



### Sommaire

Notre point de vue (hors séance)

Résolution CFE CGC

Information en vue d'une consultation portant sur le rapport PEC bilan 2020 de la filiale Orange Caraïbe et Direction Orange Antilles-Guyane (*bloc 3 de la Politique sociale, emploi et conditions de travail*)

Information portant sur l'emploi du 2ème trimestre 2021 de la filiale Orange Caraïbe et de la Direction Orange Antilles-Guyane

Compléments d'information à la suite de la présentation du dossier Handicap le 27 octobre en CSEE (hors séance)

Vos représentants

## Notre point de vue ( hors séance)

Pour la CFE CGC, il est plus qu'important que la Direction puisse **nous donner une visibilité** de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de la DO AG.

[Les collaborateurs de la DO AG attendent cela avec impatience.](#)

Celle-ci (GPEC) permet d'adapter – à court et moyen termes – les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie de la DO AG et des modifications de leurs environnements économique, technologique, social et juridique.

La GPEC permet d'harmoniser les compétences des salariés à l'activité de la DO AG et à ses perspectives d'évolution.

Pour cela, en identifiant les compétences clés qu'il faut conserver, développer, et/ou acquérir à court ou moyen terme, la DO AG pourra concevoir et mettre en œuvre des plans d'actions adaptés.

Elle permet aussi, de concevoir et de mettre en place des plans d'action ayant pour objectif de réduire de manière anticipée **les écarts entre les besoins et les ressources** de la DO AG et de considérer les salariés dans le cadre de leur évolution professionnelle. De ce fait, la CFE CGC a décidé de mettre au vote une résolution.

## Résolution CFE CGC

### Résolution CFE CGC sur les rapports PEC présentés au CSE Antilles Guyane

Selon le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une méthode pour adapter – à court et moyen termes – les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économique, technologique, social et juridique. La GPEC est une démarche de gestion prospective des ressources humaines qui permet d'accompagner le changement. Elle doit permettre d'appréhender, collectivement, les questions d'emploi et de compétences et de construire des solutions transversales répondant simultanément aux enjeux de tous les acteurs concernés : les entreprises, les territoires et les actifs.

Les démarches de GPEC peuvent être réalisées à trois niveaux :

- **Au niveau de l'entreprise**
- Au niveau d'un territoire
- Au niveau d'une branche professionnelle

En entreprise, la GPEC vise à adapter les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économique, social, juridique pour :

- Réduire des difficultés de recrutement
- Faire face à un problème de pyramide des âges
- Résoudre une situation de sureffectif
- Optimiser les dispositifs de formation
- Développer la qualification des salariés
- Valoriser les compétences individuelles et/ ou collectives
- Accompagner des changements dans l'organisation du travail et de la production
- Développer les mobilités professionnelles des salariés

- Favoriser l'implication des salariés dans un projet d'évolution professionnelle
- Anticiper l'adaptation des compétences aux emplois
- Maîtriser les conséquences des changements technologiques et économiques
- Améliorer la gestion des carrières
- Réduire les risques et les coûts liés aux déséquilibres.

**Un plan de GPEC** permet, en outre, à l'entreprise d'anticiper les conséquences des évolutions liées à ses environnements interne et externe et à ses choix stratégiques. Il a pour finalité de déterminer les actions à mettre en oeuvre à court et à moyen terme, pour faire face aux évolutions d'effectifs, tout en répondant aux besoins de l'entreprise.

**La GPEC**, au regard des stratégies des entreprises, permet de renforcer leur dynamisme et aux salariés de disposer des informations et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe à l'entreprise. Cela permet en outre, de contribuer à l'évolution de carrière des salariés, notamment à travers les dispositifs de formation.

**A date, la CFE CGC doute fortement de la compréhension de la Direction et /ou des RH sur l'objectif de cet exercice. En effet, la CFE CGC est dubitative sur le contenu des rapports « Bilans Perspectives Emploi Compétences 2020 » présentés qui manquent particulièrement d'éléments qualitatifs et/ou quantitatifs voire sont complètement inconsistants pour permettre au CSE d'émettre un quelconque avis de manière éclairée.**

**Les bilans PEC** semblent se focaliser uniquement sur des données quantitatives. Il ne font aucunement état d'un volet Prospectif qui permette aux CSE de comprendre l'orientation stratégique à moyen terme de la DO Antilles Guyane et de sa la déclinaison en termes de politiques RH.

- Aucun volet sur « la stratégie des hommes »
- Aucun volet sur l'évolution des métiers, des carrières, la mobilité, la qualité de vie au travail, la rémunération, la diversité notamment handicap
- Aucun volet sur la formation et le développement des compétences, en adéquation avec la stratégie d'Orange Antilles Guyane
- Aucun volet sur le management des talents, à croire que cet exercice est réalisé en chambre
- Aucune hypothèse crédible et entendable exposée dans ces rapports puisque non explicitée
- Un volet sous-traitance /intérim/ CDD digne de ce nom manquant à l'appel

Par ailleurs, **aucun élément de contexte ou note de conjoncture ne sont affichés**, ou tout du moins uniquement des éléments de langage propres au Groupe qui n'ont aucun sens en l'état. Ces bilans ne font aucune mention de l'opérationnalisation de la Stratégie Engage 2025 aux Antilles Guyane et de ses 11 programmes prioritaires.

Aussi, ils ne permettent pas de voir et analyser les impacts et effets sociaux, financiers, sociétaux attendus puisque non présentés pour la DO Antilles Guyane.

En l'occurrence, les réorganisations prévues hors du Groupe et impactant les Antilles Guyane comme l'accord sur les USC, ou réorganisation de la DSI semblent étonnamment absentes de vos présentations.

A l'aune d'une prochaine fusion, ces rapports confus nécessitent un travail nettement plus approfondi pour que la CFE CGC envisage de vous soumettre un avis.

Aussi, la CFE CGC vous demande instamment de revoir vos dossiers en complétant notamment vos supports des fichiers que vous recevrez de la CFE CGC.

**La CFE CGC attend également que vos Rapports PEC soient complétés des orientations RH à horizon 2023 sur les thèmes suivants :**

- Un volet sur la formation et le développement des compétences, en adéquation avec la stratégie d'Orange Antilles Guyane
- Politique de recrutement et de mobilités
- L'évolution des métiers (nouveaux métiers, métiers menacés/supprimés, métiers en tension), les compétences (notamment rares)
- Les carrières, au travers du management des talents
- Un volet rémunération
- CDD ; les perspectives de développement de l'alternance et stage aux Antilles Guyane
- Sous-traitance, et intérim (volet qualitatif)
- Handicap et diversité
- Qualité de vie au travail, ex faisant un focus sur l'emploi des salariés âgés, la transmission des savoirs et des compétences, et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés.
- La RSE
- Un volet Communication

La GPEC, pour rappel, permet aux salariés de disposer des informations et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe à l'entreprise. Cela permet en outre, de contribuer à l'évolution de carrière des salariés, notamment à travers les dispositifs de formation. En l'absence de ces éléments qui font cruellement défaut, difficile pour ces derniers d'être éclairés et pour les managers de les accompagner correctement.

La CFE CGC vous remercie M. le Président de bien vouloir mettre au vote cette résolution.

▪ **Vote des élus :**

- **POUR :** CFE CGC
- **CONTRE :** FO
- **ABSTENTION :**

**Les élus CGTG – CGTM (sauf le secrétaire) et UGT UTTG absent de ce CSE. La CFDT, SUD et CGTM (secrétaire) n'ont pas souhaité participer à ce vote.**

## Analyse de la CFE-CGC

Tout d'abord, nous ne comprenons pas le vote des autres OS. Cette résolution ayant pour but entre autres de pouvoir donner de la visibilité aux salariés sur leur avenir professionnel. A priori, nous n'avons pas la même vision du rôle des élus en CSE !

**On va faire simple :** La Direction a décidé d'outre passé notre résolution et a décidé quand même de présenter le rapport PEC bilan 2020 de la filiale Orange Caraïbe et Direction Orange Antilles-Guyane. **Drôle de façon d'instaurer un dialogue social !**

De ce fait, nous avons demandé une interruption de séance, et suite au refus de la Direction, la CFE CGC a quitté la séance.

Vous trouverez ci-dessous notre déclaration suite à notre retour en séance.

M. le Président,

Faisant suite à la résolution « Rapport PEC AG » de la CFE CGC adoptée ce jour en séance du CSE du 24 novembre 2021, la CFE CGC souhaite que :

- le point 11. « Information en vue d'une consultation portant sur le rapport PEC bilan 2020 de la filiale Orange Caraïbe (bloc 3 de la Politique sociale, emploi et conditions de travail) »

- le point 12. « Information en vue d'une consultation portant sur le rapport PEC bilan 2020 de la Direction Orange Antilles Guyane (bloc 3 de la Politique sociale, emploi et conditions de travail) »

Soit présenté lors d'un CSE extraordinaire dans les meilleurs délais avec les informations citées dans la résolution.

Nous attendons de votre part une réponse immédiate et favorable et conforme à la résolution adoptée en séance ce jour.

Dans le cas contraire, la CFE CGC n'aura pas d'autres choix que de se rapprocher de l'institution compétente.

Pour la CFE CGC il est très clair, que faute d'une action volontariste de la part de la Direction nous nous verrions dans l'obligation de saisir l'inspection du travail, ainsi que le DRH Groupe, afin de rappeler à la Direction ces obligations.

Puisque la Direction a présenté ces dossiers pendant notre interruption de séance, vous trouverez ci-dessous quelques renseignements suite à la lecture en amont des documents.

## Information en vue d'une consultation portant sur le rapport PEC bilan 2020 de la filiale Orange Caraïbe et Direction Orange Antilles-Guyane (bloc 3 de la Politique sociale, emploi et conditions de travail)

✓ Information

### Bilan 2020 des politiques de Make or Buy Intervention

#### [Direction Orange Caraïbe](#)

##### Production Réseau :

En 2020, une réflexion a été menée conjointement par la Direction de l'Intervention et les départements Production Réseaux des unités autour de la politique make or buy des études de conception du réseau. Cette réflexion a posé des principes communs à l'ensemble des UI à savoir :

- Réaliser en interne les études complexes et pour les clients à forte valeur (collectivités locales, syndicats, promoteurs, clients Entreprise, ...);
- Confier en sous-traitance les études des activités simples et volumiques, et une partie des activités réalisées en interne à variation de volume.

##### Intervention :

La sous-traitance permet de garantir l'activité de l'intervention, traditionnellement soumise à une importante variation annuelle. L'activité de production liée au déploiement de la fibre reste très importante, et ce pour plusieurs années encore, ce qui induit des fluctuations d'activités allant du simple au double selon le territoire et le rythme du déploiement.

Globalement, au niveau national, l'activité de production client, tous supports confondus, connaît une variation de 40% entre la période la moins chargée (mai/juin) et la période la plus chargée (septembre/octobre).

##### Qualité de Service :

La qualité de service rendue par la sous-traitance est une préoccupation forte, dans un contexte où l'adéquation des ressources à l'activité conditionne notre performance.

Nous faisons évoluer le pilotage de la performance de nos sous-traitants en nous appuyant sur le contrat de service, qui fixe des objectifs minimum et identiques pour toutes les Unités d'Intervention.

Chaque sous-traitant a les mêmes objectifs quel que soit le territoire sur lequel il exerce de façon à tirer vers le haut la qualité de service, et l'expérience client.

### Écarts par structure d'activité entre ETPCDI réalisé 2020 et prévision du point de passage N+1 de la prospective 2020 -2022

#### [Direction Orange Caraïbe :](#)

Sur l'année 2020, nos prévisions en ETP CDI au minimum étaient de 855 et au maximum de 864 ETP CDI. Nous atterrissons à 851,9 ETP CDI soit 0,4% en dessous de notre prévision. Cet écart par rapport à nos prévisions est dû :

- A un atterrissage sur la Relation client Grand Public à 121,2 ETP CDI vs 128 et la Vente Entreprise à 99 ETP vs 103 ETP
- Et ce avec un atterrissage sur du domaine Intervention au-dessus du prévisionnel mini soit 409 vs 402 ETP

#### [Orange Caraïbe :](#)

Sur l'année 2020, nos prévisions en ETP CDI au minimum étaient de 319 et au maximum de 322 ETP CDI. Nous atterrissons à 316,3 ETP CDI soit 1% en dessous de notre prévision. Cet écart par rapport à nos prévisions est dû :

- Aux mobilités sortantes : 11 mobilités sortantes vs 9 entrées. À des difficultés de recrutement interne : à la DSI notamment

## Synthèse du bilan 2020 de la prospective 2020 –2022 du CSE les métiers : les grandes tendances 2020

### Direction Orange Caraïbe :

#### Emploi 2020 :

Une **décroissance** des ETPCDI de la famille métier **Vente et Relations Clients** de **-5,6% en 2020 vs 2019** principalement sur la relation client Grand Public. Bilan Leviers d'acquisition de compétences et plan d'action :

- 12 Recrutements externes (sur le métier de CC en distribution physique)
- 2 mobilités entrantes
- 23 départs à la retraite (20 sur la relation client gd public)

Déploiement ateliers PDI fin S2 pour dynamiser la posture d'apprentissages des compétences,

Une **baisse** des ETPCDI de la famille métier **Déploiement et Exploitation** de **6,5 % en 2020 vs 2019**. Bilan Leviers d'acquisition de compétences et plan d'action :

- Renouvellement des compétences avec 19 départs à la retraites et 8 Recrutements externes, 5 mobilités
- Poursuite Déploiement FFTH : renforcement des équipes 5 TEC en Guyane notamment (St LAURENT,)

#### Une croissance des ETPCDI de la famille métier **Management de projet** de **+ 12% en 2020 vs 2019**

Bilan Leviers d'acquisition de compétences et plan d'action. 3 mobilités entrante / chgt de contrat une mobilité groupe. Famille de métier staffé.

### Orange Caraïbe :

#### Emploi 2020 : Une croissance des ETPCDI de la famille métier **Animation et processus** de **+30,3% en 2020 vs 2019**

Bilan Leviers d'acquisition de compétences et plan d'action. Poursuite du staffing de la Direction Expérience Clients créé fin 2019 : 1 recrutement externe & 2 mobilités.

Une **croissance** des ETPCDI de la famille métier **marketing** de **57% en 2020 vs 2019**. Bilan Leviers d'acquisition de compétences et plan d'action. Poursuite du staffing de la Direction Marketing Stratégie et Commercialisation : 1 recrutement externe - 4 mobilités entrantes.

**A date, la CFE CGC doute fortement de la compréhension de la Direction sur l'objectif de cet exercice.**

**Nous avons donc décidé de mettre au vote une résolution et rappeler à la Direction ce que nous attendons d'une présentation GPEC.**

## Analyse de la CFE-CGC

### La première richesse d'Orange est ses personnels !

Personne ne sera étonné car il n'y a rien de bien nouveau ni de très réjouissant dans ce bilan PEC 2020. Toujours la même baisse des effectifs avec une pente toujours plus importante et un nombre de recrutements infime. **De plus un dossier vide !**

Pour vos élus CFE-CGC, les mesures mises en place sont beaucoup trop vagues. Ils demandent à connaître les parcours précis qui permettront aux salariés de passer de métiers en cours de disparition **vers les métiers en devenir**.

## Information portant sur l'emploi du 2ème trimestre 2021 de la filiale Orange Caraïbe et de la Direction Orange Antilles-Guyane

✓ Information

### Effectifs en activité

#### Direction Orange Caraïbe

Effectif	déc-20	janv-21	févr-21	mars-21	avr-21	mai-21	juin-21	juil-21	août-21	sept-21	oct-21	nov-21	déc-21	Evolution en % M fin de période vs déc.2020	Evolution en % M fin de période vs déc.2020
CDI	320	320	321	321	318	316	315							-5	-1,6%
CCD	14	15	15	15	13	14	11							-3	-21,4%
Effectif en activité	334	335	336	336	331	332	326							-8	-2,4%

Au T2, les CDI actifs sont en baisse de 1,6% par rapport à décembre 2020.

Cette évolution s'explique par:

#### 2 entrées:

- 1 recrutement externe: DTAG
- 1 mobilité entrante: DSI

#### 7 sorties:

- 1 sortie définitive: DFI
- 2 sorties provisoires: DSI, DTAG
- 4 mobilités sortantes: 2 DSCO MOBILE, 2 DMSC

#### Orange Caraïbe

Effectif	déc-20	janv-21	févr-21	mars-21	avr-21	mai-21	juin-21	juil-21	août-21	sept-21	oct-21	nov-21	déc-21	Evolution en % M fin de période vs déc.2020	Evolution en % M fin de période vs déc.2020
CDI	875	862	861	856	855	851	848							-27	-3,1%
CCD	45	42	47	47	45	44	43							-2	-4,4%
Effectif en activité	920	904	908	903	901	895	891							-29	-3,2%

Au T2, les CDI actifs enregistrent une baisse de 3,1% par rapport à décembre 2020.

Cette évolution s'explique par:

#### 23 entrées:

- 2 recrutements externes: DVDC
- 13 retours de sorties provisoires: 4 AVSC, 3 DTAG, 3 DVDC, 1 AEC, 1 DISAS, 1 DOOMP
- 2 mobilité entrante du Groupe: 1 AVSC, 1 DTAG
- 8 mobilités entrantes inter CSE: 3 DTAG, 1 AEC, 1 DOOMP, 1 DISU

#### 50 sorties:

- 38 départs définitifs: 15 DTAG, 10 AVSC, 6 AEC, 5 DVDC, 2 DOOMP
- 10 sorties provisoires: 4 AVSC, 3 DTAG, 2 DVDC, 1 DOOMP
- 2 mobilités sortantes inter CSE: 1 DOOMP, 1 DVDC

### Effectifs en activité : répartition des CDI actifs par domaine métier

## Direction Orange Caraïbe

Domaine Accompagnement				Domaine Innovation et Technologie				Domaine Fonctions Support				Domaine Client			
	dec-20	juin-21	% Evol		dec-20	juin-21	% Evol		dec-20	juin-21	% Evol		dec-20	juin-21	% Evol
ABPM Animation et Processus	10	10	0%	DDAT Donnée	1	1	0%	FFMN Immobilier et Services aux Occupants	13	15	15,4%	PCCO Coordination Client	9	9	0%
AMNG Management	109	110	0,9%	DDEO Déploiement et Exploitation	306	296	-3,3%	FFPS Finance Performance Stratégie	36	34	-5,6%	PCMM Communication	8	9	12,5%
APJM Management Projet	28	35	25%	DITC Technologies de l'Information et de Communication	14	13	-7,1%	FHRE Ressources Humaines	60	54	-10%	PMAR Marketing	7	6	-14,3%
				DRED Recherche et Design	0	0		FPRC Protection	3	2	-33,3%	PSBR Ventes et Relation Client Entreprise	46	49	6,5%
				DSCR Sécurité	8	8	0%					PSCR Ventes et Relation Client	217	197	-9,2%
<b>Total domaine</b>	<b>147</b>	<b>156</b>	<b>6,4%</b>	<b>Total domaine</b>	<b>329</b>	<b>318</b>	<b>-3,3%</b>	<b>Total domaine</b>	<b>112</b>	<b>105</b>	<b>-6,3%</b>	<b>Total domaine</b>	<b>287</b>	<b>270</b>	<b>-5,9%</b>
<b>Poids relatif</b>	<b>16,8%</b>	<b>18,3%</b>		<b>Poids relatif</b>	<b>37,6%</b>	<b>37,5%</b>		<b>Poids relatif</b>	<b>12,8%</b>	<b>12,4%</b>		<b>Poids relatif</b>	<b>32,8%</b>	<b>31,8%</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>875</b>	<b>848</b>		<i>848 CDI fin juin-2021</i>											

## Orange Caraïbe

Domaine Accompagnement				Domaine Innovation et Technologie				Domaine Fonctions Support				Domaine Client			
	dec-20	juin-21	% Evol		dec-20	juin-21	% Evol		dec-20	juin-21	% Evol		dec-20	juin-21	% Evol
ABPM Animation et Processus	13	12	-7,7%	DDAT Donnée	1	1	0%	FFMN Immobilier et Services aux Occupants	3	3	0%	PCCO Coordination Client	12	12	0%
AMNG Management	50	50	0%	DDEO Déploiement et Exploitation	31	30	-3,2%	FFPS Finance Performance Stratégie	38	37	-2,6%	PCMM Communication	9	9	0%
APJM Management Projet	20	22	10%	DITC Technologies de l'Information et de Communication	42	42	0%	FHRE Ressources Humaines	8	8	0%	PMAR Marketing	14	13	-7,1%
				DRED Recherche et Design	0	0		FPRC Protection	6	6	0%	PSBR Ventes et Relation Client Entreprise	7	6	-14,3%
				DSCR Sécurité	3	3	0%					PSCR Ventes et Relation Client	63	61	-3,2%
<b>Total domaine</b>	<b>83</b>	<b>84</b>	<b>1,2%</b>	<b>Total domaine</b>	<b>77</b>	<b>76</b>	<b>-1,3%</b>	<b>Total domaine</b>	<b>55</b>	<b>54</b>	<b>-1,8%</b>	<b>Total domaine</b>	<b>105</b>	<b>101</b>	<b>-3,8%</b>
<b>Poids relatif</b>	<b>25,9%</b>	<b>26,7%</b>		<b>Poids relatif</b>	<b>24,1%</b>	<b>24,1%</b>		<b>Poids relatif</b>	<b>17,2%</b>	<b>17,1%</b>		<b>Poids relatif</b>	<b>32,8%</b>	<b>32,1%</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>	<b>315</b>		<i>315 CDI fin juin 2021</i>											

### Effectifs en activité : CDD

#### Direction Orange Caraïbe :

Le nombre de CDD est en baisse de 4% par rapport à décembre 2020. 98% des contrats ont un motif «Accroissement temporaire d'activité».

A fin juin 2021, on compte **65 alternants** répartis comme suit : 20 dans le domaine Innovation et Technologie / 44 dans le domaine Client / 1 dans le domaine Fonctions Support  
A fin juin 2021, on compte 22 salariés en TPS.

On compte 2 mécénats de compétences. Répartition des TP Sénior : 10 DTAG / 6 AEC / 4 AVSC / 2 DOCMP

Le nombre de salariés **hors activité** est en baisse de 15% par rapport à décembre 2020 (Maladie : disponibilité d'office malade - Congé parental, congé pour raison de santé, convenances personnelles, création d'entreprise, mobilité groupe expatriation, projet personnel externe).

#### Orange Caraïbe :

Le nombre de CDD est en baisse de 21% (-3 en volume) par rapport à décembre 2020. Motif de recours: 11 CDD pour le motif Accroissement temporaire d'activité

Répartition: 1 DFI / 1 DISAS / 1 DIRCOM ET RSE / 2 DMSC / 1 DRO / 1 DSCO MOBILE / 1 DSI / 3 DTAG

A fin juin 2021, on compte **18 alternants**. Baisse de 23% du nombre de salariés en temps partiel par rapport à décembre 2020. Répartition par direction: 3 DSCO Mobile / 2 DSI / 2 DEC / 1 DMSC / 1 DTAG / 1 DRH

Le nombre de salariés hors activité a **augmenté de +2** par rapport à décembre 2020. Répartition par motif: 2 Longues maladies / 4 Projets Personnels Accompagnés / 4 Essaimages / 3 Autres motifs. Répartition par direction: 6 DSI, 3 DTAG, 2 DSCO MOBILE, 1 DVDC, 1 DMSC (Congé parental, convenances personnelles, création d'entreprise, mobilité groupe expatriation, projet personnel externe).

## Analyse de la CFE-CGC

L'alternance permet à des jeunes de financer leurs études et d'acquérir une expérience professionnelle.

Pour l'entreprise l'alternance permet de former des jeunes, de repérer des talents et de les conserver. Malheureusement cet objectif est loin d'être atteint. Il n'y a malheureusement pas de suivi des alternants une fois qu'ils ont quitté l'entreprise, et nous ne savons pas si ces jeunes formés chez nous apportent leurs compétences à nos concurrents.

**Sous-traitance, un seul domaine en croissance !** Au vu de la politique de l'emploi de ces dernières années, vos élus CFE-CGC n'ont pas été surpris.

La sous-traitance est l'un des rares domaines à ne pas supporter de baisse d'effectif. 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**.

Et si la Direction affirme que cette sous-traitance n'est pas réalisée sur des activités dites de notre "cœur de métier", le doute est permis ! La Direction ne fournit aucun chiffre par métier ou activité qui permettrait d'étayer son affirmation et de valider la véracité de ses propos. **La CFE CGC revendique l'urgence à ré-internaliser les emplois dans nos territoires.**

# Compléments d'information à la suite de la présentation du dossier Handicap le 27 octobre en CSEE (hors séance)

À la suite de la présentation du dossier Handicap en CSEE, je vous remercie de trouver ci-après les premiers éléments de réponse :

**Peut-on disposer de la répartition des salariés en situation de handicap n'ayant pas été formés depuis les 6 dernières années ? Seul 1 salarié n'a pas pu disposer de formation au cours des 6 dernières années étant en invalidité permanente depuis plusieurs années.**

**Quelle action avez-vous fait pour informer les collaborateurs sur les maladies et caractéristiques des TMS (troubles musculosquelettiques) ?**

En 2020, lors de la semaine européenne de l'emploi des personnes en situation de handicap, une campagne de sensibilisation a été adressée par le national à l'ensemble des collaborateurs via le Plaza dédié. Dans cet espace, on retrouve 14 vidéos de prévention sur les troubles musculo squelettique, ainsi que des exercices réalisés avec les médecins du travail du groupe. Celle-ci est toujours accessible depuis le lien suivant : <https://plazza.orange.com/groups/la-semaine-de-lhangagement/blog/2020/11/05/troubles-musculo-squelettiques-14-vid%C3%A9os-pour-vous-aider-%C3%A0-pr%C3%A9venir-ou-soulager-les-douleurs>

Le site Plaza a été mis en avant à travers les communications locales adressées à nos salariés via les push mails dans le cadre de la SEEPH.

Pour 2021, une conférence en local a été réalisée et proposée à l'ensemble des collaborateurs avec le soutien des préventeurs, elle sera mentionnée dans le prochain bilan Handicap.

**Payons-nous des pénalités car nous n'atteignons pas les 6 % ? Quel sont les montants des contributions payées pour 2019 et 2020 à l'AGFIP ? chiffre annoncé en séance 19953 € 2020.** Depuis 2020, nouvelle réglementation est entrée en vigueur et a modifié les modalités de calcul de la contribution financière.

Les montants versés à l'Agefiph sont les suivants : **2019** : 10 531 € et **2020** : 19 953 €

**Pouvez-vous nous communiquer le budget alloué pour la communication et les événements pour l'année 2020 lié à ce dossier ? chiffre annoncé en**

**séance 4275 €.** Le montant s'élève à 4275€ pour la mise en place de la sensibilisation réalisée par le biais de saynètes en digital et diffusé à l'ensemble des collaborateurs par push mail lors de la semaine de l'Hangagement.

## Vos représentants

Vos Élus CSE titulaires :		Vos Élus CSE suppléants :	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diane <b>ETIENNE ROUSSEAU</b> (Baie Mahault)</li> <li>▪ Eric <b>DRANE</b> (Baie Mahault)</li> <li>▪ Hubert <b>LEMARQUAND</b> (Baie Mahault)</li> <li>▪ Gaëtan <b>ABSALON</b> (Fort de France)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Marie <b>LORET</b> (Rémire Montjoly)</li> <li>▪ Theymyre <b>CHARABIE</b> (Baie Mahault)</li> </ul>	
<b>Votre Représentant Syndical : Gérard CABALD</b>			
<b>Vos représentants de proximité (RP)</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>			Alexandra <b>SALIBUR</b> - DOMP
<b>Handicap :</b>			Alexandra <b>SALIBUR</b> - DOMP
<b>Economie et Evolution des Marchés :</b>			Christian <b>ROSEMOND</b> - DTAG
<b>Vos représentants dans les IRP Nationale</b>			
<b>CSEC (Comité Social et Economique Central) :</b>			Hubert <b>LEMARQUAND</b> - DISASS
<b>CNPS (Comité National Prévention du Stress) :</b>			Régine <b>PRUDENT GRATIEN</b> - OC
<b>DSE (Délégué-e Syndical-e d'Etablissement) :</b>			
Gaëtan <b>ABSALON</b> – AEC & Eddy <b>CITADELLE</b> – AVSC & Lucie <b>JANCZAK</b> – OC & Diana <b>ETIENNE-ROUSSEAU</b> – AVSCC & Olivier <b>GOURLAY</b> – OC & Lucien <b>JACQUELINE</b> - AVSCC Mariya <b>SOTIROVA</b> – DVDC & Joelle <b>SAINTE ROSE</b> – DVDC & Marc <b>ARMEDE</b> - DOMP & Lionnel <b>PRANDI</b> – AEC & Marie <b>LORET</b> – DVDC & Christian <b>ROSEMOND</b> – DTAG Stéphane <b>BOURREL</b> – DISASS & Alexandra <b>SALIBUR</b> – DOMP & Jennifer <b>PUECH</b> – AE			
<b>Ainsi que :</b>			
<b>Département de la Guadeloupe :</b>			
Jean Pierre <b>CABIROL</b> - DTAG & Alain <b>PRIMOT</b> - DTAG & Jean Marie <b>PROMENEUR</b> – DTAG & Philippe <b>MOUGEY</b> - DTAG - Eric <b>DRANE</b> - OC - Jean Paul <b>DISPARD</b> - OC			
<b>Département de la Guyane :</b>			
DVDC & Gaëlle <b>MINIDOQUE</b> - DVDC & Christopher <b>SUARES</b> - DTAG & Petula <b>WOON</b> - DVDC – Darril <b>DORVILLE</b> - DVDC			
<b>Département de la Martinique :</b>			
Georges <b>NARDY</b> – DTAG & David <b>MARIAYEE</b> - DTAG & Luc <b>DRANE</b> - AEC & Louis <b>MARIE SAINTE</b> – DTAG & Régine <b>PRUDENT-GRATIEN</b> – OC & Fred <b>CHALONS</b> – DTAG			