



## Sommaire

|  |   |
|--|---|
| Projet d'ouvertures exceptionnelles et jours fériés sur les points de ventes ..... | 1 |
| Projet de rattachement et regroupement des RSI et Gestel à la DSI .....            | 1 |
| Formation : orientations et plan 2022 .....  | 2 |
| Rapport PEC : prospective 2020/2023 .....  | 2 |

Reprise de la séance CSEE en présentiel après presque 2 ans en distanciel en raison de la crise sanitaire. Statu quo sur les points récurrents : élection du trésorier-adjoint, toujours aucun candidat. Covid : le protocole Groupe reste inchangé, retour au nominal avec néanmoins des rappels managériaux aux équipes sur les gestes barrières.

La Direction a profité de la tenue de ce CSEE pour informer les élus du nouveau report (le troisième !!!) du projet TEC en 2022.

Nous étions 14 élus présents (sur 19) avec la même OS qui poursuit le boycott de cette instance.

## Projet d'ouvertures exceptionnelles et jours fériés sur les points de ventes

### ✓ Consultation

Le dossier présente le contexte des **ouvertures exceptionnelles et jours fériés en 2022 sur les périmètres Mayotte et Réunion**. Dans les centres commerciaux il y a obligation contractuelle pour Orange d'ouvrir ses boutiques sous peine de pénalités financières.

En centre-ville, lors des braderies et foires autorisées par la préfecture ; ces journées présentant une forte affluence commerciale, les boutiques sont susceptibles d'être ouvertes.

Sur La Réunion, 12 jours fériés sont répertoriés en 2022 et sur Mayotte, 16. Dans tous les cas, aucune ouverture le 1<sup>er</sup> janvier, 1<sup>er</sup> mai et 25 décembre. Sur la Réunion, le **20 décembre**, commémoration de l'abolition de l'esclavage, les **ouvertures des boutiques de centres commerciaux** se feront sur la base du **volontariat**. Il n'est pas prévu d'ouverture des boutiques en centre-ville.

Les règles RH, compensations et autres contreparties s'appliqueront selon les accords. Il est à noter que le dispositif d'ouvertures des jours fériés et dimanches ne sera pas appliqué, en 2022, à la boutique Orange de Kawéni à Mayotte.

### Analyse de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange considère que les accords sont prévus pour cadrer les ouvertures, rétributions et récupérations.

En cette fin d'année difficile et indépendamment du contexte, **les vendeurs sont quasi tous volontaires** pour être présents sur ces journées.

**La CFE-CGC Orange reste opposée à l'ouverture en centre-ville** où selon les retours négatifs des années précédentes, il n'est pas nécessaire d'ouvrir. **Ce dispositif qui favorise le business et qui se fait sur volontariat a abouti à notre vote favorable.**

## Projet de rattachement et regroupement des RSI et Gestel à la DSI

### ✓ Consultation

Actuellement les six Responsables du Système d'information (RSI) et deux Gestionnaires Télécoms Internes (GESTEL) sont affectés sur différentes entités de la DO (UI-ADRC-AE et DAF).

**Le projet consiste à regrouper leurs activités au sein d'une nouvelle équipe à la DSI.** Après l'étape information de septembre, nous passons à la phase de consultation.

Une analyse d'impact humain et organisationnel a été réalisée conjointement par le pôle environnement du travail, le préventeur et le RRH.

**Les résultats sont favorables et le projet fait l'unanimité de la part de tous les acteurs impactés par cette évolution.**

### Analyse de la CFE-CGC

Ce projet apporte de la souplesse au processus, de la polyvalence et vise une ambition qui est la contribution d'un service optimal rendu aux utilisateurs. **Notre vote : POUR**

**Nous avons sollicité un bilan de cette réorganisation à 3 - 6 mois et notre demande a eu un accueil favorable de la part de la Direction.**

# Formation : orientations et plan 2022

Les orientations sont celles du Groupe : elles ont fait l'objet d'une présentation au CSEC en octobre 2021.

## Quatre enjeux majeurs de développement des compétences :

1. Renforcer nos expertises technologiques ;
2. Garantir l'excellence clients ;
3. Renforcer notre capacité d'adaptation collective ;
4. Incarner notre engagement en matière de Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE).

Ces différents enjeux sont déclinés sur tous les périmètres : Division OF ; Grand Public ; Entreprise ; DTSI ; Support.

**A partir de ces grandes lignes, un plan Formation 2022 est proposé au niveau de la DORM dans un contexte de baisse d'effectif (- 3% entre le réel 30/06/21 et le prévisionnel au 31/12/22 soit -26 CDI) ; et d'impact de la digitalisation.**

**En 2022, le plan prévoit 23 981 heures de formation tous domaines confondus.**

Le nombre d'heures par salarié sera de 29 vs 28 en 2020 et le taux d'accès à la formation restera stable autour de 84%. **Les formations associées aux compétences métiers afficheront une légère croissance.** Le présentiel pèsera 37% et le digital 63%.

Pendant le Covid les salariés ont montré une appétence croissante pour suivre des formations à distance. Le dossier trace de façon exhaustive le nombre d'heures prévues pour chaque thématique : Data/IA, Excellence client, collaborer, accompagner, manager autrement etc. **Pour chaque périmètre, les grands projets occuperont une place importante** dans ce dispositif de montée en compétence : 5G, intelligence artificielle, les parcours Data Scientist, data Analyst, data Engineer, RSE, la sécurisation des données et des systèmes etc.

## Analyse de la CFE-CGC

A l'affichage ce plan est ambitieux, en phase avec les futurs enjeux d'Orange et couvre tous les domaines.

**Mais encore une fois nous restons sur notre faim ;** ce dossier ne comprend aucune donnée économique ce qui a entraîné notre remarque : ce plan est-il réalisable « quoi qu'il en coûte » ? Interrogation à laquelle la Direction n'apporte aucune réponse.

La responsable de la formation précise que ce plan n'est en aucun cas figé, il peut absolument évoluer et s'adapter si nécessaire.

**Nous déplorons que la DORM profite du contexte de digitalisation, aux fins de réduction d'effectifs.** Affaire à suivre.

# Rapport PEC : prospective 2020/2023

La stratégie de l'entreprise est détaillée dans un dossier de 61 pages. La reprise économique reste encore marquée par le contexte sanitaire et des usages numériques en accélération.

## La stratégie pour la DORM est axée sur 4 piliers :

1. Investir et innover sur les réseaux ;
2. Défendre notre Chiffre d'Affaires, en tenant compte de nos 2 territoires Réunion & Mayotte ;
3. Poursuivre l'amélioration de notre Expérience Client en développant fortement le canal Digital notamment ;
4. Adapter notre structure de coûts et notre organisation tout en prenant en compte l'effet « taille critique » de la DO.

**Pour y parvenir, les enjeux RH sont essentiels.** Il s'agit de préparer l'entreprise de demain : attirer chez Orange les meilleurs talents, disposer des bonnes compétences au bon moment, optimiser l'expérience de nos salariés et renforcer l'agilité.

Pour chaque secteur d'activité de la DORM (**Service Client, Boutiques, Intervention, Entreprise, Activités transverses - DSI, Finance, Marketing-formation, Communication, RH -**) une vision prospective est décrite en tenant compte des acteurs internes et externes. Cette projection sur le futur garde en permanence la ligne directrice affichée au travers des 4 piliers.

**Avec quels moyens humains : l'évolution des ETPCDI sera baissière : 786 (2020) ; 776 (2021) ; 756 (2022) et 739 (2023)**

## Analyse de la CFE-CGC Orange

La stratégie sur les 3 prochaines années est en phase avec les préconisations du Groupe, et les ambitions de principe sont clairement affichées. Soit ! Cependant comme pour le dossier sur la formation **nous déplorons l'absence de données économiques chiffrées** (Chiffres d'Affaires, investissements, Cash-flow...). Nous nous inquiétons également de la tendance au niveau de l'emploi : entre 2020 et 2023 la DORM aura perdu 47 ETPCDI soit -6%.

**Est-ce raisonnable face aux défis et enjeux importants de l'Entreprise ? Nous sommes sceptiques.**

**Prochain CSEE : 15 décembre 2021**

**Vos représentants CSEE CFE-CGC Orange :**  
[Sylvain Gadiollet](#), [Jean-François Payet](#), [Jean-Michel Maillot](#)  
**Votre représentant syndical :** [Ingrid Dobaria](#)

**Représentants du Personnel CFE-CGC Orange :**  
[Audrey Seychelles](#), [Ingrid Dobaria](#), [Jean-François Devillers](#), [Thierry Palisseau](#) et [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](#)**