

SOMMAIRE

Projet de mise au concept SMARTSTORE de la boutique de St Leu (consultation)	1
Projet d'ouvertures exceptionnelles et jours fériés 2025 sur les points de vente de la Direction Clients (Consultation)	1
Prospectives Plan Emploi Compétence (PEC) 2024-2026 (Bloc 1 en information)	2
Les orientations formation 2025 (Bloc 1 en information)	2
Plan de formation prévisionnel 2025 (Bloc 3 en information)	2
Rapport handicap 2023 (Bloc 3 en information)	3

Le CSEE de novembre a débuté par 2 déclarations préalables : SUD a choisi de mettre en lumière la dégradation du climat social avec la recrudescence des suicides et les conséquences du plan de départs volontaires à SCE. La CFDT s'est encore livrée à une critique acerbe à travers un pamphlet national diffusé dans tous les CSEE. Cette déclaration s'est attardée sur les résultats des dernières élections professionnelles (FCPE) en revendiquant fièrement être la seule organisation syndicale en progression mais en ne mentionnant pas leur recul en nombre de suffrages. La CFDT en a profité pour accuser la CFE-CGC Orange de divers maux. Le syndicat CFE-CGC Orange est le seul à connaître une forte progression en termes de suffrages exprimés. Une performance qui, sans doute, nourrit l'amertume perceptible dans les propos de cette organisation syndicale

Nous avons sollicité des informations sur l'atterrissage budgétaire de fin d'année (Chiffre d'affaires, EBITDA, Cash-Flow, CAPEX) ; en toute transparence selon la Direction, ces projections seront inférieures à l'ambition initiale. En cause, le cyclone BELAL, des hypothèses d'ARPU trop ambitieuses et un contexte économique et concurrentiel très défavorable en 2024. Néanmoins, entre 2023 et 2024, la progression reste positive.

Ce CSEE avait des sujets concernant la direction commerciale, les perspectives d'es emplois à la DORM, le plan de formation pour 2025 et la situation de l'emploi des travailleurs en situation de handicap à la DORM.

Projet de mise au concept SMARTSTORE de la boutique de St Leu (consultation)

Boutique le Portail St Leu : la 5ème à passer sous le concept SMARTSTORE

Après Chatel, Sainte-Suzanne, Le Port et Saint-Paul, la DO poursuit la transformation de certaines boutiques vers le concept SMARTSTORE, c'est au tour de la boutique de Saint-Leu-Portail d'y passer. La mise en service est prévue après le T4 pour ne pas perturber les événements commerciaux de fin d'année. Pendant les travaux, la boutique éphémère utilisée pour Sainte-Suzanne sera de nouveau employée. Ce projet

SMARTSTORE est très apprécié par le personnel pour le confort de travail amélioré qu'il offre, et le parcours client y est optimisé au maximum.

Analyse de la CFE-CGC

Nous avons émis un avis favorable pour les précédentes boutiques ayant basculé au concept SMARTSTORE. Dans la même logique nous accueillons favorablement cette évolution vers ce concept qui est également apprécié par les équipes de la boutique. Vote favorable unanime de la part des élus (19/19).

Projet d'ouvertures exceptionnelles et jours fériés 2025 sur les points de vente de la Direction Clients (Consultation)

Des ouvertures exceptionnelles pour le business et pour ne pas laisser le champ libre à la concurrence

En 2025, on recense 12 jours fériés travaillés à la Réunion et 16 à Mayotte. A noter que le 1^{er} mai, le 25 décembre et 1^{er} janvier les boutiques restent fermées. Pour les journées commémorant l'abolition de l'esclavage (20 décembre à La Réunion et 27 avril à Mayotte), la présence des salariés se fera uniquement sur volontariat. Les boutiques de centre-ville pourront être amenées à ouvrir les dimanches, de façon exceptionnelle, dans le cadre d'événements commerciaux (braderies, foires...) organisées

par l'association des commerçants respectant les dérogations au repos dominical. Les boutiques de centres commerciaux pourront aussi être amenées à ouvrir certains dimanches lors des fortes périodes commerciales (en décembre notamment). Les salariés seront sollicités par volontariat, la rémunération et la récupération du travail de ces ouvertures exceptionnelles s'effectueront conformément aux règles en vigueur. Les managers veilleront à ce que les règles sur le temps de travail soient respectées.

Analyse de la CFE-CGC

Cette information revient chaque année : il est important de ne pas laisser le champ libre aux concurrents qui restent ouverts pendant ces périodes de forte affluence. Le développement de notre activité reste une priorité. Ainsi, nous validons ce projet

d'ouvertures exceptionnelles, qui respecte les règles habituelles sur la durée du travail et repose sur le volontariat du personnel, point sur lequel nous avons particulièrement insisté.

Vote des élus : POUR : 12 (CFE-CGC & UNSA) CONTRE 2 (SUD) et ABSTENTION 5 (CFDT & FO)

Prospectives Plan Emploi Compétence (PEC) 2024-2026 (Bloc 1 en information)

La DORM ambitionne de faire mieux mais avec moins

Cette prospective 2024-2026 détermine la feuille de route de la période basée sur 3 piliers de « Lead the future » qui se traduit au niveau de la DORM par 6 priorités :

- Déployer un plan de conquête à Mayotte,
- Viser l'excellence sur le parcours fibre,
- Faire du digital un canal de vente fiable et plébiscité par les clients,
- Répondre au mieux aux besoins des clients PRO_PME,
- Viser la neutralité carbone sur les deux territoires,
- Se différencier par la cybersécurité.

Une déclinaison est affichée par territoire et pour chaque domaine : Services Clients Grand public, Intervention ; Entreprise ; Services transverses (DSI-Marketing/Formation-RH-DAF. L'IA occupera une place de premier plan dans ces

priorités DORM. La prospective prévoit également une baisse significative des effectifs sur la période considérée : de 730 ETP CDI à fin 2023 à 707 en besoins exprimés en 2026 soit une baisse de 23 ETP CDI sans tenir compte des négociations sur le nouveau TPS qui va débuter dès début 2025.

Analyse de la CFE-CGC

Nous restons sceptiques sur la possibilité d'atteindre des résultats ambitieux en diminuant considérablement les moyens humains. Le postulat selon lequel "on peut faire mieux avec moins" repose souvent sur des hypothèses optimistes de gains de productivité. Ces hypothèses doivent être étayées par des preuves solides, des moyens technologiques adéquats et une organisation adaptée ; éléments que nous n'avons pas relevés dans le dossier présenté. Nous sommes donc très réservés sur cette prospective 2024-2026 de la DORM.

Les orientations formation 2025 (Bloc 1 en information)

Un programme de développement des compétences ambitieux

L'orientation de la formation est axée sur 3 piliers de « Lead the future ». La politique de développement des compétences sera donc centrée sur 3 thématiques

- Compétences stratégiques
- Compétences business
- Compétences transverses et support

Selon le dossier Il s'agit :

- D'apporter à tous les salariés les éléments de connaissances fondamentales qui leur permettront de relever les défis business dans un contexte de profondes transitions,
- D'accompagner les salariés dans l'acquisition de compétences nouvelles, qui ne sont pas propres à leur métier mais deviennent essentielles à son exercice,

- De proposer des programmes permettant aux salariés de renforcer leur expertise cœur de métier ou d'évoluer vers de nouveaux métiers.

Le dossier stipule que l'offre de formation sera ciblée, proactive et pilotée et ce, dans une gouvernance adaptée pour assurer la bonne mise en œuvre de la politique de formation

Ces orientations sont ensuite déclinées sur les différents domaines et intègrent les évolutions liées à l'automatisation, l'intelligence artificielle et la cybersécurité.

Analyse de la CFE-CGC

Le programme est ambitieux et semble aligné avec les objectifs du Groupe. Cependant, le dossier présenté expose les thématiques abordées sans détailler les moyens mis en œuvre pour appliquer cette politique, ce qui constitue notre réserve principale.

Plan de formation prévisionnel 2025 (Bloc 3 en information)

Plan Formation : une offre en augmentation

Après les remontées des besoins par entité et par métier (en mai 2024) puis après arbitrage et consolidation, se dessine le plan de formation opérationnel 2025. Il s'agit d'orienter les salariés vers les dispositifs de développement des compétences répondant aux priorités de l'entreprise, pour renforcer leur

expertise ou accompagner leur évolution vers les nouveaux métiers. Les chiffres clés 2025 affichent une évolution positive par rapport à 2024.

- Nb d'heures de formation par salarié : 28,6h (27,7 en 2024)
- Nombre d'heures total : 23349 (22942 en 2024)

- Taux d'accès à la formation > 84%
- 71% en interne et 29% en externe
- 53% en présentiel et 47% en distanciel
- 4360 h sur les compétences stratégiques « lead the future » ; 13766 h sur les compétences business et 5223 h sur les compétences transverses et support
- Par domaine : 10931 h (Clients) 7152 h (Innovation et technologie) 1944 h (Support) et 3322 h (Accompagnement)

Analyse de la CFE-CGC

Comme les années précédentes, la Direction n'a pas été en mesure de nous fournir le budget alloué à la formation, laissant entendre que cette donnée est considérée comme négligeable ou non essentielle à communiquer. C'est d'autant plus dommage que ce plan affiche une tendance plutôt positive par rapport à 2024.

Rapport handicap 2023 (Bloc 3 en information)

Le handicap : la DORM loin du taux réglementaire

Situation du handicap à la DORM :

- 34 CDI et 1 CDD en progression vs 2022 (+13,33%)
- Taux d'emploi : 3,88% (objectif : 6%)
- Zéro recrutement en 2023
- Une population qui vieillit : 62% > 45 ans
- Féminisation à 58%
- 76,47 % non-cadres, 14,7% cadres, 8,8% cadres supérieurs
- Deux promotions de C à D
- Le budget consacré à l'aménagement de postes augmente de 194%

Le rapport de la commission souligne le manque de visibilité des actions de sensibilisation autour du handicap. En témoigne la baisse de participation des salariés à la Semaine du handicap. Face à ce constat, la commission encourage la Direction à engager une réflexion pour remédier à ce déficit de notoriété. De son côté, l'environnement de travail reconnaît les défis liés à la promotion de ce sujet et invite les membres de la

commission à s'impliquer dans les rencontres et actions menées. Cette implication permettrait de mieux comprendre les obstacles opérationnels et d'identifier des leviers pour faire avancer cette cause.

Analyse de la CFE-CGC

Certes, des difficultés existent, mais force est de constater qu'aucune amélioration significative n'a été observée depuis plusieurs années sur les indicateurs clés. Le plus préoccupant reste le taux d'emploi des personnes en situation de handicap, qui plafonne à 3,88 %, bien loin du seuil réglementaire fixé à 6 %. Pire encore, même à l'échelle d'Orange France, cet indicateur demeure en deçà des exigences légales. Un grand groupe comme Orange, qui revendique son engagement sociétal, a le devoir impératif de respecter ces prérogatives citoyennes et de mettre en œuvre des actions concrètes et efficaces pour combler cet écart. Nous, élus CFE-CGC Orange, émettons d'ores et déjà un avis défavorable sur ce rapport Handicap 2023.

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE DE LA DORM

Vos Élus CSE :

Jean-François Payet : 06 92 00 45 57
Ingrid Dobarria : 06 93 21 85 16
Sylvain Gadiollet : 06 92 01 62 50
Sinda Buchle : 06 92 09 75 71
Jean-Michel Maillot : 06 92 074 074
Mariame NAHOUDA H. : 0639 40 93 99
Raphael Erudel : 06 92 29 83 66
Vanessa Moinache : 06 92 64 90 94
Audrey Willette : 06 92 07 05 51

Prochain CSEE : 12 décembre 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

