

Partager ce que nous en avons compris.

Bilan Formation du 1er semestre 2011

A fin juin la réalisation du plan de formation 2011 en nombre d'heures est proche de 52% (63 435 heures réalisées), on peut néanmoins s'inquiéter de la bonne fin de ce plan compte tenu des périodes de congés du deuxième semestre.

Comme déjà observé en 2010, le **taux d'accès à la formation** (nb de salariés formés / effectif actif) est plus favorable aux **femmes (52%)** qu'aux **hommes (45%)**, mais pour la première fois le nombre d'heures moyen de formation des femmes (13,66 h) est supérieur à celui des hommes (13,07 h).

A 50,1%, le taux d'accès à la formation des séniors (... 45 ans et +, 68,5% des actifs des Fonctions Support) est supérieur de plus de 1% à celui de la population totale.

23% des heures de formation ont été considérées en actions de développement de compétences (693 salariés concernés) pour 73% d'heures à l'adaptation au poste de travail/maintien de l'emploi/évolution de l'emploi (1973 salariés).

Dans l'ensemble les axes métiers et formations générales sont suivis assez conformément au plan, mais **l'axe management est un point noir que nous avons fait observer** : la prévision était de 8% du total des heures sur cet axe et le bilan fait état de seulement 3%, soit **moins de 40% de l'objectif**.

Ce point est inacceptable pour notre organisation. D'autant plus qu'il est dommage d'avoir un outil de développement des compétences dans ce domaine « ORANGE CAMPUS » et de ne pas avoir la volonté politique de l'utiliser.

Ne cache-t-il pas une situation persistante de surcharge d'activité des managers qui restreint voire empêche la

participation aux formations, avec un cumul d'effets négatifs bien au-delà de la privation d'amélioration des compétences, sur le bien-être de tous, manager comme équipier et donc aussi sur le climat social ?

Concernant le DIF, 440 demandes acceptées et 39 refusées, encore des « aléas » dans le traitement des demandes. Certaines formations, sont imposées « hors temps de travail » selon les sites. La direction confirme qu'il n'existe pas de règles à ce sujet. Il ne nous semble pas normal que l'égalité de traitement ne soit pas respectée sur l'ensemble de la division et qu'une réponse plus ou moins favorable soit accordée selon le demandeur, pour ne pas dire « à la tête du client ».

Pour les refus la direction évoque des points de domaine (permis bateau, sophrologie ...) de surcoût (voyages DOM-Métropole) ou de coût exorbitant pour certaines demandes de DIF « hors catalogue ». A ce propos, rappelons le, il n'est pas obligatoire que la formation que vous demanderez soit inscrite au catalogue FT. Vous pouvez faire votre propre devis.

La direction insiste pour dire que 98% des formations DIF sont sur le temps de travail. Nous sommes ravis de l'apprendre, aussi nous insistons pour que tous les salariés demandent à faire leur DIF « sur temps de travail » et **nous vous invitons à faire remonter les difficultés rencontrées**, car nous pouvons prendre nos interlocuteurs au mot.

Ajoutons à ce fait que la Direction se lamente qu'une seule demande de bilan de compétence a été faite. Bien sûr puisque les bilans de compétences externes sont systématiquement refusés, au profit des bilans fait maison. Chacun sait que ces derniers présentent peu d'intérêt pour les salariés, qui ont constatés ces 10 dernières années comment ils été détournés de leur finalité première !

Pour ces raisons la CFE-CGC/UNSA a un avis **NEGATIF** sur ce bilan

Orientations Formation en 2012

Globalement les orientations annoncées visent « bien évidemment » à accompagner le projet « conquêtes 2015 » sur ses 4 axes.

A noter pour ce qui concerne les salariés, l'expression **d'une volonté « d'application des accords signés », on en attendait pas moins !!!**, un accent porté sur l'intégration des nouveaux recrutés et, à destination des managers, le développement et la régionalisation d'Orange Campus.

L'axe métier est décliné sur chacun des domaines Fonctions Support avec les écoles métiers existantes, un parcours de professionnalisation est annoncé à la supply-chain mais sans aucune précision, les thèmes de l'internationalisation et la responsabilité sociale d'entreprise sont intégrés.

Le débat a beaucoup porté sur l'intérêt des salariés à la formation, les élus soulignant les liens entre formation, développement de compétences et promotion qui sont incitatifs.

La direction a rappelé que « le premier objectif de la formation est de mettre le salarié dans les meilleures conditions pour une bonne tenue de son poste de travail », on est pas tout à fait dans le même registre que celui d'une autre déclaration pourtant faite en introduction « les RH sont les partenaires des salariés pour leur formation et gardiens du temps long », il a également été rappelé que le manager est le garant de l'équité au sein de son équipe, ceci au plan général mais en particulier pour ce qui est de l'accès à la formation.

La CFE-CGC/UNSA s'est abstenue au moment de la consultation.

Plus d'informations sur notre site <http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org/>

Vos correspondants CFE-CGC/UNSA :

Marc ARNOLD – Danielle BOROT – Patrick BRIVOT – Serge CLEMENT – Pascal COURTIN – Jean-Marc DARTAGNAN – Jean-Pierre FORBE – Philippe GOSSART – Catherine LE RIGUER – Monique MANGIONI – Nicole MERI – Jean-Claude MINET – Gilbert NOEL – Michel PEHAU – Virginie POUCHAIN – Christian TRUONG NGOC – Jacques Eric WUNENBURGER

Activités Sociales et Culturelles

Nous votons **POUR** l'attribution à tous les salariés d'un chèque de **120 Euros** à tous les salariés, cette distribution étant conforme aux principes promus par notre organisation et mis en œuvre à SCE.

FO et CFTC ne votent pas pour cette attribution.

Nous votons également **POUR** l'attribution d'un chèque de 40 euros enfants pour 2715 enfants pour un budget de 120 000 euros environ.

CGT CFTC et FO ne soutiennent pas ce projet.

Rapport trimestriel Emploi du T2 2011

Augmentation de 16 CDD (99 à 115) quasi exclusivement dans le domaine RH, la direction les justifie par les absences et des surcroits d'activités.

Une extrême stabilité de l'effectif CDI au global, entre fin mars et fin juin on passe de 4284 à 4286, et en tout et pour tout 4 recrutements externes dans le trimestre pour 17 sorties définitives du groupe.

Cependant la CFE-CGC/UNSA fait remarquer que ce rapport constate une nouvelle fois la **baisse continue des effectifs CDI Actifs de Province** alors que nous nous souvenons tous de la déclaration du PDG de l'Entreprise de délester les services parisiens au profit des régions, en décentralisant certaines activités.

Le Président du CE ne répondant pas à notre question, nous en déduisons un

aveu ... et ne perdons pas de vue que derrière l'entreprise est aussi l'Etat qui semble plus attaché à son rôle d'actionnaire avide de dividende qu'à sa mission d'aménagement du territoire.

A noter également que le rythme des adhésions au TPI-TPS est en très net recul par rapport à 2010, 2/mois au lieu de 10/mois, de ce fait l'évolution du nombre de salariés travaillant à temps partiel est faible passant de 730 à 745.

Moyens syndicaux à Olivier de Serres

La direction présente un document intitulé projet d'accord qui en l'occurrence serait mieux nommé en projet de désaccord et s'apparente plus à une décision unilatérale qu'au résultat de négociations.

Les surfaces allouées sont récusées par l'ensemble des organisations syndicales, trop petites alors même qu'il s'agit du futur siège de FT.

Les élus ont rédigé, remis et voté à l'unanimité une résolution qui mentionne l'envoi prochain d'un courrier à Mr Stéphane Richard pour lui signaler ce point en contradiction du nouveau contrat social.

Medecine du travail

Les élus sont consultés sur le recrutement d'un médecin du travail et celui à venir d'une infirmière pour l'assister.

Nous rappelons à la Direction que la règle du tiers temps n'est pas respectée. En effet selon la loi chaque médecin du travail doit passer un tiers de son temps de travail sur le terrain à rencontrer les salariés sur leur poste de travail pour se rendre compte de la réalité vécue et être mieux à même de conseiller l'entreprise

dans ses choix. Il en va de même de la collaboration entre les médecins du travail et les préventeurs qui s'ignorent alors qu'ils travaillent sur le même domaine de la santé, de la sécurité du travail dans un sens de prévention.

Cette triste réalité révèle bien plus de l'état social d'une entreprise.

Le vote est cependant évidemment unanimement pour cette embauche et nous souhaitons la bienvenue au nouveau médecin, le Dr Christophe DAVID, dont l'arrivée va permettre un rééquilibrage des portefeuilles entre médecins et donc améliorer leurs conditions de travail, ce qui ne peut pas nuire à celle des salariés dont ils ont le suivi !

Congés Sabatiques

Au total sur le semestre un salarié AFO a fait une demande de disponibilité pour convenance personnelle pour un PPA et un ACO a demandé un congé sabbatique pour création d'entreprise et essaimage, les deux demandes ont été acceptées.

Nous interrogeons la direction sur la situation des salariés des achats qui vont demander un congé sabbatique pour rejoindre la Joint Venture avec Deutsche Telecom. La direction répond que ces salariés ne figureront pas dans les statistiques car ils ne quittent pas le groupe FT, leur retour dans le Groupe FT étant garanti par la lettre du DRH du Groupe.

Ceci est une confirmation de l'assurance donnée il y a quelques mois de sécuriser les parcours professionnels des candidats à quitter FT pour rejoindre cette société nouvelle commune à FT et DT.

C'est à la demande de notre organisation qu'une telle assurance avait été donnée lors de la consultation du CE sur ce projet il y a quelques mois déjà.

Prochain CE le 20 octobre 2011

Plus d'informations sur notre site <http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org/>

Vos correspondants CFE-CGC/UNSA :

Marc ARNOLD – Danielle BOROT – Patrick BRIVOT – Serge CLEMENT – Pascal COURTIN – Jean-Marc DARTAGNAN – Jean-Pierre FORBE – Philippe GOSSART – Catherine LE RIGUER – Monique MANGIONI – Nicole MERI – Jean-Claude MINET – Gilbert NOEL – Michel PEHAU – Virginie POUCHAIN – Christian TRUONG NGOC – Jacques Eric WUNENBURGER