



Sommaire

Bilan handicap : l'accessibilité au cœur de notre engagement !.....	1
Rapport emploi du T2 2022 : des effectifs en décroissance.....	2
Perspectives emploi 2024.....	2

Bilan handicap : l'accessibilité au cœur de notre engagement !

La Commission Handicap du CSE Orange France Siège a présenté pour la 1^{ère} fois un bilan respectant les normes d'accessibilité afin que tous les salariés, y compris ceux porteurs d'un handicap, puissent en prendre connaissance. Un premier pas décisif à prendre en exemple pour chacun de nous, salariés de l'Entreprise.

Chez OFS, 124 salariés sur 3 383 sont en situation de handicap déclaré en 2021, soit 3,8 %. Il n'y a eu aucun recrutement en CDI pour la 3^{ème} année consécutive, un seul recrutement en CDD et un recrutement en alternance. Ce qui est très insuffisant. La Commission réitère sa demande auprès de la Direction d'actionner tous les leviers pour notamment recruter des CDI.

La Commission Handicap demande une amélioration des points suivants :

- Les formations à la sécurité Incendie pour tous, particulièrement les managers et collègues d'un salarié handicapé ;
- L'accessibilité visuelle et auditive de toutes les communications internes et externes ;
- Une politique de prévention du handicap physique et psychique ;
- L'embauche de salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- Inciter les managers à suivre la formation « Je manage une personne en situation de handicap ».

La Commission constate que la prévention des TMS et des troubles psychiques n'est pas bien prise en charge et que notre SI n'est toujours pas adapté aux salariés en situation de handicap.

Le comble est de constater que la formation en e-learning sur la sensibilisation au handicap ne respecte pas les critères d'accessibilité, excluant certains salariés, alors qu'elle est requise pour l'atteinte des objectifs de PVM ! Le SI doit prendre en compte dès le départ, le critère d'accessibilité dans ses développements car aucun manager ne se risquera à recruter un salarié en situation de handicap si le SI n'est pas adapté

Par ailleurs, les salariés ont constaté que l'instauration du flex-desk ne permet plus d'identifier des responsables d'évacuation en cas d'incendie. Aussi, nous demandons qu'un exercice d'évacuation avec des salariés handicapés soit organisé, afin que leurs collègues sachent comment réagir.

Analyse de la CFE-CGC

La politique en faveur du handicap se heurte à plusieurs obstacles. La reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) ne peut venir que du salarié lui-même. Seuls 20 % des handicaps sont visibles. On constate que les hommes sont plus réticents à faire reconnaître leur handicap que les femmes. Le salarié craint d'être pénalisé dans sa carrière et le manager redoute une baisse de productivité de son équipe s'il recrute un salarié RQTH. A noter que les outils informatiques déployés par l'Entreprise ne leur sont pas accessibles. La formation sur le handicap, qui compte dans la part variable cette année, n'est pas accessible aux RQTH, un comble !

L'effort doit donc porter sur les outils et sur la formation qui seule permettra de lever les craintes autant chez les salariés que les managers et de lever les freins au recrutement de salariés RQTH. L'inclusion de tous est source de richesse dans une équipe.

- ▶ [*Le bilan handicap 2021](#)
- ▶ [*La présentation powerpoint](#)
- ▶ [*Le bilan de la Commission handicap](#)

Rapport emploi du T2 2022 : des effectifs en décroissance

Au T2 2022, les effectifs actifs baissent de 3,2 % pour s'établir à 3 145 salariés.

Le domaine Client baisse de 7,7 %, Innovation & Technologie de 3 %. La baisse des effectifs est générale dans toutes les entités, à l'exception de la DRH. Le taux d'alternance représente 3,9 % des effectifs actifs. Le nombre de salariés hors activité augmente de 6 % depuis le T4 2021 dont 34 % en longue maladie (55 salariés). La Direction se défait derrière le secret médical pour analyser la cause de ces arrêts dont certains cachent des burn-out, pour lesquels il serait nécessaire qu'elle mette en place un plan de prévention. Le nombre de CDD diminue de 47 %. 131 conventions de stage ont été signées depuis le début de l'année.

La moyenne d'âge globale est de 50,1 ans. Le nombre de salariés de plus de 55 ans reste stable. 75,2 % des effectifs ont plus de 45 ans.

Le taux de féminisation se situe à 49,5 %. Néanmoins, les femmes sont toujours sous-représentées en bande G (34 %). Les cadres supérieurs représentent 85 % des effectifs et 82,6 % des effectifs d'OFS sont en IDF. Il n'y a eu que 5 recrutements externes en 6 mois, tous en Ile-de-France. Il y a eu 95 départs définitifs, en majorité en retraite. Le nombre de temps partiel a légèrement augmenté et concerne 384 salariés au T2 2022 contre 376 au T2 2021, dont les TPS. La sous-traitance a augmenté de 127 ETP (équivalent temps plein).

La Commission souligne une fois de plus la baisse des effectifs actifs et une diminution significative des CDD. Le taux d'alternance à OFS est inférieur au minimum légal qui se situe à 5 %. Néanmoins ce taux légal se calcule au niveau du périmètre Orange France. La mixité est maintenue même si le taux de féminisation diminue (49,2

%). Ce taux baisse légèrement par rapport aux années précédentes. Parmi les 5 recrutements, 3 sont des femmes. Au T2, le nombre de départs définitifs augmente, 95 versus 76. Ceux-ci représentent 3,2 % des effectifs globaux.

Le solde des mobilités est positif : +4. Le taux de remplacement : 46 % (82 Entrées / 177 Sorties). La Commission constate que seulement 4 % des hommes / l'effectif actif ont pris un temps partiel. La FAT Externe / FAT Interne représente en moyenne au S1 2022 16,5 % versus 13 % en 2021. (FAT = Force au Travail)

Vos élus demandent à la Direction d'accorder une attention particulière aux salariés en arrêt maladie longue durée car confrontés à des problèmes de trop-perçus sur salaire pendant leur arrêt ceux-ci leur sont réclamés a posteriori durant leur mi-temps thérapeutique, les plaçant dans des situations précaires. Il faut également veiller à les accompagner lors de leur retour dans l'Entreprise après une longue absence.

Analyse de la CFE-CGC

Nous sommes témoins du nombre croissant de burn-out dans l'Entreprise, conduisant parfois malheureusement à des gestes désespérés. L'augmentation du nombre d'arrêts maladie longue durée en témoigne, mais la Direction refuse de le voir et de mettre en place un plan de prévention adapté. Il est temps qu'elle se soucie du bien-être et de la santé physique et psychique de ses salariés !

- ▶ [*Le bilan emploi T2 2022](#)
- ▶ [*Le rapport de la Commission](#)

Perspectives emploi 2024

Le marché de l'emploi en France est dynamique et il est pourtant difficile de recruter des compétences dans le domaine du digital. Orange doit renforcer son attractivité pour recruter les talents du numérique.

Le groupe s'engage pour l'égalité numérique, l'environnement, l'économie responsable et une société de confiance (vie privée, sécurité des données). L'identification des compétences clés pour l'atteinte de

ces objectifs est en cours et la formation devrait assurer la montée en compétences de ces salariés.

Pour Orange France Siège, le dispositif TPS Senior va permettre de retrouver des marges de main-d'œuvre à l'horizon 2024 pour renouveler les compétences.

Aussi, pour renforcer son attractivité pour tous les talents du numérique, Orange devra engager 1,5 Md € d'investissements dans le domaine du développement des compétences.

Sachant que le nombre de salariés chez OFS d'ici 2024 est estimé à 2675 ETP, les départs (472) représentant 15% de l'effectif fin 2021. Les besoins sont supérieurs aux ressources avec un écart de 69 à 145 ETP.

La Commission Emploi juge très préoccupante la diminution des ETP estimée à environ 15 % entre 2022 et 2024. Les faibles recrutements attendus sur les métiers critiques ne sont pas en adéquation avec les enjeux.

La décroissance récurrente des ETP prévue par OFS provoquera de facto une surcharge de travail pour les salariés, avec des risques psycho-sociaux accrus,

d'autant plus que les nouveaux parcours de professionnalisation qui encourageraient la montée en compétence et la reconversion sur les nouveaux métiers ne sont pas suffisamment mis en visibilité.

La Commission souligne également le manque de ressources dans les nouveaux métiers que représentent la Data, l'IA, les Designers et Product Owner, etc...

Analyse de la CFE-CGC

La décroissance des effectifs, le manque d'attractivité de l'Entreprise Orange auprès des jeunes provoque le report de la charge de travail sur les salariés en poste, accentuant les burn-out et les reports des tâches sur les autres collègues, d'où une spirale infernale. Nous demandons à l'Entreprise de présenter la charge de travail par poste pour chaque dossier de réorganisation.

- ▶ [*GPEC](#)
- ▶ [*Orientations des compétences](#)
- ▶ [*Conséquences des orientations](#)
 - ▶ [*Plan prévisionnel](#)

Les documents précédés d'un astérisque sont dans **Alfresco** dont l'accès est réservé à nos adhérents.

Vos représentants
CFE-CGC Orange

[Xavier Podevin](#) - secrétaire du CSE, [Laurence Cloix](#) - trésorière,
[Michel Carlier](#) - secrétaire adjoint, [Chantal Pin](#) - trésorière adjointe,
[Patricia Quédeville](#) - présidente commission Emploi,
[Elisabeth Denys](#) - présidente commission Handicap,
[Pascal Douchement](#) - président commission Restauration,
[Cédric Depoutot](#) - président commission projets,
[Hugues de Champs](#) - RS,
[Raphaël Mathon](#) - DSCO

**Vous aussi vous voulez faire
bouger les lignes ?
Rejoignez-nous ! Pour adhérer
[c'est ici](#)
Flashez ce code et adhérez à la
CFE CGC Orange**



www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
[tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG](https://bit.ly/annuaireCFECCG)

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement sur