



Sommaire

Déclaration CFE CGC

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

Consultation portant sur le projet d'installation de l'équipe DTAG RIP Yana Fibre dans le Bâtiment « Voltaire » à Cayenne

Consultation portant sur le rapport annuel sur l'emploi 2021 de la Direction Antilles Guyane et de la filiale Orange Caraïbe (bloc 3 de la Politique sociale, emploi et conditions de travail)

Consultation portant sur le rapport annuel sur l'emploi 2021 de la Direction Antilles Guyane et 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 bilan formation 2021 de la Direction Orange Antilles (bloc 3 de la Politique sociale, emploi et conditions de travail)

Vos représentants

Déclaration CFE CGC

Veuillez trouver sur notre site CFE CGC Orange nos déclarations préalable :

[AG - L'essentiel du CSE du 28 et 29 septembre 2022 | DO-Antilles-Guyane | Directions Orange | Etablissements | CFE-CGC groupe Orange \(cfecgc-orange.org\)](#)

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

✓ Information

Mis à jour le 19 septembre 2022

Mesures de freinage aux Antilles Guyane :

Levée de l'état d'urgence sanitaire pour la Guyane le 2 mars 2022 et pour la Guadeloupe et la Martinique le 1 avril 2022.

Déplacements depuis et vers les Antilles et la Guyane :

Devant la nouvelle phase de la pandémie, le dispositif de contrôle sanitaire aux frontières est

levé, conformément à la loi mettant fin aux régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie liée à la covid 19. En conséquence, depuis le 1er août 2022, les règles précédemment appliquées aux voyageurs à destination de la France/Antilles/Guyane ne s'appliquent plus :

- les voyageurs n'ont plus aucune formalité à accomplir avant leur arrivée en France, en métropole comme outre-mer, et la présentation du passe sanitaire ne peut plus être exigée ;
- plus aucune justification de voyage (le « motif impérieux ») ne peut être exigée ;
- les voyageurs n'ont plus à présenter d'attestation sur l'honneur de non-contamination et d'engagement à se soumettre à un test antigénique ou un examen biologique à l'arrivée sur le territoire national.

Analyse de la CFE-CGC

Prenez soin de vous mais aussi des vôtres et respecter les mesures de prévention = 😊

Consultation portant sur le projet d'installation de l'équipe DTAG RIP Yana Fibre dans le Bâtiment « Voltaire » à Cayenne

✓ Consultation

Réponses aux questions posées suite passage CSE du 19/07/22 :

Analyses réalisées dans le cadre du projet : Diagnostic amiante réalisé ? Préciser quelles normes ont été suivies en terme d'éclairage ? (cf. mention p.6 du support)

→ DTA déjà à disposition et DAAT prélèvement avant travaux réalisé le 05/08/22

→ L'Eclairage est déjà modifié (néons remplacés par LED), des mesures « lamping » ont été menées pour respecter les niveaux d'éclairage. Prise en compte possible des besoins pour désactiver ou déplacer des LED. Prévision de lampes d'appoints à la demande.

→ Répartition des éclairages en 3 zones : le couloir, la pièce DTAG et la pièce AVSC

Conditions de travail sur le nouveau site : Quel type de bureaux sont envisagés ? Nous conservons les bureaux existants au vu de leur très bonne qualité.

Une mesure sonore au sein de l'espace de travail est-elle prévue ? Une visite avec la médecine du travail va être programmée en compagnie du préventeur.

L'éclairage, le positionnement de la climatisation, le confort global des collaborateurs ont-ils fait l'objet d'une évaluation par un ergonome (au vu notamment de la concentration en points lumineux au niveau des marguerites de travail) ? Il n'y a pas eu de sollicitation d'ergonome. Le maître d'œuvre a cependant respecté les consignes et normes sur l'éclairage. La centrale de traitement d'air (CTA) a été réparée et est suffisante. Les climatisations en place sont suffisantes.

Inquiétude des salariés qui sont sur place quant à l'arrivée des nouveaux : analyse pour prendre en compte toute la dimension de la situation ?

→ Une cellule d'écoute a été menée en avant-projet. Des réunions de présentation aux équipes ont été menées et des recueils d'avis sur MSurvey réalisés.

Précisions sollicitées sur l'espace temporaire de travail envisagé le temps des travaux pour les personnes ne souhaitant pas télétravailler + recensement pour quantifier le nombre de salariés qui feront le choix du TT ou non pendant la période de travaux ?

→ 4 salariés se sont signalés pour disposer de positions de travail temporaire. 4 positions sont disponibles dans l'ex Bat Direction en plus de la salle blanche (2 positions) dans le bâtiment Estrée

Quid du volet « après travaux » pour l'usage des salles de réunion par exemple (principe de réservation, etc.) ?

→ Il sera demandé un rajout d'un système de réservation comme pour les autres salles existantes.

Parking : le nombre de places sera-t-il suffisant ?

→ 24 positions actuellement + 1 position personne à mobilité réduite. Les parkings des autres bâtiments sont à proximité et accessibles.

Salle de restauration : améliorations/modernisation prévues ? Non prévue sur le projet mais accord pour moderniser la salle de restauration.

Préciser sur le plan la répartition prévisionnelle des positions de travail AVSC et partie fibre

→ Voir plan diapo N°18.

→ Les salariés ont été consultés pour déterminer leur position cible.

Issue de secours : la réglementation est-elle toujours respectée au vu de l'augmentation de l'effectif sur le site d'accueil ?

→ Les portes et issues de secours sont indiquées sur le plan et ainsi que les m² dédiés aux équipes.

Cahier des charges/plan de prévention du projet sollicité ? Expression de besoin et PSPS seront établis avant les travaux.

P.15 du support : le plan fait apparaître des zones imbriquées, rectifier la dimension du rectangle afin d'éviter une mauvaise lecture

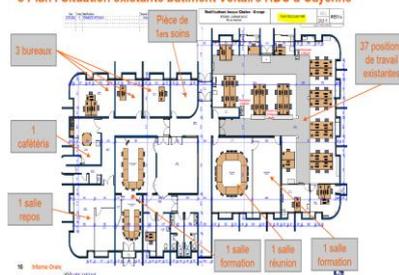
→ Plan modifié, m² précisés sur les plans.

Préciser la surface dédiée à l'équipe DTAG ? M² précisés.

Préciser dans le support le calendrier prévisionnel des travaux / mettre à jour la date envisagée de mise en œuvre.

→ Attente résultat de la DAAT, calendrier à affiner compte tenu des difficultés d'approvisionnement (calendrier des travaux sera dressé avec les jalons J pour le début des travaux avec une hypothèse de Go passage CSE).

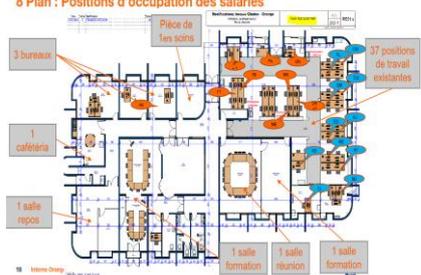
8 Plan : Situation existante bâtiment Voltaire RDC à Cayenne



Projet d'aménagement bâtiment Voltaire RDC à Cayenne



8 Plan : Positions d'occupation des salariés



- Vote des élus :
- POUR : 7
- ABSTENTION : 11
- CONTRE : 0

Analyse de la CFE-CGC

L'objet du réaménagement est l'installation de 11 salariés de l'équipe DTAG RIP YANNA FIBRE dans le bâtiment VOLTAIRE à Cayenne.

Le réaménagement est projeté sur le plateau occupé par l'AVSC et impacte également les 12 salariés de cette unité.

La présentation sommaire des aménagements ne permet pas de mesurer pleinement la qualité de ceux-ci, même il est fait référence à une norme sans qu'elle soit bien précisée.

La CFC CGC reste et restera très vigilante quant au bien être des salariés tant au niveau des conditions de travail (aménagement locaux ; parking sécurisé et facilité d'accès ; diagnostic amiante etc...) qu'au niveau de la cohésion entre les salariés des deux services (RIP et AVSC).

Consultation portant sur le rapport annuel sur l'emploi 2021 de la Direction Antilles Guyane et de la filiale Orange Caraïbe (bloc 3 de la Politique sociale, emploi et conditions de travail)

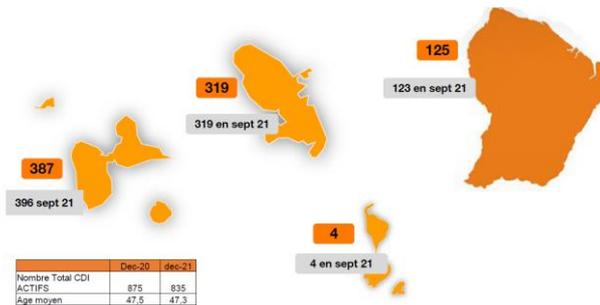
- ✓ Consultation

Direction Orange Caraïbe :

Effectif	Année 2021												Evolution en nb M fin de période vs déc.2020	Evolution en % M fin de période vs déc.2020	
	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
CDI	875	862	861	859	855	851	848	843	842	842	843	842	835	-40	-4,6%
CDD	45	42	47	47	46	44	43	50	49	44	41	46	38	-7	-15,6%
effectif en activité	920	904	908	905	901	895	891	893	891	886	884	888	873	-47	-5,1%

Au T4, les CDI actifs sont **en baisse de 5,1%** par rapport à décembre 2020.

Répartition géographique des CDI Actifs au 31/12/2021



Orange Caraïbe :

Effectif	Année 2021												Evolution en nb M fin de période vs déc.2020	Evolution en % M fin de période vs déc.2020	
	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
CDI	320	320	321	321	318	316	315	316	315	316	315	314	312	-8	-2,5%
CDD	14	15	15	15	13	14	11	10	9	9	9	10	10	-4	-28,6%
effectif en activité	334	335	336	336	331	330	326	326	324	325	324	324	322	-12	-3,6%

Au T4, les CDI actifs sont **en baisse de 3,6%** par rapport à décembre 2020.

Répartition géographique des CDI Actifs au 31/12/2021



- Vote des élus :
- POUR : 0
- CONTRE : 11
- ABSTENTION : 8

Analyse de la CFE-CGC

Au-delà des contenus de ce rapport, la CFE CGC :

- Attire à nouveau l'attention sur le malaise et la démotivation rencontrés par différents personnels ; des salariés s'interrogent depuis plusieurs années sur le sens de leur action, sur leur rôle à venir dans le cadre des réorganisations en cours ; tout ceci dans un contexte où, sur fond d'évolution des conditions d'exercice du travail, couplé aux incidences de l'accord intergénérationnel.

Pour la CFE-CGC, il eut fallu conduire une politique de l'emploi sur **un pilotage par les enjeux de compétences** et non seulement **un pilotage par les coûts**.

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.

La CFE CGC ne peut abonder dans le sens de la direction qui se satisfait encore une fois de son bilan indiquant que tous les salariés ont reçu les formations nécessaires pour répondre au besoin des interventions techniques (DTAG), pour améliorer l'expérience client et la satisfaction client (AE) et fluidifier les tâches sur le SI (services transverses) ce qui malheureusement **pour les salariés de l'entreprise et les clients n'est absolument pas le cas**.

La CFE CGC déplore le manque de stratégie efficiente quant aux formations attribuées, car cela génère sur toute chaîne de production du stress, un climat anxigène et des clients de plus en plus mécontents.

La CFE CGC demande que les directions DVDC et DEF donnent de la visibilité sur les objectifs de vente (sans retard ...) afin que les formations 2023 soient en adéquation avec les besoins du terrain pour réaliser ces mêmes objectifs.

Les montées en compétences individuelles doivent être plus justes et équitables et les formations doivent reprendre un aspect plus humain avec de véritables moments de rencontre et de partage. La digitalisation n'est qu'un écran de fumée pour cloisonner les salariés.

Sous-traitance : Au vu de la politique de l'emploi de ces dernières années, vos élus CFE-CGC n'ont pas été surpris.

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.

La baisse des effectifs se poursuit !

La CFE CGC revendique l'urgence à ré-internaliser les emplois dans nos territoires.

Information en vue d'une consultation portant sur le bilan formation 2021 de la Direction Orange Antilles (bloc 3 de la Politique sociale, emploi et conditions de travail)

✓ Information

Les indicateurs clés du bilan de développement des compétences 2021

Indicateurs clés	Bilan 2020	Plan 2021	Bilan 2021
Nombre global d'heures	22 493	33 031	25 744
Nombre d'heures moyen par salarié	23	35	28
Taux d'accès à la formation (en %)	89	85	97
Effectifs actifs (hors TPS TL)	967	953	917

En 2021, les prévisions été de :

Fonctions Support => Plan prévu 824 heures => Bilan réalisé : **632** heures

Innovation et Technologie => Plan prévu 10259 heures => Bilan réalisé : **6954** heures

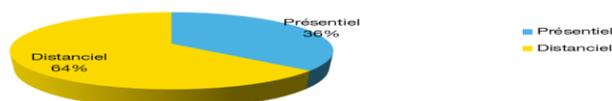
Développement des compétences métier : Clients => Plan prévu 12238 heures => Bilan réalisé : **12432** heures

Compétences humaines et transverses => Plan prévu 6999 heures => Bilan réalisé : **4231** heures

Formations managériales => Plan prévu 2712 heures => Bilan réalisé : **1452** heures

Une digitalisation accrue des actions de formation

répartition par modalités pédagogiques



✓

Analyse de la CFE-CGC

La poursuite de la crise sanitaire en 2021 a eu des conséquences sur la formation, notamment avec la digitalisation qui a eu pour effet de diminuer le nombre d'heures. Une formation en distanciel ne peut pas avoir la même durée qu'en présentiel.

Les formations en distanciel, n'attirent pas autant les apprenants, car elles sont considérées comme moins efficaces, surtout qu'en télétravail ou au bureau, les salariés sont plus facilement dérangés.

Il est souhaitable que cette tendance s'inverse pour revenir à un taux raisonnable de distanciel, car le présentiel renforce aussi le collectif et crée des liens entre les apprenants.

Face à la baisse du nombre d'heures de formation par salarié, l'Entreprise devra s'assurer qu'ils sont encouragés à demander davantage pour d'améliorer ou maintenir leurs compétences.

Les élus CFE-CGC constatent une présentation dans la continuité des années précédentes avec un nombre d'heures en moyenne trop faible par salarié.

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.

La CFE CGC souhaite entre autres...

La CFE-CGC demande l'évolution de la mise en perspective des données sur le suivi du développement des compétences.

Fort du constat que certains salariés ne trouvent pas toujours la formation adéquate répondant à leurs attentes ou objectif de développement de compétences ou tout simplement parce qu'ils n'arrivent pas à dégager du temps pour se former, la CFE-CGC réitère sa demande de mise en place d'un dispositif d'accompagnement des salariés.

Demande en annexe du bilan, la liste des formations effectuées dans l'année.

Vos représentants

Vos Élus CSE titulaires :

- Diana ETIENNE ROUSSEAU (Baie Mahault)



- Gaëtan ABSALON (Fort de France)



- Hubert LEMARQUAND (Baie Mahault)



- Eric DRANE (Baie Mahault)



Vos Élus CSE suppléants :

- Marie LORET (Rémire Montjoly)



- Theymyre CHARABIE (Baie Mahault)



- Nathalie LAURENCIN FELICIA (Le Lamentin)



- **Votre Représentant Syndical** : Xavier THIERY (Saint - Martin)



Vos représentants CSSCT

Client AG : Gaëtan ABSALON **Réseaux et SI :** Eric DRANE **Fonctions support AG :** Nathalie LAURENCIN FELICIA