Logo CFDT

FLASH INFO CFDT CSEE Fonctions Corporate du 11 juin 2025 (2)

Activités Sociales et Culturelles

Kalidea devient UP Kalidea…
Courant juin, votre site de billetterie va migrer vers une version 2.0, plus complète, plus pratique et plus conviviale.
Plus complète : 60 enseignes de cinéma, 200 parcs, zoo et aquarium, 7 000 concerts et spectacles, 7 000 événements théâtre et humour, 800 événements loisirs, 600 festivals, 150 événements sportifs, 60 partenaires voyages, 300 partenaires sports, 18 réseaux nationaux de salles de sports. 150 références de bons d'achat, 1 000 références abonnement presse.
Plus pratique : nouvelle interface visuelle avec un accès possible à votre plateforme billetterie depuis un PC, mobile ou tablette sans nécessité de passer par le site du CSEE.
Plus sécurisée : double authentification pour toutes les transactions (sur le modèle bancaire).
Sans action de votre part, vous retrouverez automatiquement les soldes de comptes personnels.
Attention : lors de la première connexion sur la nouvelle version, vous devrez réinitialiser votre compte et créer un mot passe personnel.

Information sur le bloc 3 : politique sociale, emploi et conditions de travail. Bilan perspectives emploi compétences 2024

Chaque année s'ouvre au CSEE la phase d'information consultation sur la politique sociale de l'entreprise. Il s'agit de l'une des 3 consultations obligatoires des CSEE prévues par la loi.
Les deux premiers dossiers qui nous sont soumis sont les bilans 2024 sur la situation de l'emploi, et la formation et développement des compétences aux Fonctions Corporate. Nous regardons donc dans le rétroviseur pour évaluer ce qui s'est passé l'année précédente, si des écarts entre la prévision et le réalisé sont identifiés et comment ils peuvent s'expliquer.
La CFDT constate et déplore une nouvelle fois la baisse constante des effectifs sur le périmètre des Fonctions Corporate. Nous sommes loin d'un remplacement à 1 pour 1 les départs !
En commission la direction nous a d'ailleurs indiqué que chaque demande de remplacement est examinée et fait même parfois l'objet dans certaines directions de commissions qui évaluent l'opportunité de remplacer ou non les postes vacants. La tendance est lourde et même si elle est corrigée par quelques repérimètrage, elle s'amplifie d'année en année.
L'effet des TPS 2022 joue à plein. Fin 2024, 551 salariés sont en temps libéré, et il n'y a plus que 6 salariés à 50%. Une fois de plus les femmes constituent les principaux contingents de départ en TPS. Les bandes D (82,8%), Dbis (80,8%) et E (59,5%) enregistrent les plus forts taux de féminisation.
Tous les bassins d'emploi sont en décroissance, à l'exception des outre-mer. Ce phénomène s'accompagne de la concentration des équipes dans des sites situés dans des métropoles régionales, au détriment des villes moyennes et de la ruralité.
Une zone d'ombre existe sur les salariés en mission qui ne sont pas identifiés dans les statistiques mais dont on pressent que leur nombre s'accroît.
Le télétravail occasionnel s'est effondré, tandis que le télétravail avec convention reste stable.
L'apprentissage connaît un réel succès, même si Orange est en concurrence avec d'autres entreprises et qu'il est de plus en plus difficile d'attirer les compétences. Les apprentis et leurs tuteurs sont formés et accompagnés. Les apprentis sont majoritairement recrutés en bac + 4 et bac + 5 ce qui interroge sur les compétences attendues et la nature des missions confiées aux apprentis.

Ce bilan est sans surprise : pour les seniors, en dehors du TPS, point de salut, il y a de moins en moins d'emplois en région et même si l'Ile-de-France reste un pôle important, elle est aussi touchée par la réduction des ressources.
La CFDT ne se satisfait pas de cette situation et continuera à défendre une politique d'emploi pérenne, durable et inclusive.

Information sur le bloc 3 : politique sociale, emploi et conditions de travail. Bilan de développement des compétences 2024

L'année 2024 confirme le rééquilibrage du mix entre formation à distance et présentielle. Le taux global de réalisation du plan prévisionnel de formation est de +104 %. Le taux d'accès à la formation est de 99 % (hors TPS), en forte progression puisqu'il était de 86% en 2023. Les salariés bénéficient en moyenne de 23 h de formation.
Le volume des formations pour nos métiers dit « régaliens » progresse en 2024 pour représenter 65% des heures totales. Cette hausse est surtout due au doublement des heures pour développer les compétences sur les « nouvelles technologies » (à 14 040 h contre 6 854 h en 2023) et notamment sous l'effet de la nouvelle formation obligatoire sur la cybersécurité.
Les formations managériales ont baissé de -33,7% par rapport à 2023, s'établissant à 6873 heures. Elles n'ont toujours pas rattrapé le niveau de 2019.
Ce point alerte la CFDT dans une période où les transformations majeures s'accélèrent et nécessitent un accompagnement managérial important.
La CFDT considère que le développement des compétences et la formation sont essentiels au maintien de l'employabilité des salariés. Le bilan 2024 montre une tendance positive, à l'exception des formations managériales. Nous porterons une attention particulière aux perspectives qui seront présentées dans le cadre de l'information-consultation sur le bloc 3.
Et comme le conclut le rapport de la commission sur une citation attribuée à Abraham Lincoln, « si vous trouvez que la formation coûte cher, essayez l'ignorance ».
Avec

FLASH INFO CFDT CSEE Fonctions Corporate du 11 juin 2025 (2)
Infos pratiques

Suivez-nous sur les réseaux !

Bluesky S3C CFDT TELECOMS PRESTATAIRES

Facebook S3C Télécoms prestataires IDF

insta s3ctelecomsprestataires idf

Linkedin S3C Télécoms Prestataires IDF

Threads s3ctelecomsprestataires idf

Tiktok S3C TélécomsPrestatairesIDF

Documents
FLASH INFO CFDT CSEE Fonctions Corporate du 11 juin 2025 (2)