfant à domicile (Attestation sur l'honneur pour la garde d'un enfant de moins de 16 ans à compléter).

ASA (Autorisation Spéciale d'Absence) : Lorsque l'activité n'est pas compatible avec le télétravail et que le collaborateur est dans l'impossibilité de rejoindre un site Orange, il est possible de déposer une Autorisation Spéciale d'Absence (Dispositif mis en place lors du premier confinement).

Pour les boutiques : pour les salariés en vacation de l'après-midi, l'heure de prise de poste est avancée pour tenir compte de la nouvelle heure de fermeture. Une attention particulière sera apportée aux situations individuelles.

Déplacements pendant le couvre-feu : autorisation de déplacement sur validation du directeur de l'UO pour motif professionnel exceptionnel (ex : astreinte).

Analyse de la CFE-CGC

Déclaration CFE CGC

Monsieur le Président,

Lors de la dernière réunion multilatérale avec F. DULAC, vous avez reconnu la nécessité de rétablir le dialogue social avec les organisations syndicales de la DOAG. Nous pensions peut être à tort, que c'allait être le début d'un nouveau fonctionnement respectueux des partenaires sociaux.

Or, en ce jour de CSE, nous ne pouvons que constater que malgré nos diverses demandes relatives à ce point, vous continuez à nous ignorer. Une nouvelle fois, concernant ce point, la CFE CGC vous rappelle que les élus souhaitent avoir un retour exhaustif de la crise sanitaire :

- Process d'information des cas avérés,

- Bilan depuis mars 2020 quantitatif et qualitatif, par EP : Nombre de cas avérés, contacts, hospitalisations, décès,

- Bilan exhaustif et détaillé du télétravail (Confinement 1, déconfinement 1, confinement 2, confinement 3),

- ASA Covid-19 et garde d'enfants Covid-19 (H/F),

- Arrêts Coronavirus,

- Etc.

Au niveau de la charge mentale du télétravail, les salariés se plaignent encore de journées non-stop, des réunions qui s'enchaînent sans temps d'assouvir les besoins vitaux.

Quelles actions à mettre en œuvre pour faire face à ces RPS, à l'instar de certaines directions qui ont mis en place des cours de Yoga ?

En plus des consignes données aux managers ou aux salariés pour le droit à la déconnexion (horaire de travail,...) dans le cadre du télétravail, des ateliers télétravail sont organisés où les questions les plus fréquentes concernent les astuces à appliquer sur le rituel d'organisation du travail.

Enfin, le gouvernement ayant annoncé que les frais engagés en 2020 pour le télétravail liés à la COVID notamment seraient fiscalement exonérés, qu'est-il prévu au niveau d'Orange pour prendre en compte ce point : prime de télétravail Covid 19, indemnités repas Covid 19 ?

Ces éléments ont-ils été transmis via la DSN comme imposables ? Si oui, une correction est-elle possible pour 2020 ou les personnes concernées devront-elles faire le calcul pour déduire ces sommes du revenu imposable transmis par l'entreprise ? Est-il prévu quelque chose pour 2021 ?

- Information portant sur le bilan de la mise en œuvre de la Direction Marketing Stratégie et Commerciale (DMSC)
- Consultation portant sur les ouvertures exceptionnelles des dimanches envisagées en 2021
- Consultation sur la fermeture de la boutique Espace Pro en Martinique (Objectif 3000)
- Consultation portant sur le projet d'évolution d'organisation de la Direction Ventes et Distribution Caraïbes (DVDC)
- Consultation sur le projet d'évolution du Back Office de la Direction Technique Antilles Guyane
- Consultation portant sur le projet d'évolution du département SDR et création d'une équipe infrastructure Guyane
- Information portant sur le Schéma Directeur de l'Immobilier Territorial (SDIT)
- Information portant sur la modification des plages d'ouverture du service clients

Concernant ce point « **Présentation et approbation du budget prévisionnel ASC du CSE AG** », la CFE CGC se demande s'il y a vraiment un pilote à bord de l'avion. Le bureau du CSEE (CFDT – CGTM – CGTG) **ne cesse de reporter ce dossier**. Pourtant il est primordial que celui-ci passe en CSEE, car sans cela **aucune prestation ne peut être délivrée aux salariés**.

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	