

## SOMMAIRE

Projet d'alignement des priorités de la roadmap et adaptation de l'organigramme de la DSI.....	1
Plan Radial Cyclone 2024 et demande de dérogation relative au dépassement horaire hebdomadaire et quotidienne du travail en période cyclonique.....	2
Bloc 3 : Rapport PEC (Perspectives Emploi Compétence) 2022.....	2
Bloc 3 : Rapport égalité Professionnelle 2022.....	3
Bloc 3 : Rapport Handicap 2022.....	3

Est-ce une surprise ? Les trois OS qui boycottaient le CSEE ont fait volte-face et décidé de siéger, et nous sommes ensuite accusés d'avoir des ambitions électorales ! La réunion s'est donc tenue au complet (19 élus) avec des sujets d'entreprise classiques obligatoires concernant trois rapports du Bloc 3 (RH) et une information sur la réorganisation de la DSI. Initialement prévue sur deux jours, une seule journée a suffi pour aborder tous les points inscrits à l'ordre du jour. Un tour horizon a été réalisé par le président sur les résultats financiers et KPI à fin août. Globalement un satisfecit est affiché et la DO sera en particulier à l'objectif sur l'ambition du cash-flow.

## Projet d'alignement des priorités de la roadmap et adaptation de l'organigramme de la DSI

✓ Information

### La DSI : une nouvelle gouvernance et une approche innovante :

Le nouveau directeur de la DSI a éclairé les élus au sujet du projet de réorganisation des services. Cette présentation est le fruit de nombreuses rencontres avec les parties prenantes, notamment les salariés de la DSI, les Directions clientes de la DORM, l'équipe RH, l'environnement de travail et le préventeur. Quels enjeux sous-tendent cette ambition ?

Actuellement, de nombreux projets sont en cours ainsi qu'un flux constant de nouvelles idées. L'approche fondamentale est de donner la priorité aux sujets en fonction de la capacité réelle des équipes à les réaliser. Pour ce faire, il est envisagé de limiter le nombre de projets par trimestre, d'aligner les équipes de la DSI sur des priorités trimestrielles communes, ce qui permettra d'éviter la dispersion des ressources et la surcharge de travail.

Au cœur de cette transformation, il est question de redéployer des experts internes vers des domaines clés, en particulier en renforçant les compétences dans les domaines de la Finance et de la Relation Client Catalogue, avec une expertise en "ingénierie logicielle". Cette réaffectation des activités vise à réduire la dépendance aux experts externes. Il est également question d'exploiter pleinement la DATA et l'IA (Intelligence Artificielle).

Dans l'organisation cible, l'effectif reste iso (59 CDI). Les changements notables sont les suivants :

1/ Transformation du département DCS renommé SPARQ et recentré sur des missions : Projet, Architecture, Release, Management et Qualité processus.

2/ Renfort en compétences internes « ingénieur logiciel » des départements FINANCE et RCC vers le nouveau dépt SPARQ  
3/ Rattachement du domaine SVA au département FINANCE-SVA  
4/ Création du département DATA, IA

Initialement, nous avons envisagé de solliciter la commission CSSCT afin de mener une analyse de l'impact humain du projet. Toutefois, après avoir examiné attentivement les explications fournies et constaté que l'impact global du projet était relativement limité (il s'agit d'une réorganisation à effectif constant), les élus ont pris la décision unanime de ne pas faire appel à la commission. Les salariés qui seront touchés par un changement hiérarchique bénéficieront d'entretiens individuels au cours du mois d'octobre. Le nouvel organigramme sera pleinement opérationnel à la suite de la consultation prévue le 26 octobre 2023.

### Analyse de la CFE-CGC

Le changement de gouvernance au sein de la DSI apporte un souffle nouveau et un regard frais sur une activité clé de la DORM. Cette transformation, empreinte de pragmatisme opérationnel, s'annonce prometteuse pour répondre aux défis considérables du système d'information de demain. Ce sujet technique a été bien démystifié par son porteur, adoptant une approche claire, ce qui a facilité sa compréhension. Nous jugeons sur pièce.

## Plan Radial Cyclone 2024 et demande de dérogation relative au dépassement horaire hebdomadaire et quotidienne du travail en période cyclonique

✓ Consultation

### Le plan radial 2024

Chaque année, avant la saison cyclonique, ce dossier est soumis aux élus pour consultation. Il offre une description détaillée des mesures mises en place pour faire face aux crises qui peuvent survenir sur la boucle locale, lorsque les ressources disponibles ne permettent pas un retour à la normale en moins de 14 jours. Ce document met en évidence les points essentiels du plan, de la phase de pré-alerte à l'évaluation finale, en prenant en compte les particularités locales. Il convient de noter qu'aucune permanence technique ne sera assurée sur les sites techniques pendant l'alerte rouge. De plus, la question débattue l'année dernière concernant la possibilité de travailler pendant l'alerte rouge a été clarifiée : toutes les activités sont suspendues pendant cette période. La reprise des activités commence officiellement dès la fin de l'alerte, avec des directives spécifiques et des instructions en fonction de l'heure et du jour de levée de l'alerte. Des dispositions sont également prévues sur la possibilité de télétravail en cas de difficultés pour rejoindre le lieu de travail, etc...

### Dérogation au dépassement horaire

La question des dérogations est inhérente à l'activation du Plan RADIAL. En effet, en raison de l'importance des problèmes susceptibles d'affecter les infrastructures et les équipements réseau d'Orange sur la DORM, il est nécessaire de prendre des mesures spéciales concernant les horaires de travail, tant quotidiens que hebdomadaires. Le cadre légal établi par le code

du travail est strictement respecté, et son application est soumise à l'appréciation de l'inspection du travail, qui doit être systématiquement consultée pour valider toute dérogation. De plus, toute demande de dérogation doit être accompagnée d'arguments justifiant les circonstances exceptionnelles qui la motivent, tout en précisant la durée pour laquelle l'autorisation est sollicitée.

### Analyse de la CFE-CGC

Le plan RADIAL et la dérogation au dépassement horaire ont pour objectif principal : la description de l'ensemble des actions mises en place en amont de la saison cyclonique, pendant les périodes de pré-alerte cyclonique, pendant l'alerte rouge, dans la phase de sauvegarde et au-delà. L'objectif fondamental de ce plan est d'assurer un retour à la normale en moins de 14 jours. Il est important de noter que les ajustements apportés au dispositif pour les salariés ont pris en considération les commentaires formulés par les élus l'année précédente. C'est donc en toute cohérence que nous avons donné un avis favorable sur le Plan RADIAL 2024.

### Vote des élus

- Pour 8 soit CFE-CGC Orange (4) et SUD (4)
- Contre : 0
- Abstention : 11 (CFDT+FO+UNSA)

## Bloc 3 : Rapport PEC (Perspectives Emploi Compétence) 2022

✓ Information

Une mauvaise habitude s'installe au niveau de cette instance, certains porteurs de sujet d'entreprise ne prennent plus la peine de faire une synthèse de leur présentation, passant directement aux questions. Nous dénonçons cette méthode qui manque de respect vis-à-vis des élus et souhaitons que cela change. Nous le ferons savoir.

### Une politique constante de « désemploi »

Rien de nouveau ni de positif. Ce rapport-bilan 2022 affiche les mêmes tendances baissières en termes d'emploi :

- Les recrutements externes restent faibles. 12 en 2022 même si la DO fait mieux qu'en 2021 (7)
- L'évolution nette (Entrées – Départs) reste négative -12 en 2022.
- L'effectif CDI en baisse : 786 vs 798 soit -12 entre 2022 et 2021
- 2022 est une année record en termes de démissions, de licenciements et de rupture conventionnelle (-10)
- Le taux de féminisation progresse de façon epsilonlesque

-Le dispositif sénior (31 en 2022) a un impact sur la force au travail (-19.5 ETP)

### Analyse de la CFE-CGC

Sur chaque domaine d'activité, des enjeux et leviers forts sont mis en exergue pour le business et la satisfaction clients ; malheureusement, nous observons que la DORM a opté pour une exécution de ces défis avec des ressources humaines limitées. La force au travail décline de manière continue depuis plusieurs années, et nous craignons que cette tendance ne s'interrompe pas de sitôt.

Le DRH nous confirme que malgré les coupes drastiques dans les effectifs de la DORM, nous devons relativiser versus d'autres régions de l'hexagone où la situation est encore plus critique. Le Président et le DRH prétendent se battre pour préserver l'emploi. La CFE-CGC Orange n'a pas à cette vision. Les chiffres sont sans appel. Nous refusons de nous résigner à la fatalité et ferons entendre notre voix pour garantir un niveau d'emploi acceptable à La DORM. Ce bilan 2022 Perspectives Emplois et Compétences est très mauvais.

## Bloc 3 : Rapport égalité Professionnelle 2022

✓ Information

### A quand une vraie politique d'égalité professionnelle ?

Ce rapport de 114 pages égrène les KPI de l'égalité professionnelle. Les données restent en deçà de ce que l'on est en droit d'attendre. Globalement les femmes restent encore discriminées.

Quelques éléments le justifiant :

- ✓ Le taux de féminisation progresse au rythme d'un escargot qui traverse une route : 35,87% en 2020 ; 35,96% en 2021 et 36,26% en 2022. Elles étaient 285/786 au 31/12/22.
- ✓ Représentation minoritaire au niveau des cadres et cadres sup : 17% de l'effectif pour les femmes quand les hommes sont à 37%
- ✓ Bizarrement le taux de féminisation du codir de l'état-major et celui du codir des différentes entités ne sont pas renseignés.
- ✓ Age moyen : F → 42.5 ans H → 45.96 ans
- ✓ 12 Recrutements externes 2022 ; 6 Femmes et 6 Hommes
- ✓ Les promotions profitent plus aux hommes (31 en 2022) qu'aux femmes (21)

## Bloc 3 : Rapport Handicap 2022

✓ Information

### ✓ Une situation peu enviable

Selon le rapport : au 31/12/2022, 30 collaborateurs en situation de handicap soit 3,58 % de l'effectif social de la DORM. Une progression de 7 % du taux d'emploi direct par rapport à l'année précédente. Les effectifs sont répartis avec une prédominance sur les domaines « Innovation et technologie » et « Client »

- 50% des salariés en situation de handicap ont plus de 50 ans contre 28% de cette moyenne d'âge sur le périmètre de l'ensemble des salariés de la DORM
- Le taux de féminisation des salariés en situation de handicap est de 57%.
- Le seul recrutement effectué en 2022 concerne un alternant
- 13321€ de dépenses consacrées au domaine
- Des travaux d'accessibilité ont été réalisés sur RDP, Ravine Blanche et Kaweni
- Un salarié promu
- Du 14 au 18 novembre 2022 la semaine de l'HANgagement (ateliers et mini-conférence).

- ✓ Formation : en moyenne, les femmes ont bénéficié en 2022 de plus d'heures de formation (33.7h) que les hommes (32.6h)
- ✓ Rémunération : la rémunération moyenne brute mensuelle des femmes (3905€) reste inférieure à celle des hommes (4670€) soit -16.3%

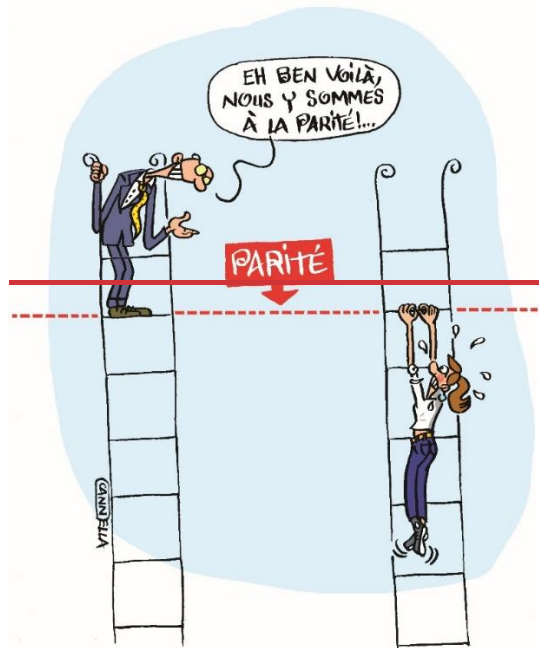
### Analyse de la CFE-CGC

Une réelle volonté politique est indispensable pour faire progresser le rapport d'égalité professionnelle H/F. Nous ne pouvons pas nous contenter de timides avancées, aussi louables soient-elles, pour nous satisfaire de ces progrès encore bien trop limités à nos yeux. Certes, des mesures correctives ont été prises pour réduire le dé positionnement salarial de certaines femmes, mais le compte n'y est toujours pas. Le bilan actuel demeure très insatisfaisant. La CFE-CGC Orange est déterminée à être le porte-parole de ces salariées qui sont laissées pour compte. Nous ne cesserons pas de rappeler que l'égalité professionnelle est un droit fondamental, et qu'il est temps que cela se traduise dans les faits.

- Secteur protégé (les ESAT) : 206 k€ dépensés pour des travaux concernant le nettoyage des locaux et sites techniques non habités, l'entretien des espaces verts de nos sites, les travaux de papeterie et petit outillage.

### Analyse de la CFE-CGC

Sans nier les actions mises en œuvre et malgré le ton positif du rapporteur, la CFE-CGC Orange estime que le domaine du handicap au sein de la DORM dresse un tableau plutôt sombre. Nous sommes très éloignés du taux standard réglementaire fixé par la loi, qui est de 6%. Nous avons soulevé des préoccupations concernant la gouvernance de cette activité au sein du département de l'environnement du travail compte tenu du faible ETP chargé de cette mission. Le DRH et la responsable de l'environnement du travail se montrent rassurants. A nos yeux, cela ressemble à une esquive que nous traduisons par « tout va bien dans le meilleur des mondes ». Il est essentiel que la DORM prenne cette question au sérieux et s'engage à améliorer la situation.



**Prochain CSEE : le 26 octobre 2023**

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

**Flashez ce code et adhérez à la CFE CGC Orange**

Ou cliquez [ici](#)



<b>VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE DE LA DORM</b>	<b>Élus CSE :</b>	<b>Commissions CSE :</b>
	Jean-François Payet : 0692 00 45 57 Sylvain Gadiollet : 0693 21 55 53 Jean-François Devillers : 0693 55 6814 Jean-Michel Maillot : 0692 074 074	Emploi Formation Egalité pro : Patrick Renaudin : 0693 39 61 29 Commission Handicap : Raphael Bonachera : 0692 44 22 80 Commission ASC : Commission Restauration : Projets Economie Evolution des marchés : Jean François Payet : 0692 00 45 57 Patrick Renaudin : 0693 39 61 29 Représentant syndical : Ingrid Dobaría : 0693 21 85 16



**CHOISISSEZ  
CEUX  
QUI  
AGISSENT !**

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

[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)  
abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](https://bit.ly/abtCFE-CGC)  
tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFECCG](https://bit.ly/annuaireCFECCG)

