

Réso - Bloc 3 Avis

vendredi 4 décembre 2020 18:13

Résolution #18.5.1 (avis motivé Bloc 3)

Les élus du CSEE TGI, réunis en séance le 27 novembre 2020 ont pris connaissance des dossiers relatifs au Bloc 3 tout au long de l'année.

Ils rappellent les éléments qu'ils ont dénoncés à plusieurs reprises :

Dossier GPEC :

- baisse récurrente des effectifs, de plus en plus élevée (-9% sur la période 2020-2022, jusqu'à -14% sur certains métiers)
- insistance sur la mobilité des salarié-e-s comme enjeu N°1 de la PEC, avec le risque d'incitation sans accompagnement ad'hoc
- recrutements externes insignifiants sur 2019, et reports que partiels sur 2020. Même sur des métiers clés tels que la Data-IA
- présentation tardive de la PEC en début de la période d'application
- absence de GPEC, explicitée par site géographique

Dossier Formation :

- décalage entre les ambitions affichées de la transformation des métiers et les moyens réellement attribués à la formation
- suppression sans possibilité de remplacement ni de report, des formations prévues pendant et entre les périodes de crise sanitaire
- absence de données sur le suivi des entretiens formation, comme le précise pourtant l'article L6323-13 du code du travail

Dossier Handicap

- baisse d'un nombre notable d'indicateurs, sans avoir de causes intelligibles
- risque de régression sur des sujets qui ont été améliorés ces dernières années, notamment l'embauche et la reconnaissance de salariés en situation de Handicap, si l'entité n'est pas fortement proactive durablement et ne donne pas assez de moyens humains et financiers

Dossier Egalité professionnelle

- faible taux de féminisation de TGI pour 2019 sous les 30%, pour rappel le taux sur le domaine métier innovation et technologie qui regroupe désormais les métiers réseaux, SI, innovation a un effectif CDI actif est à 23,8%
- risque sur l'attractivité auprès des jeunes diplômées ou des salariées déjà en place qui pourraient être tentées de venir chez Orange ou sur un métier technique, avec notamment une diminution du taux d'années en années ainsi que des évolutions de carrières moins garanties que celles de leurs homologues masculins

Dossier Alternance :

- politique trop faible de recrutement de nos alternants de l'ordre de 1 sur 10
- des données quantitatives et explicites sur la réalisation de l'objectif de recrutement 50% des alternants à l'issue de leur apprentissage

Les élus CSSE TGI rappellent que conformément à l'art L2312-15, ils doivent disposer d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur, et de sa réponse motivée à leurs propres observations.

Ainsi, sur les dossiers composants l'ensemble du Bloc 3, les élus du CSEE TGI redemandent les éléments complémentaires aux présentations des dossiers du Bloc 3 :

Dossier GPEC :

- mise à disposition au 1^{er} trimestre de la période du dossier PEC
- GPEC par site de TGI (et pas seulement par grand zone géographique)
- Présentation détaillée par types d'activités (par ex cybersécurité) au même titre que Data-IA
- visibilité de la GPEC des autres entités (filiales, OLI, ...), notamment en regard de la « softwarisation » des activités comme axe d'évolution majeur, alors que le métier d'ingénieur logiciel serait en augmentation limitée
- présentation de vos plan d'action et plan de prévention pour mettre en œuvre votre enjeu numéro 1 appelée fluidité (avec l'objectif à 10% dans une entité ou les mobilités entrantes et sortantes sont à -1,5% et les autres entités ont les mêmes objectifs de baisse d'effectifs)

Dossier formation :

- Report des formations non effectuées dans le cadre du confinement
- Arrêt de la baisse du nombre d'heures de formations
- Plus de formations qualifiantes ou certifiantes
- Données sur le suivi des entretiens formation (cf article L6323-13 du code du travail), actions pour les salarié-e-s non formés, précision sur la compensation sur le CPF
- Détail de la culture de l'innovation présentée comme un axe fort avec l'indication de quatre dispositifs
- Explication sur la volonté de la direction d'élargir les compétences (par exemple de bout en bout) qui semble en opposition avec la classification ARCQ qui restreint à une fiche Métier

Dossier Handicap

- révision de la politique sur les emplois intermédiaires de support, d'assistance et de logistique pour permettre d'offrir des emplois dans toutes les bandes CCNT ;
- élargissement du réseau des référents « handicap » parmi le personnel RH ;
- développement de partenariats avec des établissements d'enseignement supérieur et des associations œuvrant dans le milieu du handicap ;
- amélioration des conditions de travail des Travailleurs Handicapés :
 - Mieux intégrer et en anticipation le sujet du Handicap dans les projets immobiliers ;
 - Spécifier les besoins des Travailleurs Handicapés dès la première version d'une application informatique ;
 - Consulter les salariés en situation de handicap sur des sujets les concernant directement pour trouver des solutions techniques appropriées.
- amélioration et développement de la communication :
 - Envers les salariés en situation de handicap ;
 - Envers tous les salariés du groupe, et notamment auprès des managers ;
 - Vers l'extérieur afin de développer sa « culture » envers le handicap et d'avoir des résultats plus performants vis-à-vis d'autres entreprises.
- programme volontariste de formation des salariés en situation de handicap et de sensibilisation au handicap de l'ensemble des salariés TGI.

Dossier Egalité professionnelle

- réduction de l'écart de rémunération des D ACO et Dbis
- point spécifique sur les promotions versus ARCQ
- définition des seuils d'écart salariaux à partir desquels la Direction s'engage à traiter les cas individuels.
- engagement à une résolution de 80% des situations d'ici fin 2020 en traitant en priorité les situations les plus dépositionnées
- diagnostic exhaustif sur les données réelles de l'entreprise pour les évolutions de carrières.
- vérification des bonnes conditions de travail et d'un bon déroulement de carrière des femmes dans les domaines techniques et scientifiques, pour aussi attirer des salariées. Avec un point de vigilance sur des propos et des agissements sexistes ne soient pas les raisons de leur départ au sein de certaines directions de TGI

Dossier Alternance :

- révision à la hausse de l'embauche de nos alternants, au sein de TGI (voire d'Orange OBS, DTSI) sans les laisser sur le marché du travail et pour profiter de leurs expériences acquises

Ainsi, devant le manque d'ambition et de réponses face à leurs demandes, les élus du CSEE TGI dénoncent la politique sociale, emploi et conditions de travail de l'entreprise, ils appellent la Direction à s'engager en réponse aux points relevés par cette résolution. Cette résolution vaut avis motivé négatif.