



Sommaire

| | |
|---|---|
| <i>Alerte DGI concernant l'équipe d'intervention Nord–Est de l'unité d'intervention</i> | 1 |
| <i>Focus sur les véhicules d'entreprise Orange.</i> | 2 |
| <i>Dérogation au dépassement horaire en période cyclonique et RADIAL</i> | 3 |
| <i>3^{ème} point de suivi du projet TEC</i> | 3 |
| <i>Rapports semestriels de l'emploi (S1-2021)</i> | 3 |
| <i>Bilan restauration et budgets ASC / AEP (fonctionnement)</i> | 4 |

Séance marathon du CSEE sur 2 jours : la 1^{ère} partie était consacrée à une alerte DGI (Danger Grave et Imminent) dans une équipe d'intervention en UI avec la présence de l'inspection du travail, la 2^{ème} partie aux autres dossiers de l'Entreprise.

Le point Covid est éludé rapidement en raison de l'amélioration des conditions sanitaires ainsi que le point pour le comblement du poste de trésorier-adjoint qui reste pour l'heure toujours vacant faute de postulant.

L'OS qui habituellement pratique la politique de la chaise vide, opportunément présente pour la 1^{ère} partie, a encore brillé par son absence ensuite.

Alerte DGI concernant l'équipe d'intervention Nord–Est de l'unité d'intervention

Intervention du Président du CSEE

Le Président a cité l'article L23-15-27/2 du code de travail pour justifier de ce CSEE extraordinaire faisant suite à une alerte pour DGI déposée le 30/09 par deux élus de SUD.

Il précise qu'il n'a pas lieu de débattre au fond de ce DGI en CSEE. En effet, une commission conjointe composée des deux dépositaires de l'alerte, deux membres du CSSCT, deux représentants de l'employeur ainsi que deux consultants externes est chargée d'instruire l'enquête pour pouvoir lever l'alerte.

Enfin, en cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser entre les élus et l'employeur, à l'issue de l'enquête conjointe la CSSCT sera saisie par Orange. A défaut d'accord entre l'employeur et la CSSCT sur les mesures à prendre et les conditions d'exécution, Orange saisira l'inspecteur du travail.

Déclaration des dépositaires du DGI, membres du CSEE

Les faits et raisons évoqués dans le dépôt de l'alerte concernant l'équipe nord-Est d'intervention en Unité intervention sont les suivants :

- Incapacité permanente ou temporaire prolongée
- Risques PsychoSociaux (RPS), de suicide et de meurtre

D'autres récriminations sont également signalées : pressions exercées par le manager, refus de prendre en compte des déclarations d'accidents de travail, travaux difficiles confiés systématiquement aux mêmes techniciens, discriminations, atteinte à la santé physique, altercations physiques.

Considérant que la Direction ne prend pas les mesures nécessaires pour faire cesser le danger, l'OS a sollicité la Direction du travail et signaler ce qu'elle considère comme des manquements. Les dépositaires du DGI évoquent des dysfonctionnements au regard de cet enquête.

Intervention du DRH

Le DRH porte à la connaissance des élus la réponse de Orange à l'inspection du travail. Le manager impliqué est porteur d'un mandat de DS Coordonnateur d'une obédience syndicale différente des dépositaires de l'alerte. Le DRH précise que ce DGI est traité avec la plus grande neutralité et impartialité sans prendre parti pour l'un ou l'autre des syndicats ce qui pourrait être reproché à Orange. La direction se basera sur des éléments factuels afin de prendre des mesures pérennes et justes visant à retrouver un climat apaisé au sein de l'équipe intervention Nord-Est.

Le DRH réfute les allégations d'impartialité et de conflit d'intérêt qu'auraient le directeur et le RRH de l'UI dans cette affaire. Ni l'un ni l'autre ne sont mis en cause au niveau de l'alerte DGI. Le Directeur de l'UI a pu effectivement prendre des mesures conservatoires pour les salariés se déclarant en souffrance et ses décisions ont été communiquées aux dépositaires de l'alerte. Il est faux de dire qu'aucune mesure n'a été prise à la suite du déclenchement du DGI. Le Directeur de l'UI était dans son rôle quand ces mesures conservatoires ont été prises.

Inspection du travail

L'inspection du travail (IT) considère que le CSEE doit garder ses prérogatives en matière d'hygiène et de sécurité. L'IT fait remarquer que l'accord social d'Orange n'est pas en phase avec la réforme de la loi Macron. Il y a une vraie divergence sur le sujet entre L'IT et Orange.

Le Président du CSEE précise qu'une décision de justice récente a acté le fait que l'instance CSSCT dispose bien des prérogatives en matière d'hygiène et de santé au travail. L'inspection du travail considère que Le CSEE peut très bien s'emparer d'une alerte DGI et qu'il n'y a pas une exclusivité accordée au CSSCT en matière d'hygiène et de sécurité.

Sur l'enquête, l'IT précise que plusieurs demandes venant des dépositaires sont restées sans réponse (Rétention d'information, défaut du principe d'égalité de l'enquête conjointe). L'inspection du travail mentionne qu'il y a bien des désaccords qui émergent à la suite des réunions de commissions. Sur la neutralité, Orange propose des experts de manière unilatérale, l'inspection du travail pense qu'il aurait fallu avoir un accord sur la désignation de l'expert. Pour elle la méthode est extrêmement importante dans la conduite de l'enquête. Et d'insister sur la notion de dialogue, de neutralité et de sérénité dans la conduite de cette affaire.

Le président répond que la volonté d'Orange est d'être le plus neutre possible et que c'est « un peu parole contre parole ». L'intérêt est de faire en sorte que cette Entreprise fonctionne bien en mentionnant le baromètre social Orange a aucun intérêt à créer une tension particulière par une supposée « non-neutralité ». Il entend que l'inspection du travail dit que ce que fait Orange n'est pas parfait mais que l'ambition d'Orange est de « faire au mieux ».

La parole des organisations syndicales

SUD revient sur les CR de la délégation d'enquête réalisée par un représentant de la Direction et affirme que ceux-ci ne retranscrivent pas toute l'exhaustivité des échanges. L'OS regrette la décision unilatérale du choix des consultants pour l'enquête, de la non-connaissance du cahier des charges fourni et le fait que cela n'a pas été partagé avec les membres IRP de la délégation Et de formuler le vœu de « travailler ensemble ».

Focus sur les véhicules d'entreprise Orange.

Pas moins de 6 dossiers communiqués aux élus pour ce zoom sur le projet d'utilisation des véhicules électriques de pool de la DORM, mis en place depuis septembre 2021 et qui vise 2 objectifs :

- 1- Passage en mode numérique de la gestion des véhicules de pool (sur OAP Orange Auto Partage) : véhicules désormais en accès badgés (avec la carte multiservices).
- 2- Possibilité pour les salariés d'utiliser ces véhicules à titre privé avec règlement direct de la location sur OAP.

Le parc concerné comprend 7 véhicules Renault-Zoé : 1 sur RDP 1 sur Ravine Blanche et 5 sur le Chaudron.

La rapporteuse **CFDT** de la CSSCT élue CSEE déplore n'avoir pas été choisie comme membre de la commission lors du vote (à sa demande) des membres du fait de son étiquette syndicale. Le déroulé des actes depuis le début du DGI ne reflète pas le « travailler ensemble ».

Un autre représentant de l'OS remarque que depuis le 30/09, alors qu'il s'agit de DGI avec une haute notion d'urgence, il y a des débats sur la forme, sans propositions constructives avancées par les dépositaires du DGI. Il déplore la non-communication des comptes-rendus (CR) qui traduit cette posture par une « guéguerre syndicale » et que c'est sciemment que ces CR ne leur sont pas diffusés à cause de l'appartenance syndicale de la rapporteuse.

Il précise également qu'un des salariés cités dans le DGI s'est désisté en ne souhaitant plus faire partie des plaignants. A priori selon ce même représentant il a été embarqué dans cette affaire à son insu.

L'OS attend toujours le plan d'action pour que cesse le trouble évoqué dans cette DGI.

La CFE-CGC déplore la non-communication CR à l'instance CSSCT, erreur qui sera réparée selon l'engagement du DRH.

FO à le même avis pour la communication des CR aux élus CSSCT. Ils soulignent que le but poursuivi est de ramener la sérénité au sein de cette équipe d'intervention nord-est où des personnes sont en situation de souffrance attendant des solutions.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Un membre de notre OS à la fois élu CSEE et membre du CSSCT fait partie de la délégation d'enquête. Il apportera sa contribution pragmatique pour aboutir au traitement cette alerte DGI. Il convient de ne jamais dévier de l'**objectif principal** qui est pour la CFE-CGC Orange : **le bien-être de tous nos collaborateurs** en dehors de toute posture de parti pris ou de « cabale syndicale ». **Les faits rien que les faits** au travers des interviews individuelles de la commission, **en dehors de toute pression** de quelque nature que ce soit.

Ci-après les modes opératoires :

- a) Parcours utilisateur et les tarifs : [Orange Futé](#) ;
- b) [Contrat utilisateurs à titre personnel](#) ;
- c) [Parcours utilisateur à titre personnel](#) ;
- d) [Guide utilisateur IRVEZeWatt](#) (rechargement des véhicules électriques) ;
- e) [Guide OAP des VE](#).

Analyse de la CFE-CGC

Ce projet rentre le cadre de la politique RSE (Responsabilité Sociale Environnementale) du Groupe. Nous y sommes bien évidemment favorables et approuvons la possibilité qui est

dorénavant accordée aux salariés d'utiliser le parc de véhicules électriques à titre privé.

Dérogation au dépassement horaire en période cyclonique et RADIAL

Le **RRH de l'UI** a décliné le dispositif de dérogation à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire du travail dans le cadre des travaux urgents suite à des événements météorologiques pour la saison 2021-2022.

Le **responsable du plan RADIAL** a fait un focus sur l'ensemble des actions mises en place en amont de la saison cyclonique, pendant les périodes de pré-alerte, pendant l'alerte rouge et durant la phase de sauvegarde et au-delà. Le dispositif fera l'objet d'un exercice à blanc début novembre avec tous les acteurs du processus (la cellule de commandement stratégique, la cellule de pilotage des opérations, les différentes cellules opérationnelles).

Selon le responsable RADIAL, la DORM est prête pour affronter la nouvelle saison même si, grâce à une météo clémente au cours des années précédentes, aucun déclenchement RADIAL n'a été lancé.

Analyse de la CFE-CGC

Le sujet RADIAL revient chaque année en consultation. Le dispositif opérationnel qui permet de faire face aux conséquences d'un cyclone nous paraît pertinent et sous contrôle. Mayotte est également incluse dans ce plan que nous avons globalement approuvé sans problème.

3^{ème} point de suivi du projet TEC

Ce point d'étape a été mis à l'ordre du jour suite au dernier No Go de fin octobre qui aurait dû marquer le début de lancement de TEC (évolution du SI et amélioration de l'expérience client).

Malgré une implémentation quasiment finalisée, la phase d'intégration et recette n'a pas suffisamment avancé pour valider les processus de bout en bout. Au vu du reste à faire, le groupe Projet a décidé de décaler d'un mois (à partir du 26 Novembre) la généralisation par rapport au planning initial.

Tous les efforts doivent se concentrer sur les processus et les interfaces définis comme indispensables : corriger les anomalies critiques et finaliser tous les tests vitaux SI & Métier ; finaliser les livraisons de SI Périphériques dépendantes de Comarch ; déployer le modèle de «Run» pour préparer la montée en charge du SI TEC.

A priori la confiance est de mise pour le nouveau Go Live à fin novembre de ce projet très attendu par l'ensemble des utilisateurs de TEC.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Nous étions favorables pour cette évolution du SI, et bien sûr déplorons ces reports à répétitions. Nous souhaitons que TEC devienne opérationnel à la nouvelle date : le 26/11.

La Direction a été claire : le décalage du Go live n'entraînera pas de coût supplémentaire à Orange. La possibilité de demander des indemnités à Comarch reste toujours d'actualité et dépendra de leur faculté à résorber les anomalies d'ici le nouveau Go Live.

L'équipe projet nous a également rassurés sur les formations qui pourront se poursuivre en mode digital pour un rafraîchissement des acquis compte tenu du report de lancement de TEC.

Rapports semestriels de l'emploi (S1-2021)

Etat des lieux des principaux agrégats : 803 CDI, 27 CDD, 11 départs en retraite, 8 intérimaires, 46 alternants, 36% de féminisation, âge moyen à 45.1 ans, 43 temps partiel, force au travail évaluée à 1 070 ETP dont 244 au titre de la sous-traitance, 7 recrutements externes d'ores et déjà réalisés sur 8 prévus, mais pas encore dans le SI, 29 mobilités.

Extrait des constats de la commission :

- 1- **Deux nouveaux contrats d'alternance formalisés.**
L'ambition de la DO est de maintenir le même niveau qu'en 2020 c'est-à-dire 56. A fin juin → 46. Le compte n'y est pas.
- 2- La commission apprécie le **recrutement de stagiaires** (9 à fin juin) également la facilité offerte aux enfants de salariés pour les stages d'immersion de courte durée.

3- **TPS** : 78% des salariés dans le dispositif sont en TPS libérés : pourquoi sont-ils tagués en « CDI Actifs » ?

4- **Sous-traitance en baisse** -1.4%

5- **Doublement de l'absentéisme** sans aucune explication

La comparaison S1-2021 au S1-2020 n'est pas pertinente : analyse sur l'évolution des 3 derniers semestres consécutifs préférable.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Un bilan qui reste mitigé : effectif CDI en baisse, un taux de féminisation qui n'évolue pas, un niveau d'alternance en retrait vs 2020. En parallèle, de nombreux projets d'envergure étant annoncés sur la DORM, on se pose la question de l'adéquation entre nos ambitions opérationnelles et les moyens humains. Nous restons très réservés.

Bilan restauration et budgets ASC / AEP (fonctionnement)

Présentation du rapport restauration

Statistiques 2020.

- Tickets restaurants distribués (papier 98,7% et dématérialisés 1.24%) : 161 040 ;
- Montant global : 1 489 620 €.

Les commandes de TR sont en baisse vs 2019 en raison des ASA Covid. Un sondage, en cours de préparation à destination des salariés qui déménageront sur le nouveau siège social pour recueillir leurs attentes en termes de restauration, sera envoyé en novembre. Ils auront un mois pour répondre.

Des échanges ont eu lieu concernant le fonctionnement de la commission (faible nombre de réunions), sur la gestion mutualisée (quel bénéfice pour les salariés DORM ?), sur la question posée dans le sondage (inconnue pour un grand nombre d'élus), sur la possibilité d'ouvrir un restaurant collectif sur le nouveau siège... Autant de questionnements sans que des réponses ne soient réellement apportées.

Analyse de la CFE-CGC

Ce rapport est l'actualisation du copié-collé de celui présenté en 2019 : étonnante imprécision du montant de la masse salariale servant d'assiette au calcul de la subvention (estimation à 1 million d'euros) ; aucune réponse fournie concernant l'utilisation du reliquat entre la subvention prévisionnelle et le réalisé.

Nous estimons à + de 120 k€ le manque à gagner pour les salariés de la DORM en 2020. Idem en 2019.

Le mode de gestion actuelle de la restauration pénalise de façon importante l'ensemble des salariés de la DORM. Par ailleurs des interrogations formulées par notre OS lors du rapport 2019 n'ont toujours pas obtenu de réponse.

La CFE-CGC Orange n'est pas contre une restauration d'entreprise, elle souhaite simplement que les salariés puissent avoir le choix entre les tickets resto (Papiers ou dématérialisés) utilisables aussi bien dans les restaurants externes ou inter-entreprises avec la totalité des subventions gérée par les CSEE

Budgets actualisés AEP (fonctionnement) & ASC

Point d'étape sur la consommation des budgets ASC et AEP, reste à faire et estimation des budgets up date 2021 des 2 périmètres.

Budget ASC arrêté au 31/09/21 :

- **Compte produits et Charges** : montant disponible up date revalorisé à **1 066 079 €** (vs 992 900 € en budget initial).
- **Compte « dépense » (compte salarié, événements et actions sociales)** affiche en prévision up date **992 900€** dont 614 690 € déjà comptabilisés au 31/09, identique à la prévision initiale.

Budget AEP arrêté au 31/09/21 :

- **Compte produits et Charges** : budget update estimé à 188 336 € vs 138 530€ en version initiale grâce notamment à une variation du taux de rétrocession plus favorable de 7% à 4%.
- **Dépenses AEP up date** : 142 530 € (idem budget initial)
- Décision d'envoyer une salariée du CSEE en mission à Mayotte pour répondre à toutes interrogations de nos collègues mahorais qui ne bénéficient pas de la même proximité avec le CSEE qu'ont leurs homologues réunionnais.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Ces budgets up date reprennent quasiment les mêmes projets affichés initialement, budgets sur lesquels nous nous sommes abstenus à l'époque car non conformes à la politique préconisée par la CFE-CGC Orange notamment en matière de rétrocessions. Nous nous sommes logiquement abstenus pour cette actualisation budgétaire.

Prochain CSEE : 25 novembre 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](#)