



### Sommaire

Projet de dématérialisation du courrier entrant.....	1
Bloc 3 les bilans 2021 : Emploi -Temps partiel- PEC - Heures Suppl.....	2
Rapport annuel 2021 de synthèse de la médecine du travail .....	2
Présentation des comptes du CSEE, du rapport d'activité et de gestion.....	3

Séance marathon sur 2 jours en présentiel avec au sommaire la présentation d'un nouveau projet d'entreprise (dématérialisation des courrier entrants), le bloc 3 (Bilan 2021 de l'emploi, du temps partiel, de PEC et des heures supplémentaires) ; le rapport annuel de la médecine du travail et la présentation de l'activité 2021 du CSEE : comptes, rapports d'activité et de gestion.

Le poste de Trésorier-Adjoint demeure vacant.

## Projet de dématérialisation du courrier entrant

Le courrier papier reste d'actualité, même s'il est déclinant avec l'essor du digital avec TEC. Une activité chronophage reposant sur une seule personne et devenant problématique si elle est absente. Aussi, le choix s'est porté sur la dématérialisation pour gérer le courrier en faisant appel à la sous-traitance externe. Avec le prestataire Docaposte (2001 € /mois), -mieux-disant et référencé à Orange France- au détriment de Archives Réunion (2671 € /mois). Docaposte a inclus dans sa proposition le traitement des chèques clients, un dispositif transparent pour eux dont le principe est le suivant : le salarié actuel du courrier apporte son expertise en pilotant le prestataire jusqu'à fin 2022 et la cible visée est l'autonomie de Docaposte début 2023. Une réflexion est également lancée sur la possibilité de généraliser le process aux autres entités de la DO.

### Analyse de la CFE-CGC Orange

Une fois de plus, l'activité passe à la sous-traitance, reposant sur une seule personne (en retraite à très court terme). Avec la digitalisation, la dématérialisation permet de moderniser le traitement du courrier résiduel et doit être généralisé à toutes les entités de la DORM.

Les élus ont demandé une analyse d'impact de cette nouvelle organisation sur les équipes. Une résolution a été votée à l'unanimité pour le mandatement de la CSSCT.



## Bloc 3 les bilans 2021 : Emploi / Temps partiel / PEC / Heures Sup.

### ✓ Bilan emploi 2021

Le bilan de l'emploi 2021 est plutôt morose avec

- Un effectif CDI en chute libre (- 2 % soit -16 CDI vs 2020) ;
- Un taux de féminisation qui stagne ;
- Des recrutements externes en baisse (7 vs 11) ;
- Une baisse spectaculaire des CDD (25 vs 40) ;
- Toutes les données de la force au travail (ETP interne, intérim, FAT globale) en régression ;
- Un niveau de promotions plus faible (71 vs 86).

La seule situation positive concerne l'évolution de tous les KPI de l'insertion entre 2020 et 2021 : + 5 % d'alternants dont 1 transformé en CDI ; taux d'insertion à 7.4 % contre 6.8 % l'année d'avant.

### ✓ Bilan temps partiel 2021

Le temps partiel relève d'un choix individuel des collaborateurs. En 2021, 38 salariés (une majorité de femmes non-cadres) sont rentrés dans le dispositif, en baisse de 25 % vs 2020, le métier le plus concerné est le domaine client et n'interdit pas la promotion : 3 personnes en ont bénéficié en 2021.

### ✓ Rapport PEC 2021 (Plan Emploi Compétence)

Sensé décrire le plan emploi et compétences, il révèle en réalité un très grand nombre de secteurs dont les forces au travail diminuent significativement : vs 2020 Distribution GP à -4.2 %, Relation GP à -9.3 %, Intervention à -4.3% SI à -11.5 %. Seuls les domaines E et Activité transverses progressent.

Pour tous les secteurs d'activité confondus, la baisse est de -2 %.

Le chapitre 4 « bilan des plans d'actions » nous laisse pantois : aucune indication opérationnelle, quantitative ou qualitative n'est mise en œuvre. Ce qui est affiché reste très générique.

### ✓ Bilan des heures supplémentaires 2021

En 2021, 182 salariés ont effectué des heures sup. et 5 des heures complémentaires (concerne la population des salariés à temps partiel). La moyenne est de 27 h / salarié. Le volume global est en baisse de 11 % vs 2020. 2 salariés ont dépassé le contingent conventionnel fixé à 90 h. Les deux plus grosses entités consommatrices d'HS sont l'UI (102 salariés) et le Service Clients (68).

### Analyse de la CFE-CGC Orange

Sur le bilan du temps partiel et celui des heures supplémentaires, nous prenons acte des éléments communiqués mais restons très réservés sur les 2 autres dossiers du bloc 3 : Bilan emploi et Rapport PEC. Au-delà de l'habillage habile des présentations et du discours enjolivé de la Direction, il s'agit plutôt d'une politique de « désemploi ». La baisse drastique de notre force au travail se poursuit inéluctablement, ce qui n'est pas rassurant pour le projet de transformation annoncée par notre gouvernance. Nous ne nous satisferons pas de l'argument de la Direction qui considère que dans l'hexagone, la situation est bien pire et qu'à la DORM, nous devrions être satisfaits car selon Le Président, elle est moins impactée par le « désemploi ».

## Rapport annuel 2021 de synthèse de la médecine du travail

Classique synthèse annuelle (2021) de l'activité de la médecine du travail sur Réunion et Mayotte ; les chiffres clés :

**Sur Réunion avec INTERMETRA** : effectif suivi 1038 (cela paraît étonnant au regard de l'effectif de la DORM autour du 850) ; 237 visites médicales ; 181 vaccinations COVID ; bilan du suivi des risques nécessitant une surveillance particulière (amiante, travaux sur installations électriques, habilitations CACES, travaux en hauteur, expositions aux champs électromagnétiques...) ; 31 actions réalisées en milieu de travail.

Nous nous interrogeons sur le plan d'action « Entreprise sans tabac », déjà inscrit en 2021 et reconduit en 2022 mais pour lequel n'y a pas le début d'une réalisation.

**Sur Mayotte avec MEDETRAM** : un rapport qui tient sur une page. L'équipe est constituée d'un médecin et de 7 collaborateurs (secrétaires, infirmiers, ergonome...). En portefeuille : 56 salariés Orange. En 2021, 16 visites médicales

réalisées et 7 absences. Aucune action menée sur le milieu du travail.

### Analyse de la CFE-CGC Orange

Nous voyons clairement que Mayotte ne dispose pas des mêmes facilités que la Réunion en termes de médecine du travail. Pourquoi ne pas mettre en place un plan d'action sur l'aspect nutritionnel et médical au vu de la prédominance des pathologies cardio-vasculaires sur Mayotte ?

La CFE-CGC Orange souhaite une meilleure coordination des actions en milieu de travail sur les 2 territoires. Rien ne justifie que le plan d'action « Entreprise sans tabac » par exemple, ne soit pas généralisé à Mayotte. Il convient également de trouver une solution pour faire la chasse aux absences aux visites médicales réglementaires qui sont, quoi qu'il en soit, facturées à l'Entreprise.

# Présentation des comptes du CSEE, du rapport d'activité et de gestion

## ✓ Présentation des comptes par KPMG

Les comptes affichent un résultat positif :

Total du bilan : 355 297 €

Compte de résultats :

Produits : 1 084 805 €

Charges : 1 061 645 €

Résultat : 23 160 €

C'est le reflet d'une gestion rigoureuse et saine. Le compte de résultats affiche un solde bénéficiaire alors qu'en 2020, le résultat était déficitaire.

## ✓ Rapport d'activité 2021

Les activités et les événements de 2021 sont les mêmes qu'en 2020 :

- vacances, billetterie / sport / culture / loisirs ;
- prestations d'action sociale (aides pécuniaires) ;
- retraités ;
- plusieurs évènementiels (rentrée scolaire, fête des parents, Noël des enfants et des salariés).

Les commissions se sont réunies à l'exception de la commission économique et marchés. 28 élus ont été formés. Le CSEE a rétrocédé au CSEC : 53 055€ (AEP+ASC).

## ✓ Rapport de gestion 2021

La situation des comptes au 31/12 est la suivante : ASC : 103 555 € ; AEP : 136 727 € ; livret A : 78 073 €.

Après rétrocession, les subventions s'élèvent à 1 081 259 €. Le budget de fonctionnement est légèrement bénéficiaire par rapport à l'objectif : + 5 891 € (+ 5.6 %). Celui des ASC également mais avec un écart plus important : + 64 296 € (+7%).

Les dépenses les plus importantes sont : chèques-vacances (471 k€), remboursements factures vacances (137 k€), Noël salariés (86 k€), fêtes parents (85 k€) et remboursements loisirs (46k€).

## Analyse de la CFE-CGC Orange

Nous déplorons cette présentation officielle « technocratique » par KPMG des comptes plutôt réservée à un public avisé. Une synthèse plus lisible en 9 pages présentée en séance -nous applaudissons l'initiative- mais nous déplorons que les élus ne l'aient pas reçue avant la réunion, tout comme les commentaires sur les données chiffrées. Cela nous aurait donné matière à argumenter ce que nous propose la Direction. Néanmoins, le dossier technique est conforme au standard attendu par un cabinet d'expert-comptable. La gestion 2021 est qualifiée de saine par KPMG. Nous avons voté **POUR**.

Concernant les rapports d'activités et de gestion, si les actions sont bien engagées et gérées par le bureau en place, elles ne sont pas en phase avec la politique générale préconisée par notre OS, notamment en ASC.

N'étant pas d'accord également avec le principe des rétrocessions au CSEC, nous nous sommes abstenus sur ces deux rapports.

**Pas de CSEE en juillet ; prochaine réunion : les 25-26 août 2022**

### Vos représentants CSEE CFE-CGC Orange :

[Sylvain Gadiollet](#), [Jean-François Payet](#), [Jean-François Devillers](#),  
[Audrey Willette-Boyer](#), [Jean-Michel Maillot](#)

Votre représentant syndical : [Edwige Gouraya](#)

### 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](#)

