



Information sur les orientations de la formation et du développement des compétences 2020 dans le cadre de l'information consultation du Bloc 1 volet 2 « stratégie de l'entreprise »

Contexte :

Cette présentation fait écho à la profonde mutation de notre environnement, nécessitant de disposer des compétences adaptées eu égard aux évolutions démographique, technologiques, des business model et des nouveaux modes de travail.

Elle met l'accent sur une nouvelle approche apprenante d'Orange France :

- Rendre le salarié acteur par la connaissance de son mode d'apprentissage dans ses choix de développement ;
- Donner un accès simple et rapide à la connaissance en continu ;
- Favoriser la professionnalisation et l'individualisation du développement des compétences
- Proposer du présentiel augmenté
- Proposer et favoriser l'innovation pédagogique et le fun learning
- Développer l'image employeur

Analyse CFE CGC :

Si le terme 'compétences' revient sans cesse comme un leitmotiv, tel une plaquette commerciale, il manque les éléments factuels nécessaires à la mise en place de la politique de professionnalisation affichée pour une présentation en CE.

Le premier de ces éléments concerne la vision à terme de l'emploi chez Orange. On assiste trop souvent et depuis trop longtemps au discours lancinant de la baisse inéluctable des effectifs qui rend opaque les possibilités d'évolution sur les bassins d'emploi. Le manque d'anticipation des transformations et de leur accompagnement pénalise les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel.

A titre d'exemple, que peuvent dire les managers sur l'avenir des chargés d'affaire nouvellement embauchés, des vendeurs qui cumulent les heures et des techniciens qui voient leurs métiers sous traités ?

Quel accompagnement pour assurer l'employabilité des cadres qui subissent les réorganisations ?

Bien sûr il y a la 5G, la cyber sécurité, les objets connectés... autant de nouveautés qui intéressent quelques vendeurs en boutique ou en agence et des équipes qualifiées, essentiellement regroupées sur la région Parisienne ou à Rennes.

Il reste que ces services seront viables pour nos clients si notre réseau répond aux attentes, ce qu'on peut douter si l'on se fie aux injonctions de l'ARCEP et aux remontées du terrain.

Le second élément est lié au plan de déploiement de ce projet avec une indication des objectifs, du personnel concerné, des budgets alloués et des risques éventuels.

Concernant les nouveaux modes de travail, agilité, digitalisation, nomadisme, collaboratif... le e-learning apporte une grande flexibilité dans le processus de formation métier et ne doit pas occulter le besoin présentiel d'un référent, d'un soutien ou d'une Action de Formation en Situation de Travail ainsi qu'une reconnaissance dans le cadre du PDI ou de ARCQ.

Le programme Manager Essentiels 2020, les ateliers d'intelligence collective ou la certification Belt sont déjà déployés : quel bilan et quel retour d'expérience la Direction peut-elle apporter pour étayer la pertinence de sa politique ?

La CFE CGC rappelle que l'article L6321-1 du code du travail précise que "l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ». Au nom de l'idée que le salarié est acteur de son développement de compétences, le risque est réel que l'employeur lui délègue à tort sa responsabilité en se soustrayant à ses obligations légales.

Information bilan restauration et le bilan logement 2018

Contexte :

La Direction présente au CE une information sur le bilan restauration et le bilan logement.

- Budget restauration DON : 4,85 MEuro
- 7 RIE sur la DON et 33 sous convention
- 144352 Repas

Analyse CFE CGC :

La CFE CGC regrette que le bilan restauration de la DO Nord soit noyé dans les chiffres nationaux et s'étonne du montant global de 18,7 MEuro en dépenses de location et charges locatives sans réponse probante.

Information avant consultation sur le projet de modification des horaires d'ouverture des boutiques de centre-ville à l'AD

Contexte :

Le bilan de la réflexion sur les horaires des boutiques de l'AD NdF en centre-ville met en avant :

- La diminution et la variabilité des flux client
- Le déséquilibre des plannings malgré les quelques recrutements et mobilités
- L'harmonisation des activités préouverture

Analyse CFE CGC :

La CFE CGC note que les réunions programmées en préouverture apportent un plus au collectif. Quelques problématiques particulières subsistent comme les heures supplémentaires dont nous avons alertés à la dernière séance du CE ou qui nécessitent un suivi managérial auprès des salariés.

Information avant consultation sur le projet de relocalisation et de changement des horaires à la boutique de Saint Dizier à l'AD NdF

Contexte :

La Direction présente au CE le projet de relocalisation et de changement des horaires à la boutique d Saint Dizier.

Des travaux de restauration de la boutique actuelle doivent engendrer des couts importants. Or un nouveau local commercial, à proximité de la boutique existante et d'une superficie légèrement plus grande a été trouvé. Cette surface sera réaménagée en Smart Store Reloaded pour une ouverture prévue au 2^e trimestre 2020.

Analyse CFE CGC :

La CFE CGC alerte la Direction et demande sa vigilance sur la qualité du dialogue social au sein de cette boutique notamment entre le manager et les vendeurs.

La CFE-CGC fait observer qu' il n'est pas prévu de sas d'entrée pour isoler le magasin des conditions météorologiques et éviter les ouvertures intempêtes des portes automatiques par les passants.

Prochain CE le 24 octobre 2019

Vos correspondants CE : Dabia BENMOUFFOK (Elue Titulaire), Eric GATEAU (Elu Suppléant), Marc LEPIN (RS CE)