



Sommaire

Demande de dérogation relative au dépassement horaire hebdomadaire et quotidienne du travail en période cyclonique : consultation	1
Plan RADIAL 2023 : consultation.....	2
Rapport de l'emploi du 1 ^{er} semestre 2022	3
Plans d'actions à la suite de l'enquête triennale SECAFI.....	3

CSEE en 2 temps : le matin pour la réunion mensuelle ordinaire et l'après-midi consacré au CSSCT sur les plans d'actions des entités de la DORM suite au baromètre social réalisé par SECAFI. Le DO étant absent, il revient au DRH de présider ce CSEE.

Un élu manquait à l'appel ; nous étions 18 élus votants sur 19. La Direction rappelle la règle de remplacement : c'est à l'élu absent et à son organisation syndicale de désigner celui ou celle qui le remplacera en respectant l'ordre de suppléance arrêté dans un tableau fourni par le pôle Relations Sociales. La Direction ne sera plus pro-active pour effectuer les remplacements potentiels.

On recherche toujours, sans succès, un candidat au poste de Trésorier Adjoint.

Un focus a été fait sur la sobriété énergétique, sur la volonté de la DORM de mener des actions concrètes dans le cadre de sa politique RSE. Par exemple : basculer la nuit le réseau en mode veille, généralisation de l'éclairage LED sur toutes les surfaces de vente, boutiques éteintes 30 min après la fermeture, les postes téléphoniques fixes éliminés d'ici 2023 au profit de TEAMS, climatisation fixée à 26°, extinction complète de l'éclairage sur tous les bâtiments la nuit sauf ceux concernant la sécurité, etc.

Demande de dérogation relative au dépassement horaire hebdomadaire et quotidienne du travail en période cyclonique : consultation

Ce sujet revient chaque année avant la période cyclonique qui commence selon la préfecture, à mi-novembre pour se terminer en avril. Le dossier rappelle le cadre réglementaire qui stipule qu'en cas de circonstances exceptionnelles (ici l'alerte rouge), des dispositions particulières sur la durée journalière et hebdomadaire peuvent être prises par l'Entreprise. **En conséquence le CSEE est consulté pour un avis sur la possibilité de travailler plus de 10 h et/ou 12 h par jour ou de travailler au-delà de 48 h et/ou de 60 h.** Environ 85 collaborateurs sur l'UI sont impactés par cette dérogation ; auxquels s'ajoutent les renforts éventuels venant de Métropole. Conformément au Code du Travail, cette dérogation sera adressée à l'Inspection du Travail et à la Direction

Départementale du travail et de l'emploi. Le porteur précise que les interventions le samedi des techniciens se font uniquement sur la base du volontariat.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Il s'agit de se donner les moyens en vue de la remise en état du réseau, consécutivement aux dégâts causés par des événements météorologiques ; et ce, dans le strict respect du cadre légal. Cette dérogation nous paraît pertinente et nécessaire : la CFE-CGC Orange a voté POUR. Cependant cette demande n'a pas fait l'unanimité : une organisation syndicale n'a pas pris part au vote. Il y a eu 7 abstentions et 7 pour. Pour la Direction, le résultat de ce scrutin équivaut à un vote CONTRE mais ne met pas en cause cette dérogation.

Plan RADIAL 2023 : consultation

Le plan cyclone 2023 a fait l'objet de **vifs échanges entre élus et Direction pour aboutir à un blocage**. Ce plan décrit l'ensemble des actions mises en place en amont de la saison cyclonique pendant les périodes de pré-alerte, pendant l'alerte rouge, dans la phase de sauvegarde et au-delà. La seule évolution par rapport au dossier de l'année dernière - selon le responsable du plan RADIAL- c'est qu'on ne mobilise plus des binômes de l'UI sur les sites stratégiques pendant l'alerte rouge. Par exemple, si le câble SAFE de St Paul est coupé, la bascule se fait automatiquement sur le câble sous-marin de Ste Marie et vice versa. Par ailleurs, des clauses de contrats avec des clients stratégiques comme OINIS (câbles sous-marins), MEOLUT (système de balises Argos) et GALILEO (Système de GPS européen) exonèrent Orange de toute intervention pendant l'alerte rouge.

Le point d'achoppement est intervenu lors des échanges concernant la posture officielle pendant l'alerte rouge : doit-on télétravailler ? Des réunions sont-elles possibles avec les managers ?

Les consignes paraissent contradictoires. En effet, la préfecture préconise d'éviter les communications pour ne pas perturber celles échangées par les secours. Orange demande à ses clients d'éteindre leurs Livebox pendant la phase critique cyclonique. En interne, le discours est différent.

Lors de l'alerte cyclonique de début d'année 2022, des consignes de certains managers « psycho rigides » -dixit notre DSCO- ont exigé la tenue de réunion d'équipes, voire de travailler pendant l'alerte rouge. Il est vrai que les consignes de la DORM étaient peu claires et sujettes à interprétation. La Direction a tenu à apporter des précisions : **la période de l'alerte rouge n'est pas « chômée »**. Cependant, l'employeur maintient la rémunération et aucune récupération n'est demandée au collaborateur qui ne travaille pas pendant l'alerte. Et de rappeler également que cette pratique très favorable aux collaborateurs est mieux-disante que le Code du Travail. Cela dit, selon le Président DRH, si les conditions techniques le permettent, un manager peut être amené à contacter un membre de son équipe car cette période, insiste-t-il, n'est pas chômée. Cette réunion peut être l'occasion d'évoquer les conditions de reprise de travail,

comment l'organiser ou tout simplement prendre des nouvelles de l'équipe dans cette phase critique. Ce n'est pas à proprement parler un retour à l'activité opérationnelle quotidienne classique. Ce discours, pour rassurer, n'a pas convaincu les élus. Même si le Président DRH promet une cohérence d'ensemble sur la communication qui sera adressée à l'ensemble des entités de la DORM et ce pour éviter les « dérives » évoquées lors du précédent RADIAL.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Lors du dernier cyclone, certains managers zélés ont exigé le télétravail de leur équipe pendant l'alerte rouge. Les élus ont sollicité une suspension de séance, ne voulant pas donner un blanc-seing à la Direction. Concertation qui a abouti à l'unanimité à la décision de ne pas prendre part au vote. **Situation inédite : c'est la première fois au cours de cette mandature qu'un projet CSEE n'obtient pas d'avis, mettant de fait la Direction face à ses responsabilités.**



Rapport de l'emploi du 1^{er} semestre 2022

Ce rapport d'étape de l'emploi du 1^{er} semestre 2022, une fois de plus, traduit une situation dégradée de l'emploi. Les tendances baissières sont quasiment les mêmes que celles déjà vues lors du bilan de 2021 :

- ✓ 811 effectifs actifs à fin S1-2022 dont 793 CDI (-5 vs 12/21) et 18 CDD (-7 vs 12/21) : baisse récurrente depuis 3 ans
- ✓ Taux de féminisation (35,7 %) en légère diminution (36 % au 12/21)
- ✓ 3 recrutements externes à date (prévision année =13)
- ✓ 56 alternants (-5 %)
- ✓ 12 conventions de stages
- ✓ L'âge moyen est de 43,5 ans pour les femmes et 46,2 ans pour les hommes : la population vieillit légèrement
- ✓ Nombre de cadres et cadres sup. identique à 2021

- ✓ Par domaine le classement en nombre de CDI est le suivant : 1-Client (37 %) ; 2-UI (30 %) ; 3-accompagnement (20 %) ; 4-Support (12 %)
- ✓ 20 salariés dans le dispositif TPS
- ✓ L'absentéisme en augmentation vs 2021

Analyse de la CFE-CGC Orange

De l'aveu du DRH, les leviers pour faire évoluer les données de l'emploi sont limités. Mais il prend note des points de vigilance débattus en séance et évoqués par la Commission. Le DRH évoque les difficultés parfois d'embaucher sur les profils spécifiques ou de recruter des femmes... La situation est décrite comme s'il s'agissait d'une fatalité. Non ! ce bilan d'étape ne peut pas nous satisfaire : les chiffres ont tendance plutôt à s'aggraver. La DO se donne-t-elle vraiment les moyens de les faire évoluer ? On peut raisonnablement en douter.

Plans d'actions à la suite de l'enquête triennale SECAFI

Il s'agit de la 5^{ème} vague d'enquête réalisée par SECAFI, du 11/10/21 au 03/11/21 sur plus de 10 ans d'évolution des conditions de travail à Orange. Le taux de participation était de 43,3 % en hausse par rapport à la précédente enquête. Le rapport est complexe, décliné au plan national, par directions métiers et par unités opérationnelles. Les résultats sont analysés sous l'angle des dimensions GOLLAC. Résumé des principaux items d'amélioration par entité de la DORM :

ADRC : Développement des compétences, reconnaissance au travail et perspectives d'évolution, amélioration du Parcours pro.

Entreprise : Régulation de la charge au travail, coopération inter-services, conduite au changement, accompagnement des équipes pour la mise en place des organisations hybrides au travail pour préserver le collectif.

UI : Travail collectif pour une meilleure répartition des activités, briser les silos et travailler la transversalité,

reconnaissance au travail en donnant des perspectives professionnelles.

DORM : le rôle principal de la DO Moyens propres consiste à piloter toutes les actions transverses de transformation par l'accompagnement et le soutien aux unités.

Analyse de la CFE-CGC Orange

De notre point de vue les plans d'actions du rapport ne sont pas clairs -parce que trop macros- et ne constituent pas des leviers opérationnels pour l'amélioration des constats défavorables. Nous déplorons qu'il n'y ait pas de porteurs désignés ou encore l'absence d'indicateurs (KPI) permettant de savoir si les objectifs sont atteints ou non. En réponse, la Direction précise que les actions seront inscrites dans les différents PAPRIACT des entités et que les élus pourront le moment venu avoir le bilan des actions embarquées. **Attendons donc la déclinaison de ces actions par les préventeurs pour apprécier leur pertinence et leur efficience.**

Prochain CSEE : le 23 & 24 novembre 2022

Vos représentants CSEE CFE-CGC Orange :

[Sylvain Gadiollet](#), [Jean-François Payet](#), [Jean-Michel Maillot](#)

Votre représentant syndical : [Raphaël Erudel](#)

Vous aussi vous voulez faire bouger les lignes ?

Rejoignez-nous !

Flashez ce code et adhérez à la CFE CGC Orange

Ou cliquez [ici](#)



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](#)