



Sommaire

Déclarations CFE CGC

Information en vue d'une consultation portant sur le bilan d'heures supplémentaires 2020 de la filiale Orange Caraïbe (*bloc 3 de la Politique sociale, emploi et conditions de travail*)

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

Vos représentants

Déclarations CFE CGC

1ère déclaration :

Bonjour M. le Président,

Les salariés d'Orange Caraïbe, nous ont interpellé, car très inquiet suite à la lecture du KBis. Il y apparaît sur le KBis de la filiale d'Orange Caraïbe, depuis le 28/06/21 cette information : **Continuation de la société malgré un actif net devenu inférieur à la moitié du capital social.**

Vu de notre côté, cette information précise que l'entreprise OCA a fait des pertes supérieures à la moitié de son capital au sens du plan de comptabilité français et de la fiscalité française. Sauf erreur de notre part, nous sommes en intégration fiscale et détenteurs à 100% donc garant de la pérennité de cette activité.

S'agit-il juste d'écritures comptables sur des prix de transfert qui génèrent la perte, sans doute pour des considérations locales sur la défiscalisation des investissements dans les DOM ? Cela peut-il sans doute aussi avoir une incidence sur la valeur de l'actif au moment de la fusion et éviter la création d'un actif immatériel soumis à l'IS ?

Ou est-ce une stratégie de façon à vider OCA est en faire une coquille vide afin de faciliter **une fusion avec OSA** en rendant celle-ci moins onéreuse ?

Merci pour vos réponses M. Le Président.

2ème déclaration :

Bonjour M. le Président,

Instaurée pour la première fois en 2019 pour faire face à la crise des gilets jaunes, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, également appelée "Prime Macron" avait ensuite été renouvelée en 2020.

Cette prime exceptionnelle de pouvoir d'achat peut être distribuée chaque année par les entreprises qui le souhaitent. Pour 2021, **cette aide est reconduite** et pourra être versée aux bénéficiaires entre le 1er juin 2021 et le 31 mars 2022.

Cette prime exceptionnelle de pouvoir d'achat a pour objectif de donner aux employeurs un moyen de remercier les salariés pour leur travail et leur investissement.

Cette prime est particulièrement intéressante, car elle n'est pas comptée dans les impôts sur le revenu et est **exemptée de toute cotisation sociale ou de contributions.**

Il est à noter aussi que les salariés travaillant pour des entreprises ayant signé un accord d'intéressement peuvent aussi bénéficier de cette aide.

La CFE CGC vous remercie pour votre écoute et espérant une réponse favorable à cette demande.

Réponse de la Direction :

Pour les 2 sujets aucune réponse à part, que « **je vais me renseigner** » !

Notre analyse lecture KBis OC

C'est une information qui précise que l'entreprise OCA a fait des pertes supérieures à la moitié de son capital au sens du plan de comptabilité français et de la fiscalité française. Nous sommes en intégration fiscale et détenteurs à 100% donc garant de la pérennité de l'activité.

Ce sont donc juste des écritures comptables sur des prix de transfert qui génèrent la perte, sans doute pour des considérations locales sur la défiscalisation des investissements dans les DOM.

Cela peut sans doute aussi avoir une incidence sur la valeur de l'actif au moment de la fusion et éviter la création d'un actif immatériel soumis à l'IS.

Information en vue d'une consultation portant sur le bilan d'heures supplémentaires 2020 de la filiale Orange Caraïbe (bloc 3 de la Politique sociale, emploi et conditions de travail)

✓ Information

Définitions

Définitions des heures supplémentaires : Les heures supplémentaires sont des heures de travail effectuées au delà du temps de travail effectif normal (contractuel), Ce sont les heures réalisées au-delà des seuils de déclenchement de :

- 35 heures pour les salariés ayant un régime de travail de 35 heures hebdomadaire,
- 39 heures pour les salariés ayant un régime de travail de 39 heures hebdomadaires,

Ces heures sont à l'initiative de l'employeur et explicitement demandées par lui.

- Le temps de travail légal est de 35 heures hebdomadaire.
- Les heures complémentaires sont les heures de travail effectives effectuées par les salariés à temps partiel au-delà de la durée hebdomadaire prévue contractuellement.

Définition des travaux programmés en heures non ouvrables (TPHNO) : Il s'agit des travaux à caractère occasionnel intervenant en dehors de l'amplitude maximale d'ouverture des services. L'amplitude maximale d'ouverture des services est la suivante : de 07h00 à 19h00 du lundi au vendredi.

En dehors de cette amplitude horaire, les heures de travail sont comptabilisées en HNO. Ces travaux se distinguent du régime des heures supplémentaires, des permanences statistiques et des travaux urgents par leur caractère prévisible et par leur intégration dans la durée de travail de référence du collaborateur.

SYNTHESE BILAN HEURES SUPPLEMENTAIRES 2020

Les éléments de comparaisons de ce bilan porteront sur l'année 2020 par rapport à 2 019.

En 2020, la quotité d'heures réalisée est en **augmentation de 22,33%** :

- 2019:1176,64 h
- 2020:1439,36 h

Cette augmentation du nombre d'heures traitées dans le SIRH est principalement due à plusieurs projets majeurs mobilisant sur une période prolongée des collaborateurs.

Ces projets ont principalement concerné les directions DSI et DTAG.

Ces heures concernent à la fois les heures supplémentaires et les TPHNO.

- Les heures supplémentaires sont majoritairement effectuées par des cadres supérieurs comme les années précédentes
- La moyenne annuelle réalisée par tous salariés confondus est de 46,43heures

Analyse de la CFE-CGC

Nous avons souhaité connaître la durée estimée de ces projets majeurs ? Bien qu'il soit réparti entre plusieurs personnes, ce volume d'heures supplémentaires ne devrait-il pas représenter plusieurs ETP (emplois à temps plein) supplémentaires pour absorber ce volume de travail conséquent.

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

Le Groupe Orange réaffirme sa volonté d'être un acteur significatif en matière d'inclusion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap notamment grâce à l'accord signé le 01 Février 2021. Le Groupe poursuit une politique de recrutement ambitieuse contribuant à l'objectif d'un taux d'emploi des personnes en situation de handicap supérieur à l'obligation légale de 6% pendant la durée de l'accord

Programme d'embauche et d'accueil

OC : Pas de nouvelles personnes TH recrutées. 2 nouvelles reconnaissances RQTH - **DOC** : Pas de nouvelles personnes TH recrutées.

L'effectifs salariés handicapés coté DOC étant de :

L'effectifs salariés handicapés coté OC étant de :

Effectif sur la DO Antilles Guyane	Salariés
Effectif social du périmètre	940
Effectif travailleurs handicapés (TH) Déclarés dans la DOETH 2020	26
Effectif TH DOETH + C3R	28

Répartition de l'effectif social (f111 du bilan social)+alternants (issus f111 bis)

Effectif OC CDI, CDD, alternants (hors stagiaires et intérim)	Nombre de salariés en 2020
Effectif CDI actif	320
Effectif TH déclaré dans la DOETH* 2020	15
Effectif TH Réel 2020	15
CDD (contrats de professionnalisation)	CDI
	15

*Déclaration obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés

Actions en externe en vue d'améliorer le recrutement : Toujours engagé pour le maintien des personnes en situation de handicap dans l'emploi, Orange s'est associé à l'opération Duoday. Cet événement national initié par le gouvernement et ouvert à toutes les Entreprises s'est déroulé lors de la semaine de l'emploi des personnes en situation de handicap soit du 16 au 22 Novembre 2020. L'objectif étant de changer le regard et de dépasser les préjugés.

Accessibilité et sécurité de nos établissements : L'entreprise s'engage à organiser une position de travail accessible pour les salariés à mobilité réduite. Orange est garant du respect de la réglementation immobilière en vigueur. En outre il met à profit toute opération immobilière non spécifique au handicap (travaux neufs, réhabilitations) pour améliorer les conditions d'accessibilité (ex: ascenseurs, rampes d'accès, largeurs de portes, sanitaires, boucles magnétique...)

Analyse de la CFE-CGC

Nous ne pouvons que constater l'absence de cap de la Direction des Ressources Humaines en matière de politique Handicap.

Comme le dit si bien Sénèque, « il n'y a pas de vent pour celui qui ne sait pas où il va ».

Dans le cas de notre Direction des Ressources Humaines, la CFE CGC **déplore en effet le contenu des 2 bilans** que nous avons examinés pour Orange Caraïbe et la DO Antilles Guyane. Et la crise sanitaire a « bon dos » car la Direction invoque systématiquement cet épisode pour nous faire **accepter les chiffres désastreux** affichés sur le sujet du handicap. **Pourtant ces résultats médiocres ne sont pas propres à l'année 2020...**

Pour rappel, dans son accord POUR l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap et de la lutte contre les discriminations pour la période 2017-2019 (prorogé à 2020, par avenant), Orange confirme ses principes et sa politique d'inclusion des personnes en situation de handicap [.../...]; et les parties s'entendent pour œuvrer en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap sur la période considérée.

Notre premier objectif consistait à faire en sorte qu'Orange puisse **assurer une politique de recrutement ambitieuse** en contribuant à l'objectif d'un taux d'emploi des personnes en situation de handicap supérieur à l'obligation légale de 6% pendant la durée de l'accord.

Les résultats présentés dans le rapport d'Orange Caraïbe sont bien en deçà des objectifs attendus. **En 2020, le taux d'emploi atteint péniblement 4,5%**. L'écart manquant à savoir 1,5% chiffré à 19.953€ a été reversé au titre d'une contribution à l'Agefiph ; procédure légale à suivre en cas de manquement de l'entreprise à son obligation.

Contrairement à ce que vous pensez, ces chiffres ne sont pas vraiment la conséquence de la crise sanitaire comme nous le répète systématiquement La Direction.

Ils sont simplement à l'image **d'un manque cruel de vision et d'orientation en termes de stratégie et de politique diversité**, d'où l'allusion à Sénèque...

La filiale Orange Caraïbes a réalisé en 2020 : 3 recrutements externes et 329 mobilités entrantes ; la DO Caraïbes 23 recrutements externes et 27 mobilités entrantes. Rien que ça ! Pourtant la Direction des Ressources Humaines a été dans l'incapacité de mettre en œuvre une stratégie digne de ce nom pour tenter de compenser l'écart manquant de 1.5% correspondant à environ 3 personnes. Navrant.

Le 2eme objectif de notre organisation syndicale visait à être engagé en faveur de l'évolution professionnelle et de la formation des personnes en situation de handicap pour leur permettre de développer leurs compétences. Force est de constater que la Direction Orange Antilles Guyane n'entend pas ces termes en ce sens. **En 2020, seuls 33% de personnes en situation de handicap ont été formées versus 66% pour tous salariés.**

Quant au taux de promotion (attention sujet sensible...), sachez que les salariés en situation de handicap semblent être franchement plus lésés. **La Direction affiche un 0 pointé pour la filiale et 5 salariés en situation de handicap promus à la DOC. Infinitésimal.** À l'inverse, en 2019 et 2020, c'est 31 salariés promus au sein de la filiale et 234 salariés à la DO Caraïbe. Oups !

La CFE CGC a régulièrement questionné la Direction et nous avons dû faire face à l'absence de réponses et dans le meilleur de cas à des réponses évasives. Nous avons même noté que la Direction a omis d'afficher de nombreux indicateurs fixés dans l'accord. Cette attitude nous a fait penser à une équipe qui manque particulièrement d'organisation, de cohésion. Et une correspondante Handicap dans l'incapacité de répondre aux questions pour la filiale, les mettant systématiquement de côté en attendant que la RRH de filiale lui vienne en aide. **Désolant.**

Alors que pensez-vous de tout cela ? Trouvez-vous cette situation ambitieuse, exemplaire, inclusive ? Ressentez-vous de la fierté en prenant connaissance de ces chiffres ? **À la CFE-CGC, assurément que NON et nous faisons en sorte de le faire savoir.**

Aussi, malgré le fait de noter une volonté certaine des RH à assurer la sensibilisation des salariés pour faire évoluer le regard, les attitudes et les comportements face au handicap, il n'en reste pas moins qu'en l'absence de stratégie RH, les actions qui sont menées restent vaines. Il ne s'agit pas d'inciter coûte que coûte les salariés à déclarer un handicap, mais plutôt, comme une boussole, avoir un cap pour toujours avoir la bonne orientation et les leviers appropriés.

La CFE CGC espère sincèrement que la Direction saura considérer les instances représentatives du personnel comme des PARTENAIRES sociaux qui peuvent être d'excellents repères afin de permettre de mesurer l'inertie et les risques sociaux, en tenant compte de nos remarques. Rien ne sert de courir, il faut partir/anticiper à temps.

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 (RP)	

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 :	Alexandra SALIBUR - DOMP		
Handicap :	Christine DUFAY - AVSC		
Economie et Evolution des Marchés :	Christian ROSEMOND - DTAG		
Vos représentants dans les IRP Nationale			
CSEC (Comité Social et Economique Central) :	Hubert LEMARQUAND - DISASS		
CNPS (Comité National Prévention du Stress) :	Régine PRUDENT GRATIEN - OC		
DSE (Délégué-e Syndical-e d'Etablissement) :			
Gaëtan ABSALON – AEC & Eddy CITADELLE – AVSC & Lucie JANCZAK – OC & Diana ETIENNE-ROUSSEAU - AVSCC & Olivier GOURLAY – OC & Lucien JACQUELINE - AVSCC Hubert LEMARQUAND – DISASS & Mariya SOTIROVA – DVDC & Joelle SAINTE ROSE – DVDC & Marc ARMEDE - DOMP & Lionnel PRANDI – AEC & Marie LORET – DVDC Christian ROSEMOND – DTAG & Stéphane BOURREL – DISASS & Alexandra SALIBUR - DOMP			
Ainsi que :			
Département de la Guadeloupe :			
Jean Pierre CABIROL - DTAG & Alain PRIMOT - DTAG & Jean Marie PROMENEUR – DTAG & Philippe MOUGEY - DTAG - Eric DRANE - OC - Jean Paul DISPARD - OC			
Département de la Guyane :			
DVDC & Gaelle MINIDOQUE - DVDC & Christopher SUARES - DTAG & Petula WOON - DVDC – Darril DORVILLE - DVDC			
Département de la Martinique :			
Georges NARDY – DTAG & David MARIAYEE - DTAG & Eric PERTAYS - AEC & Pierre MEDELICE - AVSC & Luc DRANE - AEC & Louis MARIE SAINTE – DTAG & Régine PRUDENT-GRATIEN – OC & Fred CHALONS – DTAG			