



**FOCom VOTRE DEFENSE** *notre engagement !*

## HANDICAP, INSERTION, ... L'HEURE DES BILANS

*La fin d'année approche, ce qui est traditionnellement pour la Direction le moment de présenter ses bilans annuels obligatoires : handicap, situation comparée femmes-hommes, alternance, ...*

*Le calendrier est d'autant plus serré que les prochaines élections approchent (du 13 au 16 novembre 2023 pour le premier tour) et acteront la fin de ces 4 ans de mandature. Alors que certaines délégations désertent déjà massivement l'instance au profit de leurs préoccupations électorales, notre collectif **FOCom** continue et continuera jusqu'au bout à suivre ces sujets importants et défendre vos intérêts, en espérant juste que vous serez nombreux et nombreuses à nous renouveler votre confiance.*

### **Handicap : des efforts, mais trop peu de résultats**

Avec 151 Travailleurs Handicapés (TH) déclarés DOETH, soit une baisse de 8,5 % en 2022, Innovation fait une fois encore partie des mauvais élèves parmi les Divisions d'Orange SA. Et ça ne risque pas de s'arranger, avec aucun recrutement externe TH en CDI parmi les 10 réalisés sur le périmètre ! **FOCom** reconnaît néanmoins que des actions sont engagées pour favoriser les recrutements : intensification du sourcing, participation à des forums de l'emploi, partenariats, ...

Des dispositifs existent par ailleurs pour le maintien dans l'emploi : aménagements du poste de travail, Autorisations Spéciales d'Absence (ASA), télétravail, ...

Gageons que le recrutement récent d'Agnès SCHAUFELBERGER, et son engagement, pourront permettre de concrétiser ses efforts en 2023 par de meilleurs résultats.

### **Bilan alternance : pas brillant !**

En 2022, Orange Innovation n'a accueilli que 198 alternants, contre 251 l'année précédente, soit 5,1 % des CDI actifs du périmètre. Il n'y a donc plus que quelques unités avant de ne plus respecter l'obligation légale de 5 % !

**FOCom** regrette le manque d'ambition de la Direction, et souligne que le nombre de tuteurs volontaires baisse également. Il est vrai que l'environnement de travail de plus en plus insécure, les projets qui s'arrêtent brutalement, les priorités qui changent, les métiers qui se transforment de plus en plus vite, le manque de reconnaissance, ... tout ça ne donne pas envie de s'engager pour proposer des sujets, puis encadrer un apprenti (ou un thésard) pendant 3 ans, sans garantie de pouvoir le suivre jusqu'au bout.

### **Situation comparée Femmes-Hommes Vers l'égalité salariale ?**

Le taux de féminisation à Innovation est resté faible en 2022 (28,1 %), et ne progresse toujours pas. Les Directions cancrées sont toujours les mêmes : IT-5 (21,6 %) et Networks (21,4 %).

La Direction se félicite néanmoins d'avoir recruté 60 % de femmes en CDI... Sauf que 60 % de 10 recrutements externes réalisés en 2022, ça reste très loin des 22 recrutements de femmes faits en 2020. Et ces 6 recrutements 2022 ne compensent pas les 85 départs définitifs de femmes comptabilisés sur la même période !

**FOCom** observe par ailleurs que le taux de féminisation des promotions diminue également (30,5 %, vs 38 % en 2021).

Côté rémunération, il existe encore un sous-positionnement salarial des femmes sur la bande E (qui constitue tout de même une part importante des effectifs de notre périmètre). Mais globalement et pour la première fois cette année, hommes la règle « à travail égal salaire égal » semble enfin respectée : les femmes et les hommes d'Orange Innovation sont en moyenne pratiquement payés à l'identique, au moins au niveau du salaire brut de base. On sait néanmoins que ce genre de victoire peut malheureusement être éphémère, c'est pourquoi **FOCom** encourage tous les acteurs à garder vigilance et ne jamais relâcher leurs efforts sur ce sujet.



**Unissons nos voix  
Renforçons nos droits**

*Je choisis mon avenir et*

*je vote FOCom*



## Immobilier : des projets partout, pour économiser des sous...

Comme chaque année, le Schéma Directeur de l'Immobilier Territorial (SDIT) a été présenté aux élu.es. Aucun des 21 sites de notre périmètre Innovation ne semble épargné soit par une pré-étude, soit une étude avancée, soit un projet en cours.

L'objectif est partout le même : optimiser les espaces tertiaires, fermer le plus de sites possibles pour compresser les salarié.es dans des campus en espace partagé. Le but premier est de toute évidence de faire des économies, et tant pis si les conditions de travail des salarié.es sont dégradées.

Sur **Rennes Atalante** par exemple, plusieurs alertes ont été déposées et restent en cours, ce qui n'empêche pas la direction de poursuivre son projet de libération des sites d'Orange Parc et Bellefontaine avant fin 2023.

A **Chatillon**, l'accueil de nos collègues de Sofrecom Vincennes s'est terminé en septembre, l'arrivée d'Orange Campus Montrouge est prévue fin 2023. D'autres équipes (OINIS Archives, DTSI Cachan et Ivry, ...) pourraient rejoindre Orange Gardens prochainement.

A **Lannion**, le projet de regroupement des équipes en zone Ouest-Sud est désormais annoncée en 2027.

Concernant **Meylan**, alors que les équipes ont déménagé il y a moins d'un an, il faudrait déjà rendre un des 3 bâtiments de Trois Massifs pour libérer le site de Montbonnot au T3-2025 !

Pour **Caen**, **FOCom** s'étonne de trouver moins d'informations sur le projet d'étude en cours dans le dossier CSEE, que dans celui présenté au CSE Central un mois plus tôt, avec pour enjeu de déménager les équipes Innovation en 2025 !

A **Blagnac**, un projet de regroupement sur la zone aéroportuaire est à l'étude, à échéance 2025, et en environnement dynamique bien sûr !

A **Montigny**, **Sophia** et **Marseille**, les bilans sont attendus pour 2024.

A **Belfort** et **Pessac**, un nouveau projet de regroupement d'équipes est envisagé...

**FOCom** observe que si les chiffres de gain en empreinte carbone sont systématiquement partagés, aucune information n'est donnée sur les objectifs de gains financiers...

## Autres points FOrts, en bref...

**Bilan restauration collective** : Après 2 années difficiles pendant la crise sanitaire, les fréquentations reprennent. **FOCom** réaffirme son soutien au principe de gestion déléguée à la restauration collective, seul garant d'un service de qualité et équivalent pour tous, quel que soit son CSEE de rattachement (dès lors qu'il est signataire de l'accord).

**Bilan enquête handicap** : Réalisée à l'initiative du CSEE, cette enquête a révélé quelques points clé, en espérant que la Direction saura s'en inspirer dans ses plans d'action. **FOCom** a entre autres retenu le besoin de mieux soutenir les proches aidants dans leur lourde charge.

**Retours écoute salariés** : Bien que la Direction retienne du baromètre salariés des résultats « positifs voire très positifs », **FOCom** observe une baisse des indicateurs entre 2019 et 2022, avec des points d'attention préoccupants, comme le soutien dans le développement des compétences, ou la responsabilité sociale d'Orange. Certaines GPEC de site n'ont pas été présentées partout comme annoncé : Belfort a été oublié, tout comme Marseille, Pessac ou Valbonne...

**Salariés CSEE en partance** : 2 des 6 salarié.es actuelles du CSEE au service de vos prestations ont exprimé le souhait de quitter leur travail, ne serait-ce qu'une année pour l'une d'entre elles. **FOCom** a revendiqué (et obtenu) des conditions socialement responsables répondant à leurs demandes.

### VOS CONTACTS FOCom

<b>CHEVALIER</b> Jean-Philippe	NET, Belfort	06 71 58 01 14
<b>FLAMANT</b> Eric	IT&S, Caen	06 30 09 70 00
<b>BATAILLE</b> Guillaume	IT&S, Chatillon	06 78 46 38 86
<b>DOUSSON</b> Christophe	NET, Lannion	06 89 14 59 87
<b>GEOFFROY</b> Philippe	IT&S, Meylan	06 89 15 88 79
<b>BURY</b> Emmanuel	IT&S, Caen	06 45 11 33 59

### Marre du papier ? Abonnez-vous !

<http://je-m-abonne.focom-tgi.fr>



**VOTRE DEFENSE**  
*notre engagement !*

<http://www.focom-orange.fr>



téléchargez nos tracts  
<http://bit.ly/inFOce-TGI>