



Sommaire

Boutiques.....	1
Astreintes des techniciens réseau structurants.....	1
Politique sociale de l'entreprise	1
Fonctionnement du CSE, ASC/AEP	2

Boutiques

Consultation sur les Horaires et régimes de travail

Le projet d'harmonisation des horaires pour toutes les boutiques du centre-ville (hors Mégastore de Saint Denis, non concerné) **ne fait pas l'unanimité**.

La Direction s'engage à recevoir les salariés qui estiment être lésés.

Faute de rapporteur, l'analyse des impacts de la Commission CSSCT demandée par le CSEE n'a pu être présentée.

Position de la CFE-CGC Orange

Bien qu'initialement nous n'étions pas opposés à ce projet, **l'incidence dans l'équilibre vie privée / vie professionnelle**, issue du rapport de la Commission CSSCT, **nous amène à la décision d'une abstention de notre part**.

Bilan 2020 des ouvertures exceptionnelles

Bien que la participation des vendeurs soit faite sur la base du volontariat, nous avons une obligation contractuelle pour ne pas laisser nos concurrents profiter seuls des fortes affluences de ces journées commerciales.

Le bilan financier par boutique est présenté et globalement ces opérations ont généré 506 k€ de CA et mobilisé 189 ETP sur 7 journées.

La journée la plus rémunératrice est le 20 décembre suivie du 15 août.

Analyse de la CFE-CGC

Nous nous interrogeons sur la rentabilité de ces opérations d'ouvertures. En effet, dans la présentation **seul le business est affiché, pas les coûts**. Et manifestement **pour plusieurs journées le business-plan est déficitaire**. Nous n'en saurons pas plus, **le Président se contentant de dire que nous sommes contraints d'ouvrir rentable ou pas**.

Astreintes des techniciens réseau structurants

Dans le cadre du plan Engage 2025 « Etre Leadership sur les réseaux THD et franchir un nouveau palier d'excellence pour tous nos clients » **Orange met en place les astreintes des intervenants sur plusieurs domaines** qui concourent au bon fonctionnement des réseaux.

Le système d'astreinte actuel n'étant plus en phase avec ces nouvelles ambitions, il a été réformé en supprimant la permanence statistique en place le lundi et ce dans le respect des règles RH. **9 techniciens du réseau structurant se trouvent dans le dispositif répartis sur 2 zones** (Nord et

Sud). Conformément aux règles en vigueur, le tour d'astreinte revient toutes les 5 à 6 semaines.

Pas de RPS avéré selon le dossier présenté dont la mise en œuvre est programmée pour le 01/06/21.

Analyse de la CFE-CGC

Nous pensons que ce projet de modification du régime d'astreinte **vise à rendre plus efficace le processus**.

Nous avons obtenu des réponses positives sur la possibilité pour 3 autres techniciens, nouveaux sur le périmètre du réseau structurant, d'intégrer le dispositif moyennant un parcours professionnel adapté.

Politique sociale de l'entreprise

Bilan des formations 2020

Depuis un an, la crise COVID a chamboulé le plan prévisionnel du développement des compétences. **Pour permettre aux salariés d'Orange de continuer à se former nous avons dû repenser les modalités pédagogiques** en adaptant une grande partie du catalogue en distanciel.

Les chiffres clés de 2020 :

- **16 431 h de formations délivrées** soit une moyenne de 18h/salarié
- un taux d'accès à la formation de **90%**.

La répartition par domaine est : 1/ Clients ; 2/ Innovation et technologie ; 3/ Accompagnement ; 4/ Support et finances.

Les évaluations (NPS) par la population formée traduisent un niveau de satisfaction notable et qui progresse entre 2020 et 2019.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Nous constatons avec intérêt que **le dispositif de formation, malgré la crise sanitaire, a su s'adapter au contexte grâce au développement du numérique.**

Le bilan est globalement positif, **cependant nous avons exprimé nos craintes car les managers se sont moins formés en 2020.**

Bilan Social 2020

Quelques données clés :

- 813 CDI vs 843 en 2019 (- 30 CDI).
- un taux de féminisations en baisse,
- un âge moyen qui reste stable,
- une force au travail externe en baisse,

Fonctionnement du CSE, ASC/AEP

Election des membres du bureau

Consultation suite à la démission du Secrétaire et de la Trésorière depuis février dernier.

Le Président a rappelé l'importance du bureau et souhaite une prise de conscience globale pour sa constitution, sans aucune obligation pour les élus de se porter candidat.

Donc nous n'avons toujours **pas de candidat au poste de secrétaire**, cependant **le poste de trésorier a été comblé suite à la candidature de la trésorière adjointe** : élue à la majorité (12 « pour » et 7 abstentions).

La séance CSEE du jour a donc eu lieu, mais avec un bureau partiellement constitué.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Nous alertons le Président sur le caractère irrégulier d'un CSEE toujours sans secrétaire titulaire. Nous considérons donc que **la gouvernance actuelle du CSEE n'est pas légale** et utiliserons si nécessaire les recours juridiques pour que le droit soit respecté et que la DORM dispose d'un bureau CSEE réglementairement constitué.

Budgets prévisionnels AEP et ASC 2020

Après plusieurs mois de tergiversations, **le bureau a pu enfin présenter les 2 budgets AEP et ASC.** Il était temps car les salariés s'impatientaient. Un budget équilibré dans les 2 cas : il s'élève pour 2021 à **992 900€ pour l'ASC** et **142 530€ pour l'AEP.**

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC Orange ne cautionne en rien les budgets présentés par un bureau qui n'est pas, selon notre analyse, réglementairement constitué. Nous considérons que le bureau actuel sans secrétaire titulaire n'a pas de représentativité morale et que tous ses actes actuels et futurs peuvent être

- des recrutements externes en baisse (- 3 vs 2019),
- des départs en légère baisse (- 2 vs 2019),
- un % de promotion en chute (- 21%),
- dans le domaine du handicap : pas recrutement en 2020,
- baisse (en K€) sur les contrats du secteur protégé,
- moins d'accidents de travail.

Analyse de la CFE-CGC

Certes tous les KPI ne sont pas dans le rouge ; cependant à la CFE-CGC Orange, **nous voyons une régression des indicateurs clés du bilan social.** La réalité des chiffres n'est pas en accord avec les discours affichés. N'en déplaise au Président qui affirme qu'Orange reste un recruteur majeur sur la Réunion, **l'évolution 2020-2019 démontre une tendance défavorable en terme de force au travail à Orange SA.** **Un bilan que notre OS ne pourra pas approuver.**

contestés au plan juridique. Par conséquent, **notre OS décide de ne pas prendre part au vote.** Au passage, notons la belle unanimité, de façade ou de conviction, de **toutes les autres OS qui ont donné un blanc - seing au pseudo-bureau en place pour appliquer son programme.**

Comme nous l'avons annoncé lors du CSEE de Février, **nous avons ici la preuve qu'une majorité d'élus sont contre notre projet qui a pour but de favoriser le partage équitable pour les salariés.**

Le quotient familial et les ASC

C'est la suite logique du vote du budget ASC. Les 9 résolutions qui en découlent ont été mises au vote des élus. **Un bureau « bancal » (sans secrétaire titulaire élu) ne peut pas faire valider des résolutions qui découlent d'un budget lui-même contestable.** Néanmoins nous avons participé aux débats (nous étions d'ailleurs les seuls à réagir), nous avons alerté sur des points importants : des entorses au règles URSAFF (fêtes des pères/mères), le manque de transparence sur l'utilisation de « tout apprendre.com » et demander l'ajout de règles ANCV.

Position de la CFE-CGC

Nous nous interrogeons sur le manque d'anticipation et la passivité du bureau actuel dans l'appropriation des dossiers présentés en séance. Les résolutions sont des copier-coller des années précédentes. **Aucune analyse pertinente n'est réalisée** et ce bureau fait fi des éventuelles erreurs qui auraient pu être commises lors des précédentes mandatures. Notre OS sera toujours là pour le lui rappeler. Les alliés d'un jour (CFDT-UNSA-FO-SUD) ont approuvé ces 9 résolutions ; **en responsabilité nous n'avons pas pris part au vote.**

Prochain CSEE : 27 & 28 mai 2021

Vos représentants CFE CGC Orange :

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

Votre représentant syndical : [Ingrid Dobarja](#)

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](#)