

## Un bilan négatif

La consultation sur le bloc 3 traite des sujets qui sont le quotidien des salarié.es de l'entreprise tels que l'amélioration des conditions de travail, la prévention des risques professionnels, l'emploi, la formation. Plutôt que de dresser un inventaire à la Prévert sur l'ensemble des sujets abordés et des expressions CGT qui en ont découlées, ce tract propose une synthèse.

### Égalité professionnelle



- Des actions de rattrapage salarial ont été mises en œuvre en 2023 : le taux de féminisation des promotions est en hausse par rapport à l'année 2022.
- Le taux de féminisation des CDI de la DO IDF augmente timidement de 0,2%, passant de 37,6 % à 37,8%.
- Idem pour le taux de féminisation dans le domaine de l'innovation et de la technologie qui passe de 24,09% à 24,66%.

Au global, il n'y a pas grand-chose de concret : entre les ambitions affichées et l'engagement réel, il y a un boulevard !

### Emploi des personnes en situation de handicap

Avec 5 recrutements en CDI entre 2021 et 2023, et zéro en 2023, la situation est alarmante.

Nous avons rappelé la demande formulée par la Commission Handicap d'un plan d'actions pour respecter l'engagement pris dans l'accord Handicap sur le nombre de recrutement en CDI ; la CGT considère qu'Orange devrait revoir sa politique sur le handicap et son pilotage pour un résultat durable, plus inclusif, à la hauteur des « Hangagements » sur le long terme. »





### Bilan Emploi : la CGT dit non au dumping social !



Pour la partie bilan Emploi nous rappelons que nous revendiquons la ré-internalisation des activités et des emplois afférents, notamment en les proposant aux personnels sous-traitants qui souhaitent intégrer notre groupe. La CGT ne cautionnera jamais une part de sous-traitance aussi élevée des activités d'Orange au détriment de l'emploi en interne.

La politique de filialisation plaçant les salarié.es sur des Conventions collectives moins-disantes n'est pas plus acceptable.

La corde est à la limite de la cassure. La CGT joue son rôle en tirant la sonnette d'alarme à tous les niveaux.

### Développement des compétences

La CGT est très réservée sur le plan du développement des compétences DO IDF pour 2025, très loin des enjeux et des ambitions des salarié.es. Cela d'autant plus que le nombre de formateurs est en constante diminution, voire en voie de disparition du fait du non-renouvellement des départs.

Contrairement à la qualification assise sur des niveaux de diplômes opposables, les compétences n'offrent aucune garantie en matière de reconnaissance professionnelle : ni sur le plan du salaire ni sur celui de la promotion et du développement de carrière.

La formation est devenue de l'auto-information, de l'auto-évaluation impartie dans des temps très courts (e-learning de 30 min parfois) car les salarié.es croulent sous une charge de travail croissante avec des conditions de travail qui ne font que se dégrader.



**Au regard de tous ces bilans négatifs,  
les élu.es CGT ont voté contre la politique sociale telle qu'elle est menée.**

LA DELEGATION CGT AU CSE DE LA DO IDF

TITULAIRES : Alparslan POYRAZ, Jérôme RONDEAU, Françoise BRASSEUR, Sandrine MARTINHO, Anthony TOUEILLES

SUPPLEANTS : Anna ALLAMELLE, Oualid BENZARTI, Virginie CULLIN, Amar LEVEUGLE, Marjory BOGANDA

Représentant syndical : Alain BERNIER