



Octobre  
2013

## Quelle belle représentativité !!!

Une fois de plus, nous notons que la **délégation CGT**, grande donneuse de leçons à travers un tract accusateur pour la majorité actuelle du CE DO Est, n'est pas capable, dans cette mandature, de **réunir suffisamment de représentants élus au CE DO Est** pour porter les voix des salariés les ayant élu, voici bientôt 2 ans.

En effet, détenteurs d'une représentativité de 5 voix sur 17 titulaires, ils ne sont que **4 à siéger sur 10** potentiels (5 titulaires et 5 suppléants). Les donneurs de leçons n'ont pas utilisé « leur énergie » revendiquée dans leur tract « nef des fous » pour représenter les salariés de la DO EST !

## Rapport annuel 2012 relatif à l'alternance

Les alternants sont composés de **2 types de population** : apprentis et contrats pro. 309 apprentis et 17 contrats pro sont présents au sein de la DO Est. Rapprochés des 6650 CDI et CDD, ils représentent près de 5% des salariés.

### Quelle typologie ?

- On constate une bonne parité avec 48% de femmes.
- La très grande majorité est recrutée sur des cursus BAC+2 (BTS, DUT), le reste en BAC+3 ou plus
- Les boutiques et les centres Clients Orange mobilisent la moitié des alternants, le reste est réparti sur les autres unités.
- Très peu d'échecs sur les diplômes de fin de cursus (1 à 2%)

La **CFDT** souligne les **70 embauches intervenues** à l'issue de leurs cursus. Ces embauches se font selon le process normal, via Jobs Maps (portail Orange des recrutements externes). Voici un temps pas si loin où aucune embauche n'avait lieu.

L'accord « insertion des jeunes », porté par la CFDT, même s'il n'est pas à la hauteur de ce que nous aurions aimé, a permis de mettre le pied à l'étrier pour ces 70 jeunes !

La **CFDT**, à travers les contacts que nous avons avec ces personnels, sait qu'Orange est une entreprise prisée par ces jeunes, plutôt que nos concurrents.

Par ailleurs, nous **stigmatisons la défaillance du tutorat**, entre ce qui est affiché et la réalité, où, le plus souvent, ces jeunes se retrouvant livrés à eux-mêmes. **La fonction tutorat doit être approfondie** chez Orange, les tuteurs étant de + en + surbookés dans le contexte actuel de baisse d'effectifs.

**Les avis sur le dossier : 10 Abstentions** dont 6 CFDT (merci à la CGT de nous avoir donné une voix supplémentaire, 2 FO, 2 CFTC – **7 Contre** (4 CGT et 3 SUD)

## Orientations sur la formation 2014

Une vision des formations à dispenser l'an prochain, résultante de la stratégie des divisions et filières métiers d'Orange.....

La commission formation a identifié **plusieurs éléments positifs**.

- La création **d'écoles spécifiques** aux métiers ( communication, RH, Finance, Immobilier, Distribution)
- Le développement et recours à de nouveaux outils de communication favorisant la formation et travail à distance tel que Communicator
- La volonté de **former tous les managers** à « Campus » et le soutien à leur développement individuel via une formation RMO (référentiel managérial Orange)
- La mise en place de formations « **nouveaux arrivants** », permettant de découvrir l'environnement de travail
- Des formations **spécifiques GPEC** pour les filières RH
- La reconnaissance des compétences et la validation d'un niveau d'expertise par des certifs métiers ou VAE

Nous **avons moins apprécié**

- La non reconnaissance **financière** des certifs ou VAE sous forme de promotions
- La non reconnaissance des fonctions de tuteurs ou compagnons
- Le recours au DIF pour certaines certifications, formations informatiques. Nous voyons là une manière détournée d'utiliser les DIF sur le dos des salariés.
- L'évolution des vendeurs boutiques où il est demandé aux vendeurs de se parer d'une couche « conseiller technique », sans formation adhoc, générant du mal-être pour les collègues pas très technophiles ;

**Nos suggestions et interrogations :**

- Vigilance particulière à apporter sur **l'accompagnement des techniciens UI** évoluant vers plus de poly-compétences
- Quelle méthode retenue par Orange pour le **maintien des compétences rares** et critiques avec le départ des techniciens en grand nombre ?
- Quelle évolution prévisible de la fonction de tuteurs avec la récente signature des accords de contrat de génération ?
- La GPEC, outil majeur de pilotage des effectifs, doit voir le volet formation plus développé

### Libération du site Kiener à Strasbourg

Après une première approche au CE de septembre, l'entreprise vient demander l'avis du CE pour le **lancement du projet**.

La CFDT estime que lancer d'ores et déjà les différentes études sur les futurs et éventuels sites aptes à recevoir les salariés concernés est une bonne chose. Cette méthode s'inscrit complètement dans **l'accord signé** voici quelques mois pour les grands projets immobiliers.

De plus, les salariés résidant à la DO ont envie d'être fixés sur leurs futurs lieux de travail.

**Les avis** : 8 voix **Pour** ( dont 6 CFDT, 2 FO) – 6 **abstentions** ( 1 CFTC , 3 CGT) et 3 **ne se prononcent pas** (SUD)

