



### Sommaire

Les blocs RH (Bilan Emploi, Temps partiel, PEC , Heures supplémentaires) en information.....	1
Astreintes des techniciens réseau structurant en consultation.....	1
Rapport 2020 de la médecine du travail .....	2
Point Covid.....	2
Résolutions .....	2

Séance avec un nouveau secrétaire (D. Messine) élu lors du CSEE extraordinaire du 18/06/2021.

## Blocs RH (étape information)

### Bilan emploi

Quelques indicateurs-clés 2020 : 814 CDI actifs (-30 vs 2019 soit -3,6 %) ; 40 CDD actifs (+25 %) ; Effectifs actifs (-2.5 %) ; **Taux de féminisation faible à 35.9 %** ; 37 départs en retraite (domaine accompagnement, client et innovation technologie) ; 11 recrutements externes ; âge moyen CDI à 44,8 ans ; 51 Temps partiel ; 8 ETP intérim ; 56 alternants ; 14 stagiaires ; 86 promotions dont 30 femmes et 56 hommes ; **une force au travail externe en baisse** (-3.5 %).

### Bilan PEC (Perspective-Emploi-Compétence)

**GP : La crise sanitaire a fortement impacté le parcours clients** sur les différents canaux humains et digitaux. Elle a eu aussi un **impact direct sur l'organisation des modes de travail**. En 2020, en grand nombre de formations et modules ont été réalisés en mode digital. Plusieurs dispositifs sont mis en œuvre pour valoriser les métiers en boutiques : communication renforcée sur ces métiers, salon Hello Jobs,...

**Entreprise : mise en œuvre de l'expérience client et compétitivité**. Mayotte est vue comme un « territoire d'opportunités ». La **politique d'emploi et des compétences** sont déterminées pour être **en adéquation avec les enjeux business et la stratégie**.

**UI : Evolution du pilotage de la sous-traitance** en appuyant sur **le contrat de service**, qui fixe des objectifs minimums avec pour ambition : tirer vers le haut la qualité de service et l'expérience client. Via la démarche PDI, **les techniciens sont accompagnés pour leur montée en compétence** ; notamment sur le **domaine sécurité**, sur les **aspects réglementaires**, sur la **transition du cuivre vers la fibre**. Sur les 4 recrutements externes en 2020, un l'a été dans le cadre du Programme Orange Graduate Program.

**DOMP : A la RH on peut retenir la politique d'attractivité du territoire Réunion-Mayotte pour faire venir les Talents**. A la DAF des **actions d'identification et couverture des risques** liés au Revenu, d'accompagnement des opérationnels et

d'adaptations aux enjeux du Groupe. Et à DMF des montées en compétence pour faire face aux **enjeux de l'expertise et la fidélisation**.

### Bilan temps partiel

**La tendance est baissière** : -15 salariés vs 2019 soit -23 % et concerne en majorité des hommes. Le **domaine client est le plus concerné**. La chute s'explique en grande partie par le nombre de salariés qui sortent du dispositif TPS qui commence à s'essouffler. Forte hausse +50 % du temps partiel à l'UI notamment pour compenser l'impact de la crise sanitaire chez les prestataires. Être en TP n'empêche pas d'être promu : 11.8 % des promos 2020.

### Bilan Heures supplémentaires

Globalement, le **recours aux heures supplémentaires et complémentaires est en baisse** de 36 % versus 2019, soit moins de 3 122 heures. Cette évolution étant en lien avec la situation sanitaire en cours. Ces heures supplémentaires se font dans le domaine Clients pour 19 %, le domaine accompagnement pour 8 %, le domaine Fonction support pour 3 % et le domaine Innovation & Technologie pour 70 %. **Forte hausse de +50% des travaux urgents de sécurité domaine innovation et technologie**, pour compenser l'indisponibilité des prestataires durant confinement.

### Analyse de la CFE-CGC

Nous constatons une **continuité de la baisse des effectifs** (-3,6 %), avec le **risque de voir les compétences clés** -intervention, relation client- mises à mal par ces départs non remplacés et ce d'autant plus que l'**externalisation ne produit pas toujours les résultats escomptés**, notamment durant le pic de la crise sanitaire ; **un bilan emploi qui n'est pas satisfaisant pour la CFE-CGC Orange**. Concernant les dispositifs de montée en compétence et les évolutions de nos processus induits par la crise sanitaire, nous manquons de recul pour pouvoir apprécier les bénéfices.

## Astreintes des techniciens réseau structurant

**Ce projet** a fait l'objet d'une présentation à un précédent CSEE. Il vise à **améliorer le processus** actuel du régime des **astreintes**. On profite de cette évolution pour se **mettre en phase avec les règles RH**. Nos interrogations au sujet des nouveaux arrivants qui souhaitent rentrer dans le dispositif ont été levées. Ils pourront effectivement y être intégrés après avoir acquis de l'expérience.

### Analyse de la CFE-CGC

Nous avons **confirmé notre position favorable** à la mise en **œuvre de ce projet** qui a d'ailleurs bénéficié d'un vote favorable à l'unanimité.

# Rapport 2020 de la médecine du travail

L'activité de 2020 était dominée par la Covid, occasion de tester la relation de médecine du travail avec l'entreprise et voir comment fonctionner différemment. Globalement l'articulation s'est faite de façon satisfaisante même si les visites classiques périodiques n'ont pas pu se réaliser. La téléconsultation a été utilisée pour la 1<sup>ère</sup> fois (60 cas). Des sollicitations de la part de personnes vulnérables sur les conditions de reprise du travail liées au Covid ont été nombreuses. Aucun constat de dégradation de santé collective en lien avec des problématiques RPS. Cependant il y a eu quelques situations individuelles de souffrance au travail qui n'ont pu être résolues notamment les 5 ou 6 salariés en mission temporaire. Elles font l'objet d'un suivi régulier avec les RH ; toujours dans le but de trouver des solutions adaptées à chaque cas. Aucune inaptitude

prononcée, ce qui témoigne de la capacité de l'entreprise à trouver des solutions. Une décision d'inaptitude traduit en effet un échec. Pour INTERMETTRA le dialogue au sein d'Orange est constructif. Concernant Mayotte, qui était sans médecin de travail depuis quelques mois, en séance nous apprenons qu'un nouveau médecin a été choisi, mettant fin à une situation compliquée pour nos salariés de Mayotte.

## Analyse de la CFE-CGC

Nous sommes satisfaits de la continuité des consultations dans le contexte de crise sanitaire et de la solution trouvée à Mayotte. Nous serons très vigilants sur le suivi des cas individuels de mal-être au travail non encore résolus à date.

## Point COVID

La phase de reprise sera calée sur le protocole d'Orange France. Le 1<sup>er</sup> juillet : retour sur site 2 jours par semaine. Le 1<sup>er</sup> septembre : retour au nominal. Tous les collaborateurs reviennent sur site sauf ceux qui ont signé une convention de télétravail. Concernant les réunions du CSEE, jusqu'à nouvel ordre la direction maintient leur tenue en distanciel, la DO ne disposant pas de salle de réunion suffisamment grande pour accueillir les 19 élus, les RS, la Direction et les

invités. Les jauges dans les salles de réunion sont en cours d'étude ; les gestes barrières restent en vigueur.

## Analyse de la CFE-CGC Orange

Nous suivons avec attention l'évolution de la situation et resteront attentifs aux mesures prises pour sauvegarder la santé des salariés et ce, d'autant plus que la situation locale du Covid ne s'améliore pas, contrairement à la Métropole.

## Résolutions

**1<sup>ère</sup> résolution** : Mandatement du secrétaire pour représenter le CSEE auprès du tribunal judiciaire de Saint Denis afin d'obtenir un délai supplémentaire pour l'approbation des comptes du CSEE de 2020 au 30 juillet 2021, en vertu de l'Article R2315-37 du code du travail. C'est une conséquence directe de la gestion de l'ancien bureau qui n'a pas respecté le timing réglementaire pour l'approbation des comptes 2020. Vote POUR à l'unanimité.

**2<sup>ème</sup> résolution** : Choix du prestataire Chèque KDOPAYS : Vote CONTRE=12 ABSTENTION= 1 ; Une OS ne prend pas part au vote.

**3<sup>ème</sup> résolution** : Choix du prestataire chèque CAHDOC UP : Vote POUR= 12 ABSTENTION =1 ; Une OS ne prend pas part au vote.

## Analyse de la CFE-CGC Orange

Nous sommes consternés par l'attitude de l'OS qui a déserté sa responsabilité dans le bureau précédent et qui avait déjà préempté un prestataire sans concertation avec l'ensemble des élus. De façon démocratique et transparente, la nouvelle gouvernance a mis au vote le choix du prestataire et la majorité a choisi le mieux disant (CAHDOC UP). Au grand dam de l'OS qui préfère désormais pratiquer la politique de la chaise vide (ses membres n'ont pas pris part au vote) au lieu de confronter les points de vue et débattre. La commission ASC fait des propositions au bureau qui lui, peut décider un choix ou deux à soumettre au vote des élus du CSE. La règle est simple : un vote sur tout pour que le bureau puisse exécuter. C'est ce mode de fonctionnement qui manquait dans ce CSE, la CFE-CGC Orange n'a cessé de le dénoncer.

**Prochain CSEE : 13 juillet 2021**

Vos représentants 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](#)**