

SOMMAIRE

Projet de mise au concept Smartstore de la boutique de Ste Suzanne (Consultation).....	1
Les dossiers RH du bloc 3 (Information).....	1
Les résolutions.....	2
Bilan de la médecine de travail 2023 et Organisation et fonctionnement du service santé au travail 2025	3

Le CSEE s'est tenu en deux temps. D'abord, une session dédiée à la santé au travail a permis la présentation du bilan 2023 et le choix des prestataires jusqu'en 2025. Ensuite, une partie dédiée du projet Smartstore pour la boutique de Sainte-Suzanne et d'autres sujets courants, suivie des résolutions toujours présentées à nos élus en séance.

La CFE-CGC Orange s'est opposée à la décision du bureau de ne pas rembourser les frais de déplacement des élus mahorais pour leur formation économique. Nous avons proposé une résolution modifiée, mais elle n'a pas pu être soumise au vote. En effet, à 17h50, le président a dû suspendre la séance, les 10 autres élus ayant refusé de prolonger la réunion jusqu'à 18h00, l'heure limite prévue par le règlement intérieur. Ce point sera donc abordé lors de la prochaine réunion le mois prochain, avec apparemment une perspective de compromis satisfaisant pour l'ensemble des élus.

Projet de mise au concept Smartstore de la boutique de Ste Suzanne (Consultation)

Concept Smartstore : Et de 4

La boutique de Sainte-Suzanne sera la 4^{ème} boutique mise au concept Smartstore, après celles de Châtel à Saint-Denis, Sacré-Cœur au Port et Saint-Paul. Ce nouveau concept, soutenu par les 14 collaborateurs concernés (dont 2 apprentis) apportera un réel confort au travail grâce à 8 positions de travail disponible simultanément, tout en améliorant considérablement l'expérience client.

Ce projet, évalué à 162 000 €, a accordé une grande importance à la sécurité des biens et des personnes dans la boutique

temporaire pendant les travaux. La direction du projet a travaillé en étroite collaboration avec les élus pour prendre en compte toutes les préoccupations liées à la sécurité.

Analyse de la CFE-CGC

Ce projet va améliorer les conditions de travail des employés et enrichir l'expérience client. Les vendeurs sont très motivés pour travailler dans le stand temporaire. Le concept Smartstore pour Sainte-Suzanne a été approuvé à l'unanimité.

Les dossiers RH du bloc 3 (Information)

Rapport situation comparée 2023

Effectifs : 769 CDI actifs, 19 CDD, 56 alternants et 5 stagiaires.

- ✓ Le taux de féminisation est en très légère croissance pour ne pas dire en quasi-stagnation depuis 5 ans. La Direction client affiche un taux supérieur à 50% soit 52,3%, les autres entités sont en deçà : Entreprise 47,7% ; DOMP 37,3% et au dernier rang, l'UI 18,3%
- ✓ La moyenne d'âge : homme 46,1 ans, femme 43,7 ans
- ✓ Les recrutements externes sont plus favorables aux hommes (7) qu'aux femmes (3).
- ✓ Les promotions H/Fen 2023 sont quasi-identiques, 21 pour les hommes et 20 pour les femmes.
- ✓ Les femmes ont bénéficié de plus d'heures de formation (27,8 heures en moyenne) que les hommes (26,7 h).
- ✓ La rémunération reste en écart défavorable pour les femmes même si l'évolution est plutôt à la réduction de cet écart.

Seules les bandes D et F affichent un écart de rémunération plus favorable aux femmes.

Bilan Perspectives Emploi et compétence 2023

- ✓ Inéluctablement et depuis plusieurs années l'effectif de la DORM baisse : -2,2% en 2023 vs 2022 soit -17 CDI actifs.
- ✓ Les hommes sont 488 (63,5%) et les femmes 281 (36,5%) de l'effectif total.
- ✓ Des difficultés persistent pour recruter sur certains postes comme conseillers-clients, par exemple.
- ✓ 10 recrutements externes ont été réalisés en 2023, dont 30% étaient des femmes.
- ✓ Les enjeux à venir sont détaillés entité par entité. On note l'optimisation et le développement de la relation client digitale, la mise en œuvre de nouveaux concepts pour les boutiques, le déploiement de la polyvalence et l'intégration de l'IA dans le service clients. La Direction prévoit une optimisation continue de la répartition des activités entre La

Réunion et Mayotte pour accroître le chiffre d'affaires et améliorer le NPS des marchés Entreprises, PRO et PME (DE). L'optimisation des compétences et le maintien des projets structurants en interne seront prioritaires pour l'UI. Plusieurs actions sont également prévues à la Direction Marketing & Formation (optimisation de l'organisation, montée en compétence sur la DATA/Visualisation, Développement de l'automatisation, recrutement de deux RMO pour faciliter le back-up...) ainsi qu'à la DSI (industrialisation et automatisation de certains processus, arbitrage des projets par trimestre en tenant compte de la capacité à produire, programma DATA/IA).

Bilan annuel « Emploi 2023 » incluant le bilan alternance et le temps partiel en 2023 : des moyens humains toujours en baisse.

Effectif : nous retrouvons les mêmes données déjà évoquées dans le paragraphe sur la situation comparée.

La force au travail diminue (-7,3 %) à la faveur d'une année 2023 sans intempérie majeure (moins de sous-traitance, pas de renforts RADIAL)

L'intérim a représenté 10 ETP en 2023.

21 départs dont 15 retraites

38 salariés sont partis en TPS dont 55% en temps libéré.

Les résolutions

Quatre résolutions présentées par le secrétaire ont été soumises au vote des élus. Si trois ont été validées à l'unanimité, la quatrième n'a pas fait consensus.

Rentrée universitaire (vote 19 POUR, unanimité)

QF 1 à 4 : 70€ QF 5 à 8 : 60€ QF9 à 14 : 50€

Pour rappel avec la CFE-CGC Orange, le principe était 60€ pour tous, sans notion de QF.

Décès d'un ouvrant-droit (vote 19 POUR, unanimité)

Un montant de 193€ est attribué en cas de décès d'un ouvrant-droit auquel peut s'ajouter une somme complémentaire pouvant aller jusqu'à 400€ au titre de la solidarité (aide financière non remboursable).

Pour rappel la CFE-CGC Orange proposait en cas de décès d'un ayant-droit l'octroi de 800€ ainsi que le bénéfice du reliquat du tableau magique non-consommé.

Remplacement d'un membre de la commission égalité-pro (vote 19 POUR, unanimité)

Règle budgétaire concernant la formation des élus : débat suspendu

Cette résolution a suscité une vive controverse concernant la prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement des élus mahorais se rendant à La Réunion pour des formations. Le

L'alternance se porte bien, le quota de la DORM s'établit à 7,11 % soit 56 alternants (en progression vs 2022) et dépasse le taux fixé par l'accord intergénérationnel (5%). 52 tuteurs formés accompagnent ces alternants, contrat pro et apprentis.

Les alternants sont affectés majoritairement sur le domaine client (39 soit 70%) suivi du périmètre Innovation et technologie en UI (14 soit 25%) et enfin fonctions support (3 soit 5%).

274 collaborateurs sont dans un dispositif de télétravail avec convention.

Analyse de la CFE-CGC

Les dossiers RH du bloc 3 nécessitent une refonte. Les trois dossiers examinés aujourd'hui contiennent de nombreuses redondances, des contradictions ou des manques (divergence sur le nombre de CDI actifs, les promotions des salariés en temps partiels, données du périmètre Mayotte non complétées...). Nous déplorons, une fois de plus cette année, la baisse drastique des effectifs, malgré des enjeux business toujours importants. La direction justifie cette réduction par l'efficacité des processus, l'optimisation des compétences, la réorganisation, le déploiement de la polyvalence, l'intelligence artificielle, et de nouveau concept pour les boutiques. A la CFE-CGC Orange, nous restons sceptiques face à ces orientations qui fragilisent l'emploi d'année en année.

bureau avait proposé une résolution excluant le remboursement de ces frais pour les élus de Mayotte. Cette décision a été perçue comme particulièrement injuste et discriminatoire.

Le secrétaire a tenté de retirer ce point controversé face aux protestations. Nous avons insisté pour faire voter une nouvelle résolution incluant la prise en charge des frais pour les élus de Mayotte. Il n'y a pas eu de vote lors de la séance. Celle-ci a été interrompue parce que dix membres ont décidé de ne pas continuer jusqu'à l'heure limite du CSEE, utilisant cette situation pour éviter de prendre une décision.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC Orange soutiendra toutes les résolutions qui servent l'intérêt collectif en faisant abstraction de l'utilisation du quotient familial (QF) comme il était d'usage avant 2023. La CFE-CGC Orange n'adopte pas une posture d'opposition systématique contrairement à ce qu'elle a subi de la part des autres élus avant sa démission du bureau. Nous avons, une fois de plus, demandé au bureau de faire preuve de transparence et de respecter nos élus en transmettant les résolutions dans les mêmes délais que ceux prévus pour la direction. Cela permettra d'éviter des suspensions de séance inutiles.

Bilan de la médecine de travail 2023 et organisation et fonctionnement du service santé au travail en 2025

Le bilan 2023

Réunion : les principales données statistiques :

- 819 salariés suivis
- 259 visites médicales dont 13% ont été manquées
- 226 examens complémentaires
- 141 orientations dont 39 en psychiatrie/psychologie (28% des orientations)
- 28 actions en milieu de travail
- 0 inaptitude prononcée

Une visite médicale coûte 96€ selon le DRH

Mayotte : en 2023, MEDETRAM a accru son personnel (2 médecins et 6 infirmiers) offrant un service de médecine du travail plus en adéquation avec le cahier des charges d'Orange. En 2022, un seul médecin était en poste. Notons que la mise en place d'un nouvel outil de gestion pour le suivi des visites est prévue pour le premier trimestre 2025.

- 72 salariés suivis
- 8 visites médicales
- 1 visite d'embauche
- 6 visites d'information et de prévention initiale

Une visite médicale coûte 114€ selon le DRH

Organisation et fonctionnement du service santé au travail en 2025

Sans surprise, MEDETRAM pour Mayotte et INTERMETRA pour La Réunion ont été retenus pour poursuivre leur mission

de santé au travail jusqu'en 2025. MEDETRAM seul prestataire disponible à Mayotte, a été logiquement reconduit, avec une amélioration notable de son effectif. À La Réunion, deux organisations étaient en lice : INTERMETRA et SISTBI. INTERMETRA, bien implanté sur l'ensemble du territoire, dispose de ressources humaines nettement supérieures (33 médecins, 8 infirmiers, 18 assistants techniques) comparées à celles de SISTBI (8 médecins, 3 infirmiers, 12 assistants techniques). De plus, INTERMETRA possède une grande expérience d'Orange et d'une connaissance approfondie des problématiques de la DORM. Le choix de MEDETRAM et d'INTERMETRA a donc été approuvé à l'unanimité.

Analyse de la CFE-CGC

La médecine du travail fonctionne de manière satisfaisante sur les deux territoires, avec une collaboration optimale entre les services de santé et d'environnement de travail d'Orange. Nous avons demandé à la Direction de s'assurer du respect des visites médicales, obligatoires pour tous les salariés Citer la fréquence obligatoire. Nous avons également signalé le faible nombre de visites médicales à Mayotte. Selon le médecin, le taux de salariés orientés vers des services de psychiatrie ou de psychologie n'est pas préoccupant et est comparable à celui observé dans d'autres entreprises de taille similaire. À la CFE-CGC Orange, nous approuvons le fonctionnement et l'organisation de la médecine du travail sur ces deux territoires.

**VOS REPRESENTANTS
CFE-CGC ORANGE
DE LA DORM**

Vos Élus CSE :

Jean-François Payet : 0692 00 45 57
Ingrid Dobarra : 0693 21 85 16
Sylvain Gadiollet : 0692 01 62 50
Sinda Buchle : 0692 09 75 71
Jean-Michel Maillot : 0692 074 074
Mariame NAHOUDA H. : 0639 40 93 99
Raphael Erudel : 0692 29 83 66
Vanessa Moinache : 0692 64 90 94
Audrey Willette : 0692 07 05 51

Prochain CSEE : les 26 & 27 sept 2024

Vous aussi vous voulez faire bouger les lignes ?

Rejoignez-nous !

Flashez ce code et adhérez à la CFE CGC Orange

Ou cliquez [ici](#)



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**

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

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

