



## Sommaire

L'Agilité : un bouleversement dans l'organisation de l'entreprise .....	1
Réorganisation GP : une réorganisation inachevée ?.....	1
Rapport Emploi T2 2019 et prospective 2020.....	2
Formation 2020 : .....	2

## L'Agilité : un bouleversement dans l'organisation de l'entreprise

Pour réaliser les objectifs de CA et de NPS, l'entreprise déploie la méthode Agile. L'objectif est de développer des produits plus rapidement en 3 ou 4 mois au lieu de 16, d'où l'objectif d'arriver à 80% des projets en mode Agile en 2023.

### Analyse de la CFE-CGC

Si les élus ne contestent pas la nécessité de l'entreprise à s'adapter pour faire face à une concurrence sans cesse plus exacerbée, la mise en place de la méthode Agile se fait sans

prendre en compte ses « effets secondaires », comme le report de l'activité de Run sur les autres salariés de l'équipe, le rôle du middle management etc. le tout sans concevoir un plan de prévention des risques psycho-sociaux digne de ce nom. Pour ces raisons les élus du CE ont rendu un avis défavorable.

► [\\*le projet présenté par la Direction](#)

## Réorganisation GP : une réorganisation inachevée ?

La nouvelle organisation GP a été mise en place le 9 septembre 2019. Un événement pour les salariés a été organisé à cette occasion et des visites plateaux avec la Direction sont organisées. Profitant du départ de 3 managers, la Direction a saisi l'occasion pour rattacher leurs équipes à d'autres managers sans consulter le CE. La Direction considère que les départs de managers n'impactent pas significativement la réorganisation et n'ont pas à être présentés au CE.

### Analyse de la CFE-CGC

La Direction met en avant le pragmatisme pour expliquer les réorganisations secondaires liées à la mise en place de la Direction Grand Public et « profite » du départ de certains

managers pour supprimer leur poste et regrouper des équipes. On peut toutefois se demander si tout avait bien été pris en compte dans cette réorganisation, comme en témoigne les réorganisations de la direction de la sécurité et du contrôle de gestion survenues après coup et qui auraient pu être anticipées. La volonté de ne pas remplacer des managers pour avoir des équipes plus conséquentes et réduire la portée managériale sont des réorganisations qui touchent les salariés et qui en tout état de cause doivent être présentées aux IRP. Par ailleurs le non-remplacement de managers envoie un message négatif aux managers en poste et à leurs équipes.

► [\\*le suivi de la mise en œuvre du projet GP](#)

# Rapport Emploi T2 2019 et prospective 2020

Les effectifs OFS sont stables sur cette période. Entre les 32 départs définitifs et les 7 recrutements externes, le taux de remplacement n'est que de 1 pour 4,5. La baisse de ce ratio se dégrade puisque fin 2018 il y avait 1 remplacement pour 3 à 4 des départs en retraite. Ce phénomène accroît la charge de travail de certains salariés et peut générer des risques psychosociaux. Dans le but de préserver nos effectifs en CDI, la Commission Emploi préconise que la formation et/ou la reconversion soient les moyens utilisés pour limiter le recours à la FAT Externe.

La commission Emploi attire l'attention du CE sur la baisse des effectifs de 6% à horizon 2021 à OFS et de la potentielle

augmentation de la charge de travail. Elle met aussi en exergue le risque engendré par le développement des projets Agile induisant une concentration de l'activité en IDF. Ceci entrainerait un déséquilibre dans l'évolution professionnelle des salariés de province. La commission suggère la possibilité de créer des projets AGILE en province.

- ▶ [\\*rapport emploi T2 2019](#)
- ▶ [\\*rapport de la commission](#)

## Formation 2020 : de la difficulté des évaluations

Concernant les orientations Formation, le lien entre les métiers et la formation n'est toujours pas défini à l'instar de la carence entre la GPEC et la formation. Aucun indicateur fiable permettant de s'assurer de l'efficacité des formations n'est proposé alors que ce constat date de l'arrivée d'Orange Learning.

Il n'y a plus de projection estimée sur les différents dispositifs de formation, en particulier le CPF. Nous regrettons qu'il n'y ait pas d'informations sur le CPF, surtout pour mesurer l'impact de la réforme de la formation professionnelle. Les orientations présentées ne nous éclairent pas sur la stratégie à moyen ou long terme en matière de développement des compétences sur notre périmètre.

Le plan de formation ne nous permet toujours pas de distinguer un lien évident, naturel, entre les nouveaux arrivants, entre la GPEC et la formation.

Nous nous interrogeons sur les 15% de laissés pour compte qui ne suivent pas de formation : sont-ils employables ? Quelle garantie avons-nous sur ce point ? Toujours aucune preuve de l'intérêt porté à ces non-formés.

- ▶ [\\*plan de développement des compétences 2020](#)

*\*Retrouvez tous les documents présentés en séance sur [Alfresco](#) (accès réservé à nos adhérents).*

Vous aussi vous voulez faire bouger les lignes ? Rejoignez-nous !

Pour adhérer [c'est ici](#)

Flashez ce code et adhérez à la CFE CGC Orange



**Vos représentants CFE CGC Orange :** [Xavier Podevin](#), [Laurence Cloix](#), [Michel Carlier](#), [Franca Lostys](#), [Christophe Rabier](#), [Audrey Gouyon](#), [Pascal Douchement](#), [Laurence Dalbousiere](#), [Elisabeth Denys](#), [Thierry Maillard](#), [Patricia Quédeville](#), [Sébastien Berteau](#), [Patricia Courageux](#), [Anne Laurence Mullar](#), [Laurent Bouard](#), [Anne-Lise Bonnet Langlois](#), [Jean François Papillon](#), [Dominique De Spirt](#), [André Lecouble](#), [Jessie Venerosy](#), [Hugues de Champs](#), [Kathleen Beade](#), [Ludovic Landois](#), [Fatima Hamadi](#)

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement sur : <https://www.cfecgc-orange.org/orange-france-siege/>

[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)  
abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](https://bit.ly/abtCFE-CGC)  
tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFECCG](https://bit.ly/annuaireCFECCG)



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

