

Intervention CFE-CGC Bilan Alternance 2018

L'édition 2018 du Top 50 des entreprises préférées des étudiants et jeunes diplômés classe Orange à la 43ème place (Source : Le Figaro Etudiant, 17/05/2018) ! L'entreprise n'est donc plus attractive pour les jeunes, alors même qu'un certain nombre de ses métiers sont en tension.

La CFE-CGC Orange milite contre la précarisation des jeunes, qu'entretient le recours aux CDD, destinés à assumer la surcharge de travail induite par les suppressions de postes.

Quel avenir pour les jeunes sans politique de recrutement et de fidélisation ?

La CFE-CGC Orange réclame à la DO Sud :

- la transformation de 70% des CDD en CDI
- 15 % de CDD maximum par établissements secondaires
- une rémunération attractive dès l'embauche
- un suivi RH systématique en début de carrière pour définir un plan de carrière et de formations
- des journées de découverte entre établissements pour mettre en lumière les différents métiers et briser les silos

L'alternance doit alimenter le moteur en continu.

Chaque année, Orange accueille près de 4 000 alternants (contrats d'apprentissage et de professionnalisation). Malheureusement, faute d'une politique d'intégration durable, les talents que l'entreprise forme sont au final embauchés par ses concurrents, ou d'autres entreprises.

La CFE-CGC Orange demande à la DO Sud:

- le déploiement de l'alternance principalement dans les établissements qui recrutent, ce qui permet d'obtenir une embauche à l'issue du contrat d'alternance
- la transformation en embauche en CDI de 80% des contrats d'alternance, sur les métiers en tension (CHAF, Cyber sécurité...), et sur les profils prioritaires (femmes dans les métiers techniques et personnes en situation de handicap)
- l'accueil en alternance de jeunes sans le bac, pour lutter contre l'exclusion et offrir une seconde chance
- un contrat niveau cadre pour tous les alternants étudiants en master.

Quelques questions quant au document présenté :

- Le taux d'accueil des alternants était de 5,6% en 2017 au sein de la DO Sud. Elle évolue à 6,31%. A quoi est due cette hausse ?
- Combien il y avait d'alternants à l'AD fin décembre 2018 ?
- Combien il y avait d'alternants à l'UI LR fin décembre 2018 ?
- Combien il y avait d'alternants à l'UI MP fin décembre 2018 ?
- Combien il y avait d'alternants au SCOS fin décembre 2018 ?

- Combien il y avait d'alternants à la DO MP fin décembre 2018 ?
 - Combien il y avait d'alternants à l'AE fin décembre 2018 ?
 - Combien il y avait d'alternants à l'AG Pro/pme fin décembre 2018 ?
 - Combien il y avait d'alternants au CSE Sud fin décembre 2018
-
- La CFE-CGC a le sentiment que les alternants sont utilisés à la place d'un poste fixe occupé par 1 CDI, exemple la comm.
-
- Combien d'apprentis ont finis leurs études en Décembre 2018 ? Et combien ont été embauchés en CDI ? Pouvez-vous nous communiquer les mêmes éléments pour 2017 et 2016 ?
-
- En 2018, on compte + 9 alternants mais seulement 1 tuteur en plus ce qui laisse penser qu'il a plus de tuteurs avec 2 alternants. Pouvez nous communiquer le nombre de tuteurs avec 2 alternants ?
-
- Nous souhaitons avoir des informations complémentaires sur les 75 nouveaux tuteurs : (page 7).
-
1. Combien il y avait tuteurs non cadres à l'AD fin décembre 2018 ? Combien de tuteurs cadres à l'AD fin décembre 2018 ?
 2. Combien il y avait tuteurs non cadres à l'UI LR fin décembre 2018 ? Combien de tuteurs cadres à l'UI LR fin décembre 2018 ?
 3. Combien il y avait tuteurs non cadres à l'UI MP fin décembre 2018 ? Combien de tuteurs cadres à l'UI MP fin décembre 2018 ?
 4. Combien il y avait tuteurs non cadres *au SCOS* fin décembre 2018 ? Combien de tuteurs cadres au SCOS fin décembre 2018 ?
 5. Combien il y avait tuteurs non cadres à DO MP fin décembre 2018 ? Combien de tuteurs cadres à DO MP fin décembre 2018 ?
 6. Combien il y avait tuteurs non cadres à l'AE fin décembre 2018 ? Combien de tuteurs cadres à l'AE fin décembre 2018 ?
 7. Combien il y avait tuteurs non cadres à l'AG PRO PME fin décembre 2018 ? Combien de tuteurs cadres à l'AG PRO PME fin décembre 2018 ?
 8. Combien il y avait tuteurs non cadres *au CSE SUD* fin décembre 2018 ? Combien de tuteurs cadres au CSE SUD fin décembre 2018 ?
-
9. Combien de primes de 400 € ont été versées ?
 10. Combien de primes de 150€ ont été versées ?
 11. Parmi les 75 tuteurs, combien ont suivi la formation « maitriser la fonction tutorale » ?

12. Comment valorisez-vous le tutorat dans le cadre d'ARCQ ?

13. A noter également qu'il y a plus de femmes tutrices en 2018 qu'en 2017. Néanmoins, on reste en dessous du taux de féminisation.

- Concernant l'aide à la construction du parcours pro cf_la page 8 où nous pouvons lire « ont participé au parcours alternants », faut-il comprendre aux « opérations coups de pouce ». Si oui, quel éclairage pouvez-vous nous apporter lorsqu'on passe de plus de 60 alternants en 2017 à 31 en 2018 ?
- *sectorisé par domaine*
 - Parmi les 31 alternants, Combien il y en avait à l'AD fin décembre 2018 ?
 - Combien il y avait d'alternants à l'UI LR fin décembre 2018 ?
 - Combien il y avait d'alternants à l'UI MP fin décembre 2018 ?
 - Combien il y avait d'alternants au SCOS fin décembre 2018 ?
 - Combien il y avait d'alternants à la DO MP fin décembre 2018 ?
 - Combien il y avait d'alternants à l'AE fin décembre 2018 ?
 - Combien il y avait d'alternants à l'AG Pro/pme fin décembre 2018 ?
 - Combien il y avait d'alternants au CSE Sud fin décembre 2018 ?
- Les 31 alternants ont-ils participé à l'intégralité du parcours ?
- Combien d'entretiens individuels effectués par Orange Avenirs ? 12
- Quel est le calendrier pour 2019 les journées d'intégration? En connaissez-vous les dates ? 24090au 1710 calendrier dispo
- Combien de sessions de journées d'intégration avez-vous prévu sur Toulouse, et sur Montpellier ?
- Combien de places avez-vous prévu par session ? max 35
- Ces sessions seront-elles comme les années précédentes disponibles pour l'ensemble des salariés du bassin d'emploi, ou réservées aux salariés DO Sud ?
- Au regard des bilans des années passées, avez-vous prévu une communication ou un dispositif spécifique à destination des établissements avec 1 faible taux de participants ?
- A noter que le taux de féminisation pour les apprentis a progressé, c'est une bonne chose. Un point de vigilance tout de même car c'est l'inverse pour les contrats de professionnalisation (page 10).
- Dans le bilan 2017 vous affichiez que l'âge moyen était de 21 ans en 2017. Quel est l'âge moyen pour 2018 ?
20.5

- Enfin 14 contrats de professionnalisation dans le domaine des fonctions supports en 2017, et 17 en 2018. Pour la CFE-CGC Orange, il ne devrait pas y avoir autant de contrat pro dans ce domaine. Serait-ce pour masquer le manque d'effectif et donc pourquoi ne pas recruter en CDI ?
- Au regard du bilan 2017, on constate une hausse significative des bonus et une baisse des frais (page 16). Nous pensons que les nombres sont inversés et si tel est le cas nous retirons cette question.

En comparant 2017 2018 on se rend compte que le nombre apprentis baisse (-12) contrairement au contrat pro (+20), cette tendance avait déjà été constatée les années précédentes, pour nous cela ne peut relever du hasard, pouvez-vous nous expliquer les raisons d'une telle stratégie ?

Pour conclure, la CFE-CGC Orange souhaite une politique ambitieuse et concrète concernant les jeunes en alternance avec une intégration et des journées d'accueil dignes de l'ambition de notre entreprise.