



Sommaire

Augmentations, message subliminal ?.....	1
Formation, un bilan pas brillant.....	1
Handicap, enquête bien cachée.....	2
A Lannion, le climat est en option.....	2

Augmentations, message subliminal ?

Entre méritocratie et injustice distributive, le zéro % d'augmentation individuelle fait mal et passe mal.

Non seulement pour ceux qui le subissent, mais aussi auprès de certains de ceux qui l'ont fait subir.

Rappelons qu'une consigne n'est pas un ordre et que cette pratique pour le moins curieuse, aux allures d'expérience de Milgram. ([voir sur notre site](#)) n'a été ni présentée, ni discutée avec les organisations syndicales pour ce que l'on en sait. De son côté, la direction des affaires sociales ne semble pas être au courant de cette demande aux managers, d'appliquer soit 3 % soit 0%, d'augmentation, sans valeur intermédiaire.

Il faut donc s'interroger sur la stratégie qui sous-tend la pratique. **Que veut nous dire la Direction avec cette rupture d'équité ?** La réponse pour le moins violente, semble évidente, et ne pourra aboutir qu'au désengagement et à la perte de confiance, déjà mise à mal par la "stratégie" qui ne recueille que 11% d'avis positif des personnels. **Le message sous-jacent de l'Entreprise à l'égard des personnels déconsidérés ne serait-il pas une invitation à "revoir peut-être sa trajectoire professionnelle" ?**

Les élus du CSE TGI, demandent que les consignes données aux managers leur soient explicitées, direction par direction et qu'une présentation leur soit faite lors de la prochaine séance, portant sur le détail des mesures d'augmentations individuelles.

Formation, un bilan pas brillant

Garantir l'employabilité des salariés est une obligation légale de l'employeur. La formation est une condition sine qua none de cette employabilité.

Au sein d'Orange Innovation, nous notons des éléments préoccupants quant à la bonne réalisation des objectifs de formation des personnels pour 2023 et les années à venir.

- ♦ la baisse significative entre 2021 et 2022 (-21%) des heures totales de formations, particulièrement à IT&S chez qui le volume de formation est en baisse de 34% par rapport à 2021,
- ♦ un plan réalisé à hauteur de 55% seulement de l'objectif (baisse de 12% des personnels formés et baisse de 36% du nombre moyen d'heures par salarié)
- ♦ l'absence de formation de près d'un salarié sur cinq en 2022 (765 salariés sur 3998),
- ♦ seulement, 4 nouveaux salariés engagés dans un parcours de reskilling* en 2022 (pour un total de 22 les 18 autres ayant commencé leur parcours en 2021).



La commission note positivement :

- ♦ le travail de l'Orange Innovation School,
- ♦ le maintien du nombre d'heures de formation par salarié (35)
- ♦ et l'objectif de 50 en parcours de reskilling.

Elle regrette

- ◆ les objectifs non atteints avec un taux de réalisation de seulement 60% des formations initialement prévues pour des compétences métiers en 2022,
- ◆ un manque de pro-activité sur la promotion des formations.
- ◆ la diminution des experts et formateurs en interne et la disparition des savoirs et expertises non transmis et non maintenus lors des départs en TPS.

Elle dénonce :

- ◆ l'absence de formation de près d'un salarié sur cinq en 2022 (765 sur 3998).
- ◆ que des personnels de plus de 50 ans puissent rencontrer des difficultés à obtenir un parcours de reconversion sans être déjà sur le poste visé (particulièrement vrai pour ceux et celles voulant faire une mobilité en dehors d'Orange Innovation).

Elle demande :

- ◆ un format de document bilan facilitant l'analyse et le comparatif d'une année sur l'autre,
- ◆ de la clarté sur les actions à lancer pour plus et mieux informer les personnels, et le lancement d'une étude pour adapter la formation à la sociologie interne,
- ◆ au vu des enjeux et de la pression sur l'emploi pour les années à venir, que les heures de formations allouées à chacun restent identiques pour les prochaines années ou tout au moins pour 2023 et 2024,
- ◆ le renouvellement de sa demande de l'an passé de suivre en complément un indicateur de taux d'accès aux formations de plus de 4 heures et une comptabilisation à part des visas comme il a été précisé pour les visas RSE et accessibilité,
- ◆ le suivi des taux d'accès aux formations de plus de 4h, et des taux d'accès aux formations de l'axe 1 pour l'ensemble des personnels et des taux d'accès aux formations pour les managers,
- ◆ l'accentuation des promotions des formations métiers pour augmenter le nombre de stagiaires afin de garantir l'adaptation à l'évolution des technologies et des métiers et à la transformation de l'entreprise,
- ◆ une offre équilibrée de formations s'articulant autour d'un catalogue riche de modules numériques et de modules en présentiel selon la préférence des personnels,
- ◆ la formation de chacun et chacune au plus près de ses besoins et de ses envies, en cohérence avec la stratégie de transformation de TGI,
- ◆ de distinguer clairement les e-Elearning très courts des formations longues.

Nous avons également posé une dizaine de questions à la direction que vous retrouverez en détails [dans l'article complet sur notre site](#).

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés des réponses.

*Reskilling : acquérir de nouvelles compétences, dans le cadre d'un changement de métier ou d'une reconversion

Handicap, enquête bien cachée

La commission handicap de TGI et les élus du CSE ont lancé un diagnostic sur les conditions de travail des personnels en situation de handicap, proches aidants et de leurs collègues.

Avec le vieillissement de la population et l'allongement du temps de travail, de plus en plus de nos collègues sont concernés par le sujet du handicap, de l'aide aux proches, et rencontrent des difficultés pour travailler dans des conditions correctes et adaptées.

Le CSEE a souhaité faire une enquête approfondie sur le sujet, dont la diffusion et la visibilité ont malheureusement été entravées par l'entreprise qui n'a pas autorisé sa diffusion par mail, mais uniquement via la lettre d'information mensuelle du CSEE et sans le lien pour y accéder, excusez du peu !

Rappelons également que la France a été récemment « épinglée » par le conseil de l'Europe pour [« violation des droits des personnes en situation de handicap et de leurs familles »](#).

Merci à tous ceux qui ont réussi à « trouver » cette enquête et y ont répondu.

A Lannion, le climat est en option

Le mois dernier, nous avons parlé des déménagements de 300 salariés ITS et NET sur le site de Lannion. Une expertise a été lancée avec le cabinet Secafi.

De nombreux entretiens ont déjà été réalisés et un sondage a été envoyé à l'ensemble des personnels concernés.

Malgré l'obligation d'un volet environnemental dans les dossiers CSE depuis la loi dite « Climat » de 2021, la direction n'a pas voulu l'intégrer dans le financement de l'expertise.

Votre CSE a dû prendre sur ses deniers propres (les vôtres) pour réaliser cette expertise pour un montant de 8 K€ en espérant (rien n'est moins sûr de la part de la direction de site) avoir les informations nécessaires sur la consommation énergétique des bâtiments, notamment ceux qui doivent être plus ou moins fermés.

L'expert travaillera également avec le groupe « Environnement » du CSE, sur un site qui, en tant que passoire thermique, mérite d'être réaménagé.

Le projet immobilier « Orange Lannion » existerait sous forme d'options dont l'une devrait être validée sous peu par Mme Heydemann. En saura-t-on plus lors de la visite de notre DG à Lannion le 21 juin ?

Vos représentants
CFE-CGC Orange
Vos représentants
CFE-CGC Orange

Élus CSE : Maxence d'EPREMESNIL
Ghislaine de SALINS
Olivier BOUFFANT
Véronique GARNIER
David COUCHON
Alain NOEL

Thierry ROGER de GARDELLE
Isabelle ROY
Noëlla EVANNO
Guy-Bernardin GNADOU
Monique MACE
Erwan PINCEMIN

Commissions CSE : Emploi Formation Egalité pro : Sophie NACHMAN – Virginie DEMARTA
Commission Handicap : Stéphanie CRESPIAN - Olivier LE BOSSE
Commission ASC : Bertrand AUZEMERY - David BERNARD
Commission Restauration : Isabelle ROY -
Commission des marchés : Olivier BOUFFANT
Projets Economie Evolution des marchés : Alain NOEL –
Thierry ROGER de GARDELLE - Erwan PINCEMIN
Représentant syndical : Olivier LE BOSSE