

SOMMAIRE

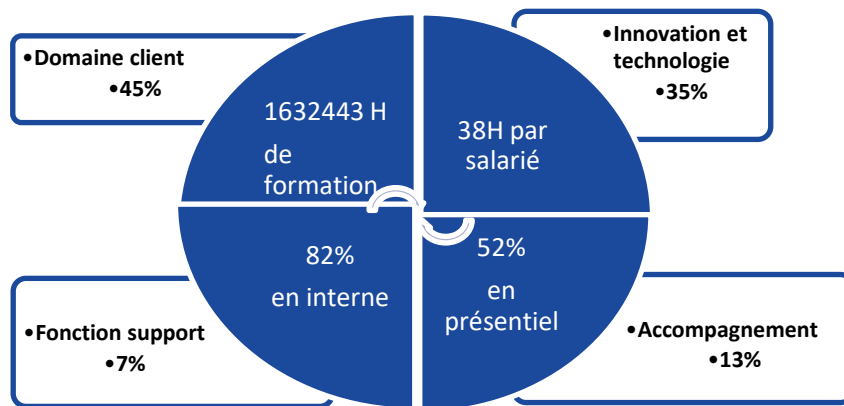
Rapport de la commission Emploi-Formation sur le bilan formation DOGNE 2025..... 1
 AD : projet de modification des horaires de la boutique de Dijon 2

Rapport de la commission Emploi-Formation sur le bilan formation DOGNE 2025

✓ Information

L'année 2025 a été marquée par la signature du nouvel Accord Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), dans lequel un chapitre complet est dédié au développement des compétences comme levier permettant aux salariés d'évoluer dans l'entreprise, notamment avec un nouveau cadre posé concernant la reconversion professionnelle (Programme Orange Perspective). Pour la deuxième année, le COMEX a défini deux formations prioritaires à réaliser par l'ensemble des salariés du Groupe, permettant ainsi de s'assurer de l'acquisition de savoirs répondant aux enjeux de Cybersécurité et d'Éthique (Visa CyberReady, Éthique des affaires).

On assiste également à la création de l'outil **My Skills**, une solution digitale qui place les compétences au cœur des processus de mobilité et de développement. Elle permet aux collaborateurs d'être acteurs de leur développement et aux managers/RH de piloter les compétences de leurs périmètres. Basée sur un référentiel de compétences commun, My Skills offre grâce à l'IA une expérience simple, dynamique et personnalisée. Le déploiement de My Skills a démarré le 8 octobre 2025 et l'outil est accessible à tous les salariés sur la base du volontariat.



Analyse de la CFE-CGC

À l'aune de la baisse constante des effectifs, ce bilan est à mettre en perspective avec le nouvel Accord GEPP 2025, une feuille de route qui met en musique la transformation d'une entreprise qui peine à changer de paradigme et de modèle économique. Passer de fournisseur de connectivité à une entreprise de service numérique ne va pas de soi. Cette bascule structurelle et technologique met à rude épreuve les personnels malmenés au gré des divers chantiers de transformation. Les personnels doivent désormais intégrer une insécurité professionnelle, des changements de métier et un accroissement de la charge de travail, un terreau fertile

propice à la montée des risques psychosociaux. Nous déplorons que la transformation des métiers et l'employabilité se font au détriment de la santé physique et mentale des personnels. Nul besoin de convoquer le rapport 2025 de la médecine du travail pour s'en convaincre. Même si La grande majorité des formations, soit 81 %, porte sur les compétences métier, en particulier dans les domaines de la relation client, de la fibre optique et de la cybersécurité, force est de constater que notre bassin d'emploi est « pauvre » en opportunités d'évolution vers ces métiers de l'IA, de la data, du cloud et de la cybersécurité. Des compétences stratégiques et des métiers « vitrine » qui s'apparentent en DOGNE à un miroir aux alouettes.

Les directions accélèrent les déploiements de l'IA sans toujours mesurer l'écart entre la vitesse d'implantation des outils et la capacité réelle des équipes à se les approprier. L'évaluation de la performance, tant individuelle que collective, va évoluer sur la base des interactions entre les salariés et les IA. De quoi poser la question de la responsabilité des salariés sur les productions, mais aussi celle du rôle croissant des algorithmes dans les décisions qui relèvent traditionnellement du management : répartition des tâches, mesure de la productivité, évaluation des résultats etc. Concernant le déploiement de la plateforme My Skills, nous émettons bien des réserves car la finalité de l'outil est peu transparente. Ce mapping des compétences consacre l'algorithme comme pilote automatique de l'évolution professionnelle des personnels. A-t-il vocation à

remplacer l'humain et les entretiens de parcours professionnels ? Enfin, nous constatons que l'entreprise passe sous silence des dispositifs externes existants qui favorisent les reconversions, les mobilités et les évolutions professionnelles.

Ainsi, l'existence du **Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)**, un service d'accompagnement gratuit sur chaque région, est totalement méconnue. De même, le recours à une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), le Bilan de Compétences finançable par le Compte Personnel de Formation (CPF) sont des leviers peu activés par les personnels.

AD : projet de modification des horaires de la boutique de Dijon

✓ Consultation

La boutique de Dijon Toison D'Or en centre commercial présente une amplitude hebdomadaire de 61 h avec : une ouverture en continue de 10h00 à 20h00 du lundi au vendredi et de 09h00 à 20h00 le samedi. Les objectifs principaux sont : intégrer des réunions d'équipe, adapter les plannings aux

contraintes personnelles des salariés, **composer** avec un mode de fonctionnement sur rendez-vous désormais bien ancré, **répondre** aux demandes d'ajustements de planning de plus en plus fréquentes, **s'adapter** à la diminution des flux en période creuse tout en améliorant la stabilité des horaires.

Scénario proposé : Maintenir les horaires d'ouverture actuels : du lundi au vendredi (10h-20h) et samedi (9h-20h), avec un cycle de 4 semaines.

- Octobre-novembre 2025 : travaux en équipe et analyse des difficultés - Janvier-février 2026 : entretiens individuels et propositions de nouveaux plannings.
- Janvier-février 2026 : entretiens individuels et propositions de nouveaux plannings - Mars 2026 : présentation du projet au CSE - Juin/juillet 2026 : mise en œuvre et déploiement

Vote des élus

- Pour : 32 – (12 CFDT, 6 CFTC, 4 CGT, 3FO COM, 7 CFE-CGC) Abstention : 2 – (SUD)

Analyse de la CFE-CGC

Cet énième chantier horaires met en exergue la difficulté de mettre en adéquation les ressources et les flux clients. Arguant d'une baisse et d'une irrégularité des flux au profit de la digitalisation, la direction met en œuvre une recette ô combien éprouvée : réduire systématiquement les amplitudes horaires face aux clients. Concernant la modification du planning de service de cette boutique en centre commercial, même si l'on constate une qualité de dialogue social, le maintien de l'amplitude horaire et du cycle de 4 semaines, nous serons vigilants quant aux impacts sur les temps de trajet, hausse des carburants oblige, au

maintien de l'équilibre vie privée – vie professionnelle. Au regard des éléments présentés, les élus du CSE DOGNE recommandent que ce projet s'accompagne d'un suivi attentif des situations individuelles et d'une réflexion approfondie sur la charge de travail et l'adéquation des effectifs aux besoins réels de l'activité. Une adaptation des horaires ne peut, à elle seule, compenser un manque de personnel ou une surcharge de travail structurelle. Il est donc recommandé d'intégrer cette dimension dans la gestion globale de la boutique.

VOS REPRÉSENTANTS CFE-CGC ORANGE	Élus CSEE DO GNE: AD GNE: Sami BOUSLIMI A2P GNE: Alexandre ROBLOT A2P GNE: Ychena HEDDOUCHE DE DO GNE: Bertrand GEILLER UCI Est: Mourad KHANNOUSSI UCI Nord: Olivier Marcus USC: Dabia BENMOUFFOK Représentant syndical: Chwalowski Christophe	Élus suppléants CSEE : AD GNE: Leila BELAYACHI AD GNE: José FIGUEIREDO A2P GNE: Leila HAMMICHE DE GNE: Isabelle GABRY DOMP GNE: David ATADEGNON UCI Nord: Djamel REJDAL USC GNE: Florence TAVERNE	Commissions CSEE : Emploi Formation : Olivier MARCUS et Alexandre ROBLOT Égalité pro : Isabelle GABRY et Christine BONDUELLE Handicap : Corine OURIAGHLI et Ychena HEDDOUCHE ASC : Vinciane LASSELIN et Rachid BOU DAOUD Restauration : Stéphanie VERCRUSSE Des marchés : Bertrand GEILLER Projets Economie Évolution des marchés : Bertrand GEILLER et Emmanuel ANGLIO Rédacteur : Nordine BELGUEBLI
---	--	---	--

Prochain CSE les 24 et 25 juin 2026 à Schiltigheim



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement :
[url page web de l'établissement]

www.cfecgc-orange.org
 abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
 tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

