



Emploi et Compétences

L'année 2024 s'est inscrite dans la lignée des années précédentes avec une diminution des effectifs alors même que la souffrance au travail s'est installée d'une manière durable dans toutes les activités.

La baisse des effectifs de 313 CDI représente une baisse globale de 5% par rapport à l'année précédente. Cette baisse est loin d'être compensée par les 35 recrutements externes réalisés en 2024 ce qui est largement insuffisant. Ces baisses ne sont pas inéluctables mais bien les résultantes de choix opérés par la Direction !

Situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

La CGT considère que malgré des chiffres globalement rassurants, notamment en termes d'écart salarial, la réalité du terrain révèle de profondes inégalités et des enjeux majeurs en matière de conditions de travail, de parcours professionnels et de représentativité.

Les progrès restent donc insuffisants pour atteindre une véritable égalité. La faible progression dans la féminisation des métiers techniques, la persistance des écarts de carrière, la précarisation accrue et la surcharge de travail pour les femmes doivent devenir des préoccupations prioritaires.

L'égalité ne se limite pas à des chiffres ! Elle doit se traduire par des conditions de travail décente, une réelle mixité dans tous les métiers, une égalité d'accès aux responsabilités et une lutte contre toutes formes de précarité.

Plan de développement des compétences

Certes nous avons pu noter et saluer une hausse globale des heures de formation avec un taux d'accès élevé à la formation. Pour autant il existe un déséquilibre persistant en faveur des formations "opérationnelles immédiates, un manque d'anticipation des reconversions et un faible pilotage de l'impact réel sur les parcours professionnels".

Former plus c'est bien. Mais former mieux, c'est indispensable.

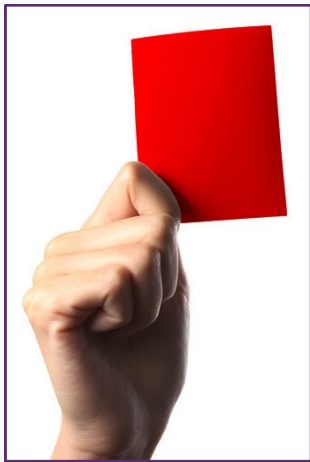
Handicap 2024

Si toutefois le taux de salarié.es en situation de handicap qui est de 6,66 % à la DO IdF respecte bien l'obligation légale, nous renouvelons notre interrogation : est-ce la stratégie de non-remplacement des départs définitifs de l'ensemble des salarié.es qui permet d'atteindre cet objectif ?

Orange reste loin d'une politique handicap réellement ambitieuse. Des acteurs s'impliquent mais les mêmes freins persistent : recrutement insuffisant, manque de formation, faiblesse des parcours professionnels.

Le taux légal de 6 % est atteint en s'appuyant principalement sur des salarié.es déclarant une RQTH déjà présent.es depuis longtemps.

La CGT s'oppose à cette politique soi-disant "sociale".



Et il n'est pas difficile d'en comprendre les raisons quand une entreprise capable de verser 2 milliards de dividendes adopte de tels comportements.

Une véritable politique sociale c'est celle qui met l'humain et le collectif au cœur de l'entreprise.

Or tous ces bilans racontent la même histoire : Celle d'une direction qui externalise, précarise, algorithmise, mais ne recrute pas, ne forme pas vraiment, ne corrige pas les inégalités. Celle d'une direction qui demande aux salarié.es d'être "acteurs" et "alignés" pendant qu'elle détruit l'emploi, ferme des sites, et remplace l'humain par l'Intelligence Artificielle.

La CGT FAPT refuse que l'humain soit réduit à une simple variable d'ajustement, que les compétences ne servent qu'à classer les salarié-es entre "bons" et "mauvais". Elle refuse que l'égalité professionnelle ne soit qu'un prétexte de communication, et que la formation ne soit minimisée à de l'accompagnement de la stratégie du moment.

Les élu.es CGT continueront, avec détermination, de défendre les droits des salarié.es, de combattre cette logique destructrice et d'imposer une véritable politique sociale, celle qui met l'humain et le collectif au cœur des de l'entreprise.

La CGT FAPT exige

- Un plan de recrutement massif, une réduction drastique de la sous-traitance.
- Un accord alternance ambitieux, une relance de la mobilité ascendante.
- Un plan égalité Femmes-Hommes contraignant.
- Une inclusion réelle.
- Un cadrage strict de l'IA dans les RH.
- et surtout : des actes, pas des mots.



LA DELEGATION CGT AU CSEE 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