Quoi de neuf à la DOE ?

29 avril 2016 – DOE à Schiltigheim

Employés, maîtrises et cadres, toutes vos infos sur www.cfecgc-orange.org

Cette réunion multilatérale est trimestrielle avec les Organisations Syndicales (OS). Organisée par la Direction Orange Est, y sont présentés bilans et projets et à l'ordre du jour : l'alternance en 2015 ; la formation avec Orange Learning et le bilan de l'entretien d'évolution professionnelle (périmètre territorial).

Alternance en 2015

La Direction annonce pour 2015 à la Direction Orange Est 5,52% des effectifs en alternance (364 alternants) et 107 stagiaires (50% des stages > 3 mois et gratifiés). Elle respecte donc les obligations légales de 5%. Dans les 343 tuteurs-trices «volontaires» qui les accompagnent, 17 ont 2 stagiaires et certains sont même apprentis. Ils sont tous formés et rémunérés en conséquence Le recrutement est à bac+2 au minimum.

La direction réaffirme que l'objectif premier est une aide à l'acquisition de compétences et d'expériences et non une étape à l'embauche de jeunes !

Le taux de réussite à la DOE est supérieur à 81%. Le niveau national est seulement à 72% pour le BTS. Les statistiques présentées démontrent que l'emploi est au rendez-vous des diplômés BTS plus que pour les licenciés et largement plus que pour les CAP ou moins. En 2015, sur les 131 recrutements externes, 62,3% sont des ex-alternants.

Formation Orange Learning

C'est un nouvel outil à compter de juillet 2016 qui remplacera SOFA et performance formation. Une présentation de l'outil est faite aux représentants du personnel pour démontrer le côté très digital et dynamique de cet univers à la main des salariés. Les managers pourront orienter leurs subordonnés vers des formations spécifiques.

Pour une prise en compte sur son temps de travail, il faut une validation de son manager et donc un intérêt partagé avec l'entreprise.

La formation métier restera prioritaire et les développements personnels seront largement à disposition. La Direction sera attentive aux refus de formation et arbitrera si besoin pour éviter les crispations.

L'historique de chacun sera intégré dans l'outil au fil de l'eau et permettra de fiabiliser le «passeport Formation».

Bilan de l'entretien d'évolution professionnelle (périmètre territorial).

C'est une contrainte légale avec un processus précis pour toutes les entreprises et permettre des reconversions pro surtout lors d'un plan social. **Pour Orange, c'est un outil sur volontariat** pour le vivier interne. Cette démarche volontaire du salarié le rend acteur de son parcours pro ou mobilité tous les 2 ans.

C'est 903 entretiens réalisés soit environ 15% des actifs CDI hors TPS (Do Est + autres directions). Orange Avenirs y inclus les 168 demandes de salariés issues des 3500 mails envoyés par les DRH aux salariés n'ayant pas d'EEP.
La Direction a une visibilité sur la répartition des EEP : Les unités les plus représentées en proportion et en volume sont UAT, UIAL, UFR et autres directions AEGE/ AGPRO. La répartition ACO/AFO sur EEP réalisés sont à 50%-50% et celle cadre/non cadre est respectivement de 30%-70%.
Orange Avenir doit être bienveillant et rester neutre sur les opérations de transformation et seulement accompagner.

Ne confondez pas EI et EEP ! L'EEP ne doit pas être un alibi managérial de mobilité imposée et non désirée !

Mieux comprendre l'entreprise pour agir ensemble

Vos correspondants CFE-CGC
Philippe Takacs – 06 72 14 53 49
Jean Jacques Pascarel – 06 82 85 42 31
Jean Paul Vinals - 06 82 85 42 31

Retrouvez la version électronique de cette lettre et toutes les informations : http://www.cfecgc-orange.org/do-est/

pour vous abonner : info@cfecgc-orange.org

Employés, maîtrises et cadres, plus d'infos sur : www.cfecgc-orange.org

Activités Sociales et Culturelles des CE
www.lemeilleurdesce.com

nos lettres nationales : Comprendre & Agir
Épargne & actionnariat salariés