Direction Orange Ile-de-France – Novembre 2022 - Les News du CSE

Schéma Directeur Immobilier Territorial (SDIT)

Chaque année, la direction nous présente son Schéma Directeur Immobilier Territorial (SDIT). Pour les salariés, c'est l'occasion de vérifier si leur site est pérenne dans les années à venir (en sachant cependant qu'il peut y avoir des modifications année après année).

Ce qu'il faut retenir :

• les sites libérés pour 2023 : Paris Nord, Paris Voltaire, Champigny-sur-Marne, Poissy, Saint-Germain St-Fiacre.
• les sites non pérennes à 2026 : Paris Maillot, Paris Ménilmontant, Nanterre Mansart, Chessy, Lognes, Saint-Maur Gravelles, Villabé Chemin d'Ambreville, Melun Malraux, Melun DR (Vaux-le-Pénil Poincaré), Eragny, Taverny.
La création d'un nouveau site appelé « le projet pôle Est Parisien » vise à regrouper les équipes adhérentes de techniciens de l'UI Affaires et de l'UI IDF Centre des sites de Nord, Jemmapes et Philippe Auguste au 40 rue Armand Carrel à Montreuil.
Quant aux salariés du site de Champigny-sur-Marne, un projet vise à déménager ces équipes vers le site de Noisy Graham Bell pour les salariés tertiaires et vers le site de Créteil Savar pour les techniciens.

La direction a aussi pour projet de déménager les équipes de Chessy et de Lognes vers le site de Noisy Mont d'Est avant la fin du S1 2024. Nous sommes en attente du futur site pour les salariés de Saint-Maur.
Comme sur chaque dossier immobilier, il y aura des conséquences sur la vie personnelle des salariés auxquelles la Cfdt sera attentive.

L’alternance à la DO IDF

En affichant un taux d’insertion professionnelle d’alternants à 6,90 %, la DO IDF semble être une bonne élève. En effet, elle est au-dessus des engagements pris dans le cadre de l’ accord intergéné-rationnel.
La Cfdt tient toutefois à rappeler que les stagiaires et alternants sont dans l’ entreprise pour être formés et obtenir leur diplôme. Nous constatons hélas qu’ils compensent trop souvent la baisse des effectifs ou le manque de recrutements notamment dans le domaine client.
Sur notre périmètre, 433 apprentis étaient présents à fin 2021. Seuls 26 d’entre eux ont été recrutés (14 CDI – 12 CDD).
Orange investit dans la formation de nombreux jeunes dont les compétences sont reconnues par l’obtention d’un diplôme. Cependant, aucun contrat ne leur est proposé et Orange les laisse partir dans les bras de nos concurrents.
La stratégie de l’emploi peu ambitieuse et purement économique interroge sur le renouvèlement des compétences !
A cela, s’ajoute, tout l’investissement des tuteurs, des formateurs, des managers. Pour la Cfdt, Orange doit capitaliser sur ce vivier pour pallier les nombreux départs, en recrutant massivement ces futurs talents.

Bilan handicap, les années se suivent...

La Cfdt s’interroge des conséquences à venir sur les conditions de travail des salariés, l’accessibilité des sites et en particulier, les aggravations de temps de transport.
Nous avions déjà remarqué sur les bilans 2019 et 2020, que les chiffres n’étaient pas à la hauteur des attendus. En effet, la Cfdt fait l'amer constat que les recrutements n’atteignent pas les prévisions et que la sensibilisation des salariés est en net recul. La partie formation et promotion des salariés en situation de handicap de ce rapport est accablante. La Cfdt restera extrêmement vigilante à ce qu'Orange respecte à la lettre les dispositions de l'accord handicap que nous avons signé. En conclusion, ce bilan handicap 2021 manque cruellement d’ambitions, de résultats et de perspectives.

Documents

[Direction Orange Ile-de-France – Novembre 2022 - Les News du CSE]