



L'essentiel du CCUES

réunion des 9 et 10 juin 2015

Partager ce que nous avons compris

Bilan 2014 sur l'apprentissage Rapport trimestriel sur l'emploi et les compétences à fin mars 2015

■ Information - consultation sur le projet de rapport sur l'apprentissage et sa taxe. Bilan 2014

En 2014, les apprentis représentaient 4,7% des effectifs en activité de l'UES (CDI + CDD), en augmentation de 0,4%. Les contrats de professionnalisation augmentent de 0,5%, en lien avec le plan d'accueil de 1 000 alternants supplémentaires sur le Très Haut Débit (4G et Fibre).

L'UES accueille les apprentis sur l'ensemble des niveaux du système éducatif avec une priorité donnée aux compétences qui pourront être utiles au Groupe ainsi qu'aux formations de l'enseignement supérieur et permettant un accès Bac+2.

Tous les métiers du Groupe et tous les niveaux de formation sont susceptibles d'être concernés par l'apprentissage.

4 378 apprentis présents dans le périmètre de l'UES fin 2014 versus 3 971 fin 12/2013

- un taux de féminisation de 38,1% fin 2014 (soit 1 668) versus 42,8% fin 2013 (soit 1 700)
- un âge moyen de 21 ans (entre 16 et 30 ans)
- 2 868 nouveaux contrats conclus durant l'année 2014 versus 2 226 en 2013

La répartition par région :

L'Île de France et l'Outre-Mer concentrent proportionnellement plus de contrats d'apprentissage que les autres régions :

- Île de France : 35,2% des apprentis pour 31,4% des effectifs totaux de l'UES
- régions en métropole : 61,8% des apprentis pour 66,2% des effectifs totaux de l'UES
- Outre-Mer : 3,0% des alternants pour 2,3% des effectifs totaux de l'UES

La répartition par division

- 4,9% pour la division Orange France avec un poids prépondérant des directions commerciales Grand Public et Entreprises France qui regroupent 42,5% des apprentis pour 36,2% des effectifs totaux de l'UES. → taux d'accueil pour les contrats d'apprentissage de 5,5% pour ces 3 directions commerciales.
- 3,8% pour la Division Orange Business Services
- 4,2% en moyenne pour les entités du Corporate avec 48,3% des apprentis pour 43,8% des effectifs totaux de l'UES dans le domaine commercial, 28,3% des apprentis pour 29,8% des effectifs totaux de l'UES dans le domaine réseau et 7,6% des apprentis pour 9,4% des effectifs totaux de l'UES pour le domaine informatique:

Embauches

Au total 494 ex apprentis ont été recrutés en CDI (218) ou CDD (276) soit 31% des fins de contrats d'apprentissage pouvant donner lieu à conversions en CDI ou CDD (environ 1 570).

Le taux de féminisation des ex apprentis recrutés en CDI et CDD dans l'UES est de 42,3% (25,7% pour les recrutements en CDI, 55,4% pour les recrutements en CDD) soit un niveau nettement supérieur à celui des effectifs actifs de l'UES (36,3%).

Ces recrutements sont orientés essentiellement vers le domaine commercial (59%), en particulier vers la vente et le service client, et vers le domaine réseau (27%)

Les contrats de professionnalisation

- 1 396 contrats de professionnalisation présents dans le périmètre de l'UES fin 2014 versus 919 fin 2013
- une progression de +51,9%
- un taux de féminisation de 46,1% fin 2013 versus 51,7% fin 2013 pour un âge moyen de 25,3 ans (entre 18 et 57 ans)

La taxe d'apprentissage :

La taxe d'apprentissage 2015 a pour assiette la masse salariale 2014 (base brute sécurité sociale) à laquelle on applique un taux de 0,68% pour les salaires versés dans l'ensemble des départements (sauf ceux du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle pour lesquels le taux est de 0,44%) :

**Montant de taxe d'apprentissage versé au 28 février 2015 :
26 728 568 Euros**

Pour l'année 2015, l'attribution de la taxe d'apprentissage permet de soutenir en priorité, et très largement les cursus jugés prioritaires au vu des besoins futurs de compétences et de recrutements externes du Groupe, puis les organismes développant des actions et/ou des programmes qui soutiennent les axes de notre politique Diversité, particulièrement le volet handicap...

Nos commentaires :

La CFE-CGC note la grande implication et le professionnalisme des collègues de la Direction qui travaillent sur le sujet difficile de la Taxe d'Apprentissage. Surtout compte-tenu des évolutions de la Réglementation qui en compliquent véritablement le processus et les aspects financiers.

Globalement, la CFE-CGC constate l'amélioration de l'effort de l'entreprise sur les alternants et contrats de professionnalisation, et est plutôt d'accord sur les orientations générales données par la DRH Groupe par ses récentes instructions. A savoir mieux cibler sur les écoles où Orange pourra récupérer des alternants plus adaptés aux domaines d'activité de l'entreprise.

Nous notons avec satisfaction que 47% des tuteurs ont moins de 45 ans, cependant, le processus de choix et de volontariat devrait être plus transparent, et surtout la récompense financière pour cet effort conséquent pourrait, voire devrait, être amplifiée.

VOTE :

POUR : CFDT, CFE-CGC et STC

CONTRE : CGT, FO, SUD

ABSTENTION : CFTC

■ Information sur le rapport trimestriel sur l'évolution de l'emploi et des compétences à fin mars 2015

Synthèse des chiffres clés, effectifs et flux

- 91 918 (effectifs actifs CDI + CDD): -1 248 EFF vs. 12/2014 (-1,3%) Rappel - 736 EFF au T1 2014 soit -0,8%
- 91 096 CDI : -1 076 CDI vs. 12/2014 (-1,2%) Rappel -566 CDI au T1 2014 soit -0,6%
- 5 250 salarié(e)s en position hors activité -1,7% versus fin 2014 dont 981 pour congés longue durée et longue maladie
- âge moyen : 49,4 ans fin mars 2015 (femmes : 48,8 ans – hommes : 49,7 ans) idem fin 2014
- +137 recrutements externes en CDI à fin mars 2015 versus +961 en année pleine 2014 et +24 au T1 2014
- -1 256 départs de CDI (dont 1 078 retraites) versus 4 150 en année pleine 2014 et 624 au T1 2014
- 529 salarié(e)s à temps partiel : soit + 3,0% versus fin 12/2014 (y compris les dispositifs seniors) Les personnels en TPS, TPI et TPA représentent 15,7% des effectifs CDI de l'UES en activité fin mars 2015 versus 14,7% à fin 2014.

Contrats d'alternance

- 5 785 contrats d'alternance (4 353 apprentis + 1 432 contrats de professionnalisation) soit -0,11%
- 28 ex alternants recrutés en CDI à fin 03/2015 soit 20% du total des recrutements en CDI
- 81 ex alternants recrutés en CDD à fin 03/2015 (rappel 56 recrutés à fin 03/2014)

À fin mars 2015, les effectifs actifs de l'UES continuent de décroître poursuivant la tendance de 2014 :

- -1 248 EFF soit -1,3% versus fin décembre 2014
- -1 076 CDI soit -1,2% versus fin décembre 2014
- -172 CDD soit +17,3% versus fin décembre 2014

Enfin, tous les bassins d'emplois décroissent en effectifs actifs (CDI+CDD) et en effectifs CDI

Nos commentaires :

Les alternants : l'objectif « groupe France » de l'entreprise est de 1 500 alternants recrutés en CDI de 2013 à 2015. Atteindre cet objectif semble spécialement difficile vu le réalisé au 31 décembre 2014 de 576 alternants recrutés (328 + 248 en 2013 et 2014). Notre PDG a annoncé 1 900 embauches externes en France, dont environ 1 300 pour l'UES, en 2015... cela veut donc dire qu'il faudrait arriver à recruter 920 alternants. Au vu des chiffres T1 2015, le problème reste entier, et la CFE-CGC doute que l'objectif des 1 500 alternants recrutés puisse être atteint.

La déconcentration de l'emploi

En janvier 2014, la CFE-CGC a écrit à S Richard pour demander la mise en œuvre d'un projet « gagnant-gagnant », améliorant la qualité de vie et favorisant la mobilité choisie pour les personnels d'une part, et optimisant les coûts immobiliers pour Orange d'autre part. L'accord GPEC prévoit d'ailleurs l'implantation en région étudiée pour toute nouvelle création d'activité. Cet engagement fort doit être respecté et nous voulons connaître exactement où ont eu lieu géographiquement les créations d'activité en 2014.

En région, la baisse des emplois est en effet plus sensible qu'en IdF, et ces bassins d'emplois passent sous la taille critique permettant une bonne fluidité « intra-bassin d'emploi », ce qui grippe toute la machine des mobilités souhaitées.

L'Île-de-France représente 32% des effectifs, mais 67% des mobilités (au sens du changement de département et d'affectation). Il est donc urgent de résoudre le problème et d'agir pour la décentralisation d'un certain nombre de services de l'Île-de-France vers les régions.

Le rapport de l'Inspection Générale présenté le 28 mai a souligné, entre autres, le « déséquilibre croissant entre IdF et régions de la localisation des effectifs » :

- Impact démographique de la pyramide des âges : 38 600 départs d'ici 2020
- Départs plus importants dans les bandes B, C, D et Dbis que chez les cadres sup
- Départs plus importants chez OF et au corporate que chez IMT et OBS
- Ce qui conduit à anticiper une proportion d'effectif IdF qui passe de 32% en 2013 à 37% en 2020

Cette accentuation inquiétante constitue pour nous un véritable point d'alerte.

Nous avons relevé par ailleurs dans ce rapport certaines conclusions / propositions intéressantes :

Gestion des implantations immobilières dans les grands pôles urbains :

- Poursuivre la dynamique des Schémas Directeurs Immobiliers Territoriaux (SDIT) appuyée sur la GPEC
- Procéder à des regroupements sur des « campus » favorisant les synergies
- Regrouper en première couronne et fermer dans Paris intramuros

Équilibre des implantations entre IdF et Régions :

- Identifier à court terme les projets stratégiques du Groupe et les implanter dans les métropoles régionales
- Donner des dominantes métiers de niveau groupe sur quelques grands sites (« campus ») en région
- Installer des grands pôles de service nationaux en région avec des cadres dirigeants de bon niveau et leur donner le pouvoir de coordination national
- Accompagner les dirigeants dans leur mobilité et la reconnaître

Pour l'ensemble des implantations du groupe en France

- Continuer à gérer au cas par cas les implantations, dans le respect du contrat social
- Vigilance sur la localisation des activités sans adhérence exercées par du personnel non cadre (centre d'appels notamment)

Certes ce rapport va être présenté en CCUES, mais d'ores et déjà nous demandons que le rapport Emploi sur l'année 2015 permette aux élus du CCUES de connaître en détails comment les préconisations en auront été mises en œuvre

Vos correspondants CFE-CGC

Georges Beauvais (SCE),
Maxence d'Eprenesnil (IMTW),
Noël Fayeaux (DO Centre Est),
Frédérique Limido-Milesi (Fonctions Support Finances),
Franca Lostys (Orange France Siège),
Eric Picot (DO Normandie Centre),
Elisabeth Rivier (DO Ile de France),
Christian Simon (DTSI),
Philippe Vidal (Représentant Syndical)