



# CE DO IDF

## L'essentiel de ce que nous avons retenu...

Novembre 2015

### ■ Information consultation sur le rapport annuel sur l'emploi des travailleurs handicapés 2014

Bien que de légères améliorations aient pu être constatées sur la DO IDF, les effets des chantiers d'amélioration engagés restent bien souvent à l'état de bonnes intentions ou mettent un temps très long à influencer sur les réalités terrain. Le taux d'emploi des travailleurs handicapés en IDF bien qu'en légère hausse à 4,71% reste en dessous de la moyenne groupe (5,15% en 2014 contre 4,57 en 2013). Le recrutement des TH sur les 5 dernières années s'établit à 36 personnes et n'est pas dans une dynamique de croissance. Les entrées de TH proviennent en grande partie des nouvelles reconnaissances de handicap (68% en 2014), les recrutements en CDI ne représentant que 9% des entrées en 2014. Le taux d'accès à la formation des TH est de 74,69% contre 90,76% pour l'ensemble des salariés de la DO. Le taux de promotion est de 6.80% contre 9.35% pour l'ensemble des salariés actifs de la DO.

Nous notons également :

Les difficultés récurrentes sur les recrutements malgré le recours à de nombreux partenariats (dont deux cabinets de recrutements spécialisés) et participation à plus d'une trentaine de forums sur l'année.

Malgré la mise en place de « viviers » de candidatures, là encore le taux de transformation reste très bas.

Les travailleurs handicapés sont souvent positionnés sur des bandes CCNT assez basses et sont quasiment absents au-dessus du niveau Dbis (avec un taux de promotion plus faible que la moyenne, cela confirme un déséquilibre flagrant de trajectoire professionnelle).

La mobilité reste également une difficulté importante pour nombre de ces salariés, tous les sites Orange n'étant pas accessible.

Les adaptations de postes s'améliorent sensiblement avec des pratiques qui commencent à être maîtrisées dans de plus en plus d'entités de la DO IDF.

Compte tenu des enjeux sociétaux autour du handicap, nous ne pouvons qu'appeler le groupe Orange à une politique plus volontariste dans ce domaine. Favoriser la diversité dans l'entreprise, c'est aussi mettre plus de moyens et de ressources à disposition et faire preuve de plus d'innovation sociale dans le cadre de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise.

**Vote Contre 21 (CFE CGC/FO/SUD/CFDT/CGT)**

### ■ Information consultation sur le projet de plan de formation 2016

Les dispositifs d'accompagnement des formateurs qui représentent près de 4% des effectifs de la DO IDF avancent souvent de manière disparate et manquent de visibilité sur les évolutions professionnelles. Nous attirons la vigilance de la direction sur le cas de soutien métiers qui dans certaines unités se voient refuser l'accès au dispositif de certification sans justifications ou motivation précise.

Compte tenu de l'évolution législative pour les salariés contractuels qui passent du DIF au CPF (compte personnel formation), il va devenir difficile de suivre et de comparer les indicateurs formation dans les bilans.

Même constat avec l'arrivée au sein de la DO IDF des salariés des AGPRO et PME.

La direction, malgré nos demandes répétées, n'est pas à même de nous expliquer clairement comment s'articule le dispositif général de formation avec les nouveaux modes d'échanges qui fleurissent sur le terrain (Apprentissage en situation de travail, partage d'expérience entre pairs, Lan et Wan party, Co-développement, Boucle qualité apprenante, etc....) et qui ne sont pas comptabilisés dans le temps de travail.

Cette question devient encore plus cruciale avec les chantiers de transformation engagés, et les impacts que devraient avoir la transition numérique (digitalisation) dans nos métiers. Nous demandons qu'en complément du dispositif classique de formation, un suivi et une évaluation de ces nouveaux modes d'apprentissage puisse être mise en place.

Des projets aux doux noms de Orange Learning, FUTUR'O sont engagés par le groupe pour accompagner la transition et l'autonomie des salariés vers les nouveaux métiers, mais au niveau du terrain, c'est une relative confusion qui semble entourer leur mise en place.

Le mode pédagogique présentiel en très forte diminution.

Nous déplorons un indicateur illisible sur la formation pour les nouveaux arrivants.

Enfin, les informations « on line » supposées être en libre-service créent les conditions d'une inégalité accrue entre les salariés selon leur disponibilité, les accès aux outils sur leur temps de travail. Sans parler du risque de double tâche entre la poursuite de son activité et le suivi d'une formation ou information digitalisée voire à distance.

Si en volume financier l'effort de formation semble important de la part de l'entreprise, il nous semble manquer d'ambitions à hauteur du projet « Essentiel 2020 » et de clarté dans ses déclinaisons. Dans un contexte de baisse des effectifs et de transition numérique, un renforcement de la formation serait pourtant un levier important pour faire face aux nouvelles complexités et transformations de nos métiers.

**Vote**

**Contre 19 à l'unanimité des élus restés en séance**

## ■ Information consultation sur le bilan alternance 2014

Quelques chiffres sur le périmètre de l'UES Orange tout d'abord. Ce ne sont pas moins de 4378 apprentis qui ont travaillé parmi nous en 2014, contre 3971 en 2013, l'année 2015 devrait voir une nouvelle augmentation de cette force de travail. Sur ce total ce sont 218 CDI qui ont pu être signés et 276 CDD !! Le taux de féminisation recule sensiblement compte tenu de fort recrutement engagés sur des activités sur des activités techniques. Ce sont les activités grand public et réseau qui utilisent le plus ces apprentis.

Sur le périmètre de la DO IDF ce sont 606 alternants et 130 contrats de professionnalisation que nous avons pu accueillir sur 2014; Là encore ce sont les activités clients (agence distribution et centres d'appels) et réseau qui ont utilisé majoritairement ces contrats. Même remarque sur le taux de féminisation qui recule en IDF, du au recrutement de 115 alternants pour soutenir le plan très haut débit. Plus de 95% de ces apprentis préparent un diplôme de l'enseignement supérieur (nous regrettons que le contrat de professionnalisation qui a vocation à aider à la réinsertion sur des diplômes de niveau CAP ou brevet, perde du terrain loin des ambitions sociales mises en avant par le groupe dans sa communication). 24 apprentis ont pu être recrutés en CDI (dont 15 après un CDD) sur un potentiel de 177 fins de contrat.

***Nous déplorons à la fois la faiblesse du niveau de recrutement et le nombre de ces apprentis qui doivent souvent passer par des périodes de CDD inexplicables. Il est très dommageable pour l'avenir de l'entreprise qu'une politique volontariste de recrutement ne puisse être mise en place pour ces jeunes (et moins jeunes) qui ont été formés pendant plusieurs mois. Malgré la mise en place de « viviers de potentiels », ce n'est que grâce à l'engagement de managers sur le terrain et après bien des péripéties administratives, que certains arrivent à obtenir un CDI.***

Rappelons que l'entreprise cotise certes à un certain nombre de taxes pour ces populations, mais ce qu'elle ne met jamais en avant. Ce sont les exonérations importantes dont elle bénéficie, rendant très « profitables » ces contrats. La CFE CGC a demandé au niveau groupe et sur le périmètre de la DO IDF une présentation claire de ces éléments financiers. Car derrière les chiffres importants de ces jeunes qui nous rejoignent, et la communication que ne manque pas de faire l'entreprise, la réalité de terrain de ces jeunes est souvent celle de pallier à des problèmes d'effectifs ou les faiblesses de recrutement suite aux départs en retraite sur des périmètres déjà en tension.

***Une vraie inflexion est nécessaire pour faire de l'alternance un véritable pilier de notre politique de recrutement.***

### **Vos élu(e)s CFE-CGC**

**Guillaume DIAKITE : 0680138511**

**Franck LEGRAS : 0673694723**

**Elisabeth RIVIER : 0674243926**

**Bernard CHATARD : 0682856944**

**Martine BONNET : 0685762465**

**Tous vos contacts CFE-CGC  
dans l'annuaire du syndicat**

[bit.ly/annuaireCFE-CGC1234](http://bit.ly/annuaireCFE-CGC1234)

### **Version électronique avec liens actifs**

[www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/](http://www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/)

### **Vous abonner gratuitement à nos publications**

[bit.ly/abtCFE-CGC](http://bit.ly/abtCFE-CGC)

### **Nous suivre**



[facebook.com/cfecgc.orange](https://facebook.com/cfecgc.orange)



[twitter.com/CFE-CGCOrange](https://twitter.com/CFE-CGCOrange)

