



Sommaire

<i>Election du secrétaire-adjoint et trésorier-adjoint.....</i>	<i>1</i>
<i>Point COVID</i>	<i>1</i>
<i>2^{ème} point de suivi du projet TEC.....</i>	<i>1</i>
<i>Politique sociale, emploi et conditions de travail.....</i>	<i>2</i>

La séance a débuté par une minute de silence suite au décès de notre collègue de Mayotte M. AHMED M DAHOMA, Conseiller Client, un « pilier » de la boutique de Kaweni. Hommage auquel n'a pas assisté l'OS, désormais adepte de la politique de la chaise vide, malgré confirmation de sa présence à ce CSEE. Cette fois la Direction a appliqué la règle de suppléance en appelant les remplaçants potentiels. Une seule remplaçante a répondu favorablement et le CSEE s'est tenu avec 14 élus. La CFE-CGC Orange a procédé au remplacement d'un Représentant du Personnel démissionnaire.

Election du secrétaire-adjoint et trésorier-adjoint

C'est devenu récurrent à chaque CSEE, le Président réitère la demande pour que l'instance soit dotée d'un bureau complet pour un fonctionnement optimal. Toujours aucun candidat pour combler les 2 postes d'adjoints vacants.

Analyse de la CFE-CGC

Notre position n'a pas changé : on n'intègre pas un bureau si aucun accord n'est trouvé pour mener à bien les points de notre programme pour lequel nous avons été élus.

Point COVID

La Direction continue d'appliquer les règles gouvernementales et préfectorales : permis de déplacements réactivés, horaires des boutiques revus suite au passage du début du couvre-feu de 18h à 19h.

La situation sanitaire s'améliore à La Réunion comme à Mayotte, suite à l'avancée significative des vaccinations.

A date, le retour sur site pour tous reste fixé au 1/09 -à moduler en fonction des accords de télétravail signés-. Le télétravail occasionnel reste possible à hauteur de 3 jours par mois. Conformément à la décision du préfet, le pass sanitaire n'est pas obligatoire dans les grands centres commerciaux de La Réunion, donc aucun impact pour le personnel Orange y travaillant. En revanche pour des interventions sur certains sites (CHU par ex.), nos techniciens pourraient avoir l'obligation de le présenter.

La règle est la suivante : les interventions où le pass sanitaire est exigé seront tagguées. Le technicien qui reçoit un ordre de travail

pour une intervention sur un site où le pass est obligatoire devra informer son manager de ce qu'il remplit les conditions pour le faire. Dans le cas contraire le manager de proximité désignera un volontaire dans la liste des techniciens ayant signalé détenir le pass. Cette liste n'est pas tracée dans le SI et respecte strictement les règles du RGPD. Toutes les mesures barrières restent d'actualité.

Analyse de la CFE-CGC

Compte-tenu de la situation sanitaire à La Réunion, différente de celle de l'hexagone, nous nous interrogeons sur la possibilité d'avoir un dispositif différencié. Selon le Président la situation locale s'améliore lentement et ne nécessite pas de changer la décision du retour au nominal à partir du 1^{er} septembre. Dont acte. La CFE-CGC Orange sera attentive et vigilante sur toutes les mesures prises dans le cadre de cette crise sanitaire qui s'éternise.

2^{ème} point de suivi du projet TEC

La date de déploiement de TEC a été affinée pour un go live en octobre au lieu de juillet initialement. Le projet a été coordonné et re-planifié pour tenir la date cible de lancement. La phase importante à venir – **la bascule** – a été préparée depuis le mois de juin et monopolise environ 150 contributeurs. C'est **une étape cruciale** du projet qui demande une organisation très précise et un planning exact des opérations : migration, tests... Cette bascule nécessitera 3 jours d'opérations pendant le weekend du 29 au 31 octobre.

Les séquences suivantes vont s'enchaîner : passage en mode offline en boutique et SC, arrêt du SI Legacy, migration des données, analyse des KPI migration, démarrage des applications

cibles, tests techniques et métiers + évaluation des résultats, décision go /no-go, puis ouverture des boutiques pilotes, rattrapage des actions effectuées en mode offline et enfin ouverture commerciale générale le 31/10.

L'équipe projet prévoit plusieurs répétitions en amont pour que toutes les phases se déroulent du mieux possible. Le projet est bien évidemment complexe et prépare bien grâce à l'investissement de ses acteurs dont l'implication **sera valorisé par les mécanismes de reconnaissance en vigueur dans le Groupe**. Un point de bilan de TEC est d'ores et déjà prévu à 6 mois du lancement. (Nous aurions souhaité un bilan après 3 mois).

Analyse de la CFE-CGC Orange

Concernant les manquements constatés et Go Live repoussés, la CFE-CGC Orange a interrogé la Direction sur la possibilité d'appliquer des pénalités au prestataire pour défaut de respect du contrat.

« Cette possibilité n'est pas exclue », mais la Direction précise qu'Orange ne révisera pas le montant du contrat pour des travaux

complémentaires consécutifs au décalage du lancement. Suite à notre demande de précisions sur les actes qui ne seraient pas réalisés au Go live et le poids important (28 %) de la dernière phase « Drop 12 » à réaliser dans un temps court, le porteur de projet rassure, affirmant que le contrat avec Comarch est que TEC soit fonctionnel dès le Go Live. Nous jugerons sur pièce.

Politique sociale, emploi et conditions de travail

Rapport égalité professionnelle 2020

La commission ad hoc a mis en exergue les points négatifs suivants :

- le taux de féminisation reste en baisse, le niveau de promotion des femmes est inférieur à celui des hommes.
- Le constat est identique sur la rémunération et les primes exceptionnelles, les femmes sont globalement moins favorisées que leurs homologues masculins.

Nous avons insisté sur la situation de la catégorie des femmes en C, en écart notable défavorable en termes de rémunération, où aucune mesure d'évolution salariale n'est engagée.

Dans leurs interventions les représentants RH ont axé leur focus sur les évolutions positives de certains KPI. Effectivement, au niveau de certaines catégories prises de façon isolée (alternance, recrutements externes par exemple), les chiffres sont favorables, mais cela masque la **réalité globale qui n'est pas bonne sur la plupart des items du rapport**. Le DRH a pris note de ces constats alarmistes qui « serviront de base » (sic) pour déterminer les plans d'actions à mettre en œuvre pour améliorer l'égalité professionnelle à la DORM.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Le constat est implacable : la DORM est encore loin de réaliser l'égalité professionnelle tant proclamée dans les discours officiels convenus. C'est avec intérêt que nous suivrons les belles paroles déclamées en séance pour y arriver.

Bilan alternance 2020

- En 2020, la DORM comptabilisait 49 contrats d'apprentissage soit 5,7 % des effectifs.
- Le taux de féminisation affichait 55,10 % (27 apprenties). Le plus jeune était âgé de 18 ans et le plus âgé avait 27 ans.
- Ils visent l'acquisition des diplômes de niveau licence/maîtrise et + pour 40,8 % et du niveau Bac+2 pour 59,20 %.

Pour encadrer ces apprentis du mieux possible, 46 tuteurs volontaires ont été formés.

Un ex-apprenti a été pris en CDI en cours d'année et 5 autres ont bénéficié d'un contrat CDD.

Ces recrutements sont orientés vers le domaine client (83,3 %) et innovation et technologie (16,7 %). Le Président de la Commission déplore que le rapport ne fasse pas mention des résultats des examens de nos alternants, ce qui aurait permis d'apprécier la qualité d'encadrement et du travail de nos tuteurs.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Malgré la crise sanitaire, la DORM a poursuivi les embauches des alternants en 2020 : nous ne pouvons que saluer la continuité de la politique sociale de l'Entreprise qui affiche de surcroît un taux supérieur à ce que prévoit l'accord intergénérationnel du 12/12/2018 (5,7 % vs 5 %). Nous déplorons cependant le peu de perspectives d'embauche (un seul en 2020) au sein du Groupe, qui laisse partir les personnes qu'il a préalablement formées.

Prochain CSEE : 28 & 29 octobre 2021

Vos représentants CSEE CFE CGC Orange :

[Sylvain Gadiollet](#), [Jean-François Payet](#), [Jean-Michel Maillot](#)

Votre représentant syndical : [Raphael Erudel](#)

Vous aussi vous voulez faire bouger les lignes ?

Rejoignez-nous !

Flashez ce code et adhérez à la CFE CGC Orange

Ou cliquez [ici](#)



Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement sur :

[DO Réunion Mayotte](#)

Les Représentants du Personnel CFE CGC Orange :

[Audrey Seychelles](#), [Edwige Gouraya](#), [Jean-François Devillers](#), [Thierry Palisseau](#) et [Raphael Erudel](#)