

SOMMAIRE

Bilan des opérations boutiques de l'AD IDF – PSD 2022	1
Rapport annuel 2022 DO IDF sur l'emploi des personnes en situation de handicap.....	2
Rapport 2022 sur l'alternance DO IDF	3
Bilan et retour d'expérience sur le déménagement de Parnasse sur le site Bridge.....	4

BILAN DES OPERATIONS BOUTIQUES DE L'AD IDF – PSD 2022

✓ Information

Pour rappel, le PSD (Plan Schéma Directeur) 2022 en Ile de France prévoyait les arrêts d'exploitation des boutiques Moisselles, Poissy, Villiers en Bière, les Ulis avec transfert vers la GDT (Générale de Téléphonie) réalisées au T3 2022 ainsi qu'une réflexion concernant les opérations de relocalisation des surfaces commerciales supérieures à 200m², dont la boutique Opéra a fait l'objet avec sa fermeture en avril 2023 et l'ouverture de la boutique rue du Havre en mai 2023.

Sur l'ensemble des 48 salariés concernés par les fermetures des 4 boutiques citées précédemment :

- aucun n'a opté pour la GDT
- 27 ont été réaffectés sur leur choix 1
- 10 ont suivi un parcours de mobilité conformément à leur choix (choix 1)
- 2 salariés sont reclassés sur leur choix 2
- 9 sont sortis définitivement des effectifs à la fermeture de leur boutique (sortie définitive = fin de CDD, alternants, démissions, licenciements, décès, hors retraites ...).

Concernant les salariés de la boutique Opéra :

- 27 ont été réaffectés selon leur choix 1
- 6 selon leur choix 2
- 4 selon leur choix 3.

Pour le repositionnement sur la boutique rue du Havre, l'équipe compte 19 salariés dont 15 sont issus de la boutique Opéra.

Les actions de modernisation des back offices des boutiques Val d'Europe et Asnières-sur-Seine ainsi que les travaux des boutiques Varennes-sur-Seine et Montigny-le-Bretonneux ont été réalisés comme prévu par le PSD entre le S2 2022 et le début 2023. Enfin, la 5G indoor a été déployée sur 11 boutiques : à fin 2022, l'AD IDF compte 25 boutiques pour lesquelles la 5G indoor est activée.

Sur ce bilan, en matière de réaffectations, on peut noter que la plupart des salariés ont vu leur choix 1 se concrétiser, toutefois, la CFE-CGC Orange ne se satisfait toujours pas de cette stratégie de fermetures de boutiques destructrice de l'emploi.

RAPPORT ANNUEL 2022 DO IDF SUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

✓ Information

En 2022, l'effectif des salariés en situation de handicap est de 340 au total, soit moins de 4.86 % de l'effectif social du périmètre (6994 CDI, CDD et alternants), taux inférieur à celui de périmètre national qui est, lui, de 6.46 %.

Chaque entreprise d'au moins 20 salariés a l'obligation d'employer des travailleurs handicapés (OETH) à hauteur de 6 % de son effectif. Elle doit également effectuer chaque année une déclaration relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH). Si elle ne remplit pas cette obligation, l'entreprise doit verser une contribution annuelle.

Pour mouvements annuels, sont comptabilisés 59 entrées et 74 sorties.

Entrées :

- 46 nouvelles reconnaissances handicap
- 9 mobilités
- 2 recrutements en CDI
- 2 recrutements en alternance

Sorties :

- 38 départs en retraite
- 8 départs définitifs (sortie définitive = fin de CDD, alternants, démissions, licenciements, décès, hors retraites ...)
- 28 fin de validité de reconnaissance handicap

La répartition des travailleurs en situation de handicap est stable par rapport à 2021 malgré une légère baisse dans le domaine innovation et technologie:

- Domaine clients : 39.62 % (154 salariés)
- Domaine Innovation et technologie : 33.43 % (110 salariés)
- Domaine accompagnement (management, management projets, processus, soutien, animation) : 16.26 % (54 salariés)
- Fonctions support : 10.45 % (22 salariés)

216 salariés sont âgés de + de 51 ans, soit 63.52% ; ce taux est plus élevé que celui de l'ensemble des salariés du périmètre DO IDF (48.15 %).

Le taux de féminisation reste stable par rapport à 2021 avec 51 % (vs 39 % sur l'ensemble des salariés de la DO IDF).

La bande D est la plus représentée avec 49.41 % (168 salariés) suivie de la bande C avec 23.24 % (79 salariés), 90 sont cadres Dbis / E / F (26.47 %).

En termes d'embauches, les 2 CDI recrutés l'ont été en bande D, 1 homme, 1 femme, tranches d'âge 26-30 ans et 46-50 ans et 2 recrutements en alternance ou CDD, 1 bande A et 1 bande C, 1 homme et 1 femme dans la tranche d'âge 21-25 ans.

Les dépenses externes du FIH (Fonds d'Insertion Handicap) ont bondi de + de 94 % (277 080 € au total) principalement pour les mesures individuelles (transport adapté, véhicule, aménagement, permis, prothèses auditives, lunettes, chaussures orthopédiques) représentant 86 % des dépenses en 2022 ; les dépenses formation ont, elles, chuté de 81.5 % (1.07 % des dépenses) passant de 16 000 à 2 960 €.

Le nombre de télétravailleurs réguliers (sous contrat) reste stable, on note toutefois une baisse du TLOC (Télétravail Occasionnel).

Le taux d'accès à la formation est de 91.89 %, néanmoins le nombre d'heures moyen de formation pour les salariés en situation de handicap a baissé de + de 19 % (moyenne de 16h52) alors qu'il reste stable pour l'ensemble des salariés du périmètre DO IDF (24.5 heures en moyenne).

65 % ont reçu une ou des formations métiers, 66 % une ou des formations générales, 7 % une ou des formations management (les salariés ayant reçu des formations sur plusieurs axes sont comptés plusieurs fois).

Enfin, en 2022 le nombre de salariés en situation de handicap a baissé de quasiment 4% avec un taux de promotion de 7.22% (11.08 % en 2021) vs un taux de 10.37% pour l'ensemble des salariés. Cet écart apparaît pour la première fois et la CFE-CGC Orange sera attentive à ce qu'il ne se creuse encore davantage.

Concernant les aménagements de fin de carrière – TPSH (Temps Partiel Seniors Handicap), le nombre de demandes de TPSH reste stable entre 2021 et 2022 (14 demandes). L'accord TPSH 2021-2023 reconduit les mêmes règles que l'accord précédent avec le maintien des TPSH 65 %, 75 % et 80 %. Il permet une entrée en TPSH jusqu'au 01/01/2024 pour une durée de 18 à 36 mois, soit une fin au plus tard le 31/12/2026. La durée maximum du mécénat de compétences reste fixée à 24 mois.

RAPPORT 2022 SUR L'ALTERNANCE DO IDF

✓ Information

L'apprentissage sur la DO IDF en 2022

Le nombre d'apprentis sur la DO IDF était de 390 au total (-43 par rapport à fin 2021), soit 6.36 % des effectifs en activité, taux supérieur à celui de 5% de l'effectif global CDI du Groupe fixé dans l'accord Intergénérationnel du 17/12/2021.

Le taux de féminisation de 36.92 % (144 apprenties vs 182 fin 2021) est lui aussi en baisse fin 2022, en raison notamment d'un besoin accru de profils techniques pour les JO 2024.

Sur les 390 apprentis, 87.2 % (95 % en 2021) suivent une formation visant à l'acquisition d'un diplôme de l'enseignement supérieur (BTS, DUT, DEUST, licence ou maîtrise) :

- 41.3 % pour un niveau BAC +2 (BTS, DUT, DEUST)
- 31 % pour un niveau BAC +5 (Master, Diplôme d'Ingénieur)

13.1 % des apprentis (soit 51 au total) sont en bande A, 54.4 % en bande C (212 apprentis) et 32.6% sont en bande D (127 apprentis).

42 ex-apprentis ont été recrutés en CDI ou CDD au terme de leur contrat d'alternance, avec un taux de féminisation de 30.95 %. Ces recrutements ont été orientés vers le domaine Client pour 35.71 % et vers le domaine Innovation & Technologie pour 54.76 % :

- 32 ex-apprentis recrutés en CDI : 17 en bande C, 6 en bande D, 9 en bande E
- Effondrement massif des recrutements en CDD en 2022 en comparaison avec 2021 : 10 ex-apprentis, 2 en bande C, 8 en bande E; en 2021 63 ex-apprentis avaient pu signer un CDD !

Des recrutements à moindre coûts qui engendreront très certainement de prochaines démissions: 71.9 % des

recrutements en CDI ont ainsi été réalisés à niveau non-cadre ! On aurait pu envisager une meilleure classification des ex-apprentis ayant obtenu un diplôme BAC +2 à +5 ... La CFE-CGC Orange espère voir une revalorisation rapide pour limiter les départs.

Les contrats de professionnalisation sur la DO IDF en 2022

En 2022 les bénéficiaires de contrats de professionnalisation ont augmenté de 29.41 % par rapport à 2021, avec un total de 22 contrats représentant 0.35 % des effectifs en activité et un honorable taux de féminisation de 45.45 %.

Tous sont en bande C, 17 d'entre eux préparent un BAC / BAC PRO (77.30 %), 5 un BAC +2, 17 sont dans le domaine Innovation & Technologie, 5 dans le domaine Client.

5, dont 4 femmes, ont été recrutés en CDI à l'issue de leur formation :

- 3 en bande C, 2 en bande D
- 2 dans le domaine Innovation & Technologie, 3 dans le domaine Client

Les nombreux départs à venir chez Orange devraient susciter davantage de recrutements auprès de nos alternants et apprentis pour le rajeunissement des effectifs de l'Entreprise.

Le tutorat sur la DO IDF en 2022

Fin 2022, on dénombrait 385 tuteurs d'alternants (maîtres d'apprentissage et tuteurs de salariés en contrat de professionnalisation).

La CFE-CGC Orange s'inquiète du suivi imposé à ces volontaires, le rapport 1 pour 1 est source de surcharge en cas de maladie ou de congés des tuteurs.

BILAN ET RETOUR D'EXPERIENCE SUR LE DEMENAGEMENT DE PARNASSE SUR BRIDGE

✓ Information

Conformément aux orientations du SDIT IDF (Schéma Directeur Immobilier Territoire IDF), les 139 salariés CDI actifs de Parnasse ont quitté le site Raspail pour le 4^{ème} étage du site Bridge en Octobre 2022 pour rejoindre les équipes DEF (Direction Entreprises France) en charge de nos clients. Ce déménagement a induit des mouvements de salariés déjà installés au 4^{ème} étage durant l'été 2022 et DEF a dû repenser la localisation de ses équipes aux 4^{ème} et 5^{ème} étages.

Le document présenté indique que le déménagement de Parnasse sur Bridge permet un gain annuel de plus d'1 million d'€ sur les charges annuelles DEF.

90 salariés ont bénéficié de l'accord Bridge portant sur l'aggravation du temps de trajet : 29 pour une aggravation de plus de 40 minutes, 61 salariés pour une aggravation de 20 à 40 minutes.

Les échanges lors des réunions Ambassadeurs ont permis de remonter pour points négatifs :

- Perte de proximité et d'échanges informels
- Nuisances sonores sur le plateau et dans l'espace calme
- Impact des nuisances sonores sur la relation client
- Perte de repères équipes, demande de zones dédiées

Plan d'actions :

- Rappel des règles de vie sur le plateau (modes silence ou vibreur pour les mobiles, passer ses appels dans les bulles, respect des zones en fonction des activités, ...)
- Diffusion d'une charte de vie sur le site
- Diffusion de tutoriels concernant les différentes fonctionnalités à Bridge
- Proposition de zones équipes

Le tout renforcé par des aménagements supplémentaires tels que vitrophanie, stickage, cloisonnage, modification de mobilier. L'appropriation des nouveaux locaux ont permis d'atténuer

significativement les nuisances sonores constatées à l'arrivée des équipes.

La restauration a elle aussi été l'objet de mesures correctives par l'ajout de 120 places assises, de 2 caisses automatiques et de réorganisation des stands entrées et desserts pour fluidifier le trafic et la distribution. Les problèmes de construction identifiés suite à des détections d'odeurs ont été rectifiés.

Une enquête de satisfaction a été lancée entre fin mars et début avril 2023 auprès de l'ensemble des salariés Parnasse, un peu moins de 25 % des effectifs y ont répondu (NB : 21% des salariés hors Parnasse ont répondu à la même enquête) :

- Les salariés sont majoritairement présents 3 jours ou + / semaine sur le site avec une bonne répartition sur la semaine, hormis une légère diminution le vendredi
- 86 % des salariés ayant répondu apprécient leurs nouveaux locaux (salariés hors Parnasse : 77 %)
- Pour points positifs : cadre et qualité de vie, confort et modernité, espace services, interactions entre les services et entités
- Pour points critiques : restauration, outil de réservation et équipements salles de réunion, bruit, température, transports, manque d'événements conviviaux

Des actions spécifiques sont en cours ou à venir pour répondre aux points critiques. Un point de suivi entre la préventrice et les ambassadeurs sera planifié en septembre.

A noter que la CFE-CGC Orange a alerté Parnasse sur l'annonce faite par DEF dans l'une de ses newsletter d'une modification du nombre de jours maximum de télétravail hebdomadaire. La CFE-CGC Orange demande également des précisions sur l'obligation faite aux techniciens Parnasse de revenir sur site entre 2 rendez-vous.

LE PROCHAIN CSEE DO IDF AURA LIEU LES 28 ET 29 SEPTEMBRE 2023

**VOS REPRESENTANTS
CFE-CGC ORANGE VOS**

Élus CSE :

DE IDF : Laurent BOURGEOIS
Parnasse : Laurent MARTIN
UIA : Laëtitia MIMOUN
DO MP : Anne DESCARTES
DE IDF : Cyril CORDIER
AD IDF : Stéphane TOULOT

Elus CSE Suppléants :

DE IDF : Frédéric DESPRES
UIC IDF : Hélène POUPARD
AG PRO PME : Philippe DAGOIS
USC IDF : Fathia JARDAOUI
UIA : Jean-Louis JOUVANCEAU
AD IDF : Amel SAIDANE

Commissions CSE :

Emploi Formation Egalité pro : Laurent BOURGEOIS & Géraldine PULLANDRE
Commission Handicap : Emmanuel PARMENTIER
Commission ASC : Houda BOUSBIH & Géraldine PULLANDRE
Commission Restauration : Jésus RONDON & Marie-France SOARES
Commission des marchés : Laëtitia MIMOUN
Projets Economie Evolution des marchés : Philippe PECQUET & Marie-France SOARES

Représentant syndical : Faycel AZZABI



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**

Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
<https://www.cfecgc-orange.org/do-idf/>

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

