



Sommaire

Point sur la crise sanitaire	1
Création du régime d'astreinte pour travaux urgents de sécurité par le dépt Intervention	2
RH : Bloc 3 Bilan de la formation 2021 (Etape information)	2
RH : Bloc 3 Bilan social 2021	3
Vie du CSEE et Résolutions AEP/ASC	3

Nouvelle réunion du CSEE via Teams. Deux OS se sont permis de critiquer l'actuel Secrétaire n'hésitant pas à porter à son encontre de graves critiques ; les mots employés sont sans équivoque : publications diffamatoires, fonctionnement partisan, arbitraire, dictature, monocratie, pratique de la censure... d'autant plus étrange que ce syndicat était aux commandes du bureau en début de mandature et que le choix a été fait de se retirer à la première difficulté. Où se trouve l'intérêt des salariés ? Le ton belliqueux utilisé nous promet de futures réunions animées.

Zéro candidat pour l'élection de Trésorier-Adjoint.

Habituellement le vote des PV ne pose aucun problème ... sauf celui de la séance du 24/03. En effet alors que celui-ci n'est pas encore officiellement approuvé, il a été porté à la connaissance du tribunal. Celui qui statue actuellement sur un référé à l'initiative de la Direction au sujet d'un litige sur des résolutions votées par le CSEE. La question est : qui a communiqué ce PV non encore voté à l'instance judiciaire ? Et pour quelle raison ? Le secrétaire a décidé de retirer de l'ordre du jour le vote du PV du 24/03. Affaire à suivre.

Point sur la crise sanitaire

Le Président rappelle qu'il n'y a aucune évolution sur les mesures déjà prises, alors qu'à la Réunion la situation reste alarmante. Le port du masque dans les sites tertiaires n'est plus obligatoire mais les salariés qui le souhaitent peuvent le garder. Il faut faire preuve de bon sens et rester vigilant. Sur site, les interactions restent nombreuses ; il est recommandé pour le moment de préserver les distanciations physiques car nous subissons encore cette crise sanitaire.

Le Président rappelle que nous ne sommes plus dans la situation de télétravail « sanitaire ».

Analyse de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange continue à relayer le message de vigilance dans notre quotidien car cette pandémie est loin d'être terminée sur le territoire de La Réunion. Nous ne pouvons que partager le message de bon sens de la Direction.



Création du régime d'astreinte pour travaux urgents de sécurité par le département Intervention

✓ Consultation

Rappel : ce projet rentre dans le plan Engage 20-25 associé aux ambitions affichées « Réinventer notre leadership sur les réseaux THD » ou encore « Franchir un nouveau palier d'excellence pour tous nos clients ». L'ambition vise à :

1. Garantir l'intervention afin de mettre en sécurité les installations de la boucle locale Orange (poteaux cassés ou penchés, câbles en travers de la chaussée, chambres télécom ouvertes, sous-répartiteurs ou points de mutualisations détériorés...)

2. Garantir le respect des règles RH en vigueur dans le Groupe

La population concernée est localisée à l'Unité Intervention sur le Nord et Sud : 14 techniciens de la boucle local, 7 chargés de maintenance et 5 cadres. L'organisation de ce nouveau dispositif respectera strictement les règles RH en matière d'astreinte. Ce projet n'engendre pas d'évolution d'effectif. Outre le véhicule, le PC et les EPI le technicien d'astreinte disposera d'un téléphone mobile avec carte SIM et abonnement dédiés et une licence EsafeMePro.

Rentrent d'office dans le dispositif car c'est déjà leur cœur de métier : Les techniciens boucle locale (TEC BL) et les chargés de maintenance de la boucle locale (TEC CMBL)

Certains points du dossier ont évolué à la suite des remarques des élus :

- ✓ Création de 2 astreintes ; une 1^{ère} sur la zone Nord-Est et une 2^{ème} sur la zone Sud-Ouest (vs une seule sur toute l'île dans la version initiale)
- ✓ Possibilité pour les techniciens Grand Public d'intégrer le dispositif sur volontariat après montée en compétence si nécessaire (**Une revendication propre à la CFE-CGC Orange**)

Une évaluation des risques psychosociaux a été réalisée par l'environnement du travail et le préventeur : le projet est accueilli favorablement.

Le CSSCT a émis également des préconisations mineures : mise à jour des contrats, rappel des règles RH, une attention particulière sur l'équilibre vie privée-vie professionnelle, connaissance préalable du planning d'astreinte.

Ces différentes enquêtes n'ont pas relevé de risques majeurs liés à ce projet.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Le dispositif d'astreinte existe déjà mais n'était formalisé. Ce projet permet de le faire. La CFE-CGC Orange constate avec intérêt que les amendements sollicités par les élus pour améliorer le processus ont été totalement pris en compte. Les TEC GP ont aujourd'hui le choix de participer à ce régime d'astreinte. Et c'est à l'unanimité qu'il a été voté.

RH : Bloc 3 Bilan 2021 de la formation en information

Le bilan de la formation 2021 est globalement positif :

- ✓ En progression vs 2020 de +37% et réalisé 2021 à 92% (22586 heures) par rapport au plan (24542 h)
- ✓ Moyenne/salarié : 26h
- ✓ Taux d'accès à la formation : 98% (vs 84% prévu)
- ✓ 74% sur les compétences métier, 22% en compétences humaines et transverses et 4% en management
- ✓ Par domaine : clients (10333h), intervention (4982h), support (1226h), RH et transverses (4975h) formation managériale (997h)
- ✓ 77% en distanciel et 23% en présentiel (notamment celles liées à la sécurité)
- ✓ 59% délivrées en interne et 41% en externe
- ✓ 57% sont des hommes et 43% des femmes
- ✓ L'évaluation progresse légèrement 17.8 en 2021 pour 17.7 en 2020

Les chiffres parlent d'eux-mêmes, les moyens mis sur la formation par la DO sont conséquents malgré la crise sanitaire qui s'est poursuivie en 2021 avec l'alternance de périodes de confinement et de déconfinement. Les circonstances ont fait que le recours au présentiel a été repensé et optimisé.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Le bilan 2021 de la DORM est tout à fait conforme à l'ambition affichée du Groupe : construire l'Entreprise apprenante de demain. Cependant nous considérons que dans une instance économique, les données financières d'un projet d'Entreprise doivent également être présentées aux élus. Or à la question du coût du dispositif de formation à la DORM en 2021, comme l'année dernière, nous n'avons obtenu aucune réponse. Il s'agit pour la CFE-CGC Orange d'un élément d'appréciation pour le vote à venir.

RH Bloc 3 : Bilan social 2021

2^{ème} sujet RH du jour : Concernant le bilan social 2021 et contrairement au 1^{er} sujet (formation), l'état des lieux ne nous paraît pas satisfaisant. Les principales données du bilan l'attestent :

- ✓ Baisse constante de l'effectif social depuis plusieurs années : 899 (en 2019) 973 (en 2020) et 845 (en 2021)
- ✓ Baisse également en embauche de CDD (-45% vs 2020 ; idem pour les CDI (-36%))
- ✓ Même constat concernant les promotions 86 promus en 2020 et seulement 71 en 2021
- ✓ L'effectif des salariés handicapés régresse
- ✓ Le taux de féminisation n'évolue pas depuis 3 ans
- ✓ La rémunération moyenne des femmes reste toujours inférieure à celle des hommes et évolue très peu depuis 2019
- ✓ L'indicateur sur les accidents de travail et de trajet affiche son plus mauvais score en 2021 : TFRAC à 4.62 vs 2.28 en 2020
- ✓ Notons une nette baisse d'entrée dans le dispositif TPS : 2 en 2021 (9 en 2020 et 10 en 2019)

- ✓ La médecine du travail a réalisé 174 examens médicaux en 2021 nettement moins qu'en 2020 (235) et en 2019 (395) ; 2 décisions d'invalidité ont été prononcées
- ✓ Moins de dépenses réalisées au titre de l'amélioration des conditions de travail en 2021 : 518 k€ en 2021 ; 1052 k€ en 2020 et 788 k€ en 2019.

En 2021 : 11 accords et avenants ont été signés au niveau Groupe.

Analyse de la CFE-CGC Orange

La tendance est baissière sur un très grand nombre de KPI du bilan social 2021. Le ton de la Direction pour cette présentation se veut rassurant. A la CFE-CGC Orange nous ne partageons pas cet optimisme. Comment, avec moins de moyens humains, va-t-on faire face aux grands enjeux business, techniques et de satisfaction clients de demain ? D'ores et déjà nous rejetons ce bilan social 2021 qui régresse de façon constante depuis 3 ans.

Vie du CSEE et Résolutions AEP/ASC

Le Secrétaire nous a fait part du suivi du budget AEP et ASC. Abordant les formations des élus, la trésorière appelle au bon sens des OS sur les demandes de remboursements des frais de mission en plus des coûts pédagogiques supportés par le CSEE.

Il a été mis au vote la prestation fête des pères et mères, Ste-Catherine et St-Nicolas avec la société UP comme pour les chèques CADHOC. Distribution à partir du 9 mai.

Analyse de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange a rappelé qu'elle a fait le choix de facturer uniquement les frais pédagogiques pour les

formations des élus. Celle-ci est conforme à la résolution votée à la majorité des élus et qui a eu pour effet la fuite d'une certaine OS incapable de faire face au défi de gestion des AEP.

Nous avons voté favorablement les 60€ de chèques CADHOC pour les salariés à l'occasion de la fête des pères et mères, Ste-Catherine et St-Nicolas. C'est moins au regard des 2 dernières années atypiques de pandémie mais conforme au budget voté qui n'est pas extensible.

Prochain CSEE : les 19-20 mai 2022

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

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement sur : [DO Réunion-Mayotte](#)

Vous aussi vous voulez faire bouger les lignes ?
Rejoignez-nous !

Flashez ce code et adhérez à la CFE CGC Orange

Ou cliquez [ici](#)

