



Sommaire

Evolution de la direction de la stratégie, data et connaissance client	1
Evolution de la direction marketing direct.....	1
Déménagement de Lognes à Noisy : pourquoi quitter un cadre agréable.....	2
Rattachement des ingénieurs d'affaires ProPME en agences ProPME.....	2
Bilan formation : le retour du présentiel.....	3

Evolution de la direction de la stratégie, data et connaissance client

Le projet de regrouper au sein d'une même Direction les profils de Data Science en créant une Direction transverse pour coordonner la vision produits et outils, une Direction PI (définition) et analytique et une Direction IA (intelligence artificielle), vous a été présenté dans notre Essentiel CSE d'avril.

Vos élus ont voté une résolution défavorable à l'unanimité par toutes les OS, en raison de la complexité du dossier présenté et du manque de retour en séance sur les précédentes réorganisations de cette Direction ne leur permettant pas de rendre un avis éclairé.

Les salariés concernés par ce remaniement ne voient pas l'intérêt de cette énième réorganisation comme ils l'ont déclaré dans l'espace d'expression ouvert sur internet.

Analyse de la CFE-CGC

Bien que la Direction se soit engagée à mieux communiquer sur ce projet, les salariés déplorent une réorganisation qui aboutira à un cloisonnement des métiers.

- ▶ La résolution votée par vos élus
- ▶ *Le projet présenté en avril

Evolution de la direction marketing direct

Le marketing direct se réorganise à la suite de l'adoption de l'outil « perso-reco » utilisant l'intelligence artificielle pour optimiser les campagnes vers les clients. La transformation doit permettre la mise en place de 4 pôles. La notion de spécialistes de canaux disparaît pour éviter le morcellement des tâches. Il a été prévu de limiter le nombre de campagnes marketing pendant les deux mois d'été, elles seront reportées sur le mois de septembre. La Direction s'engage à adapter la charge de travail pour permettre la montée en compétence, quitte à déprioriser certaines campagnes.

Vos élus ont voté à l'unanimité des organisations syndicales une résolution dans laquelle ils rappellent que la régulation de la charge de travail par le capacitaire élaboré très en amont ne permet pas une gestion efficace et efficiente d'une charge de travail qui reste élevée, toutes les campagnes ne sont pas identiques, certaines pouvant être plus complexes que d'autres, et donc plus difficiles et longues à préparer

Analyse de la CFE-CGC

Concernant la montée en compétence et le temps nécessaire à cette formation, le transfert est prévu par capillarité, un mode de formation connu et apprécié des équipes. En revanche cette formation ne fera l'objet d'aucune reconnaissance, au-delà de la part individuelle dans la PVM, à la main du manager et dans le cadre d'une enveloppe contrainte.

- ▶ La résolution votée par vos élus
- ▶ *Le projet présenté en avril

Déménagement de Lognes à Noisy : pourquoi quitter un cadre agréable

Le projet vise à regrouper les salariés des sites de : Chessy, Lognes, Chennevières, Noisy Mont d'Est sur le site de Noisy. Les surfaces de travail seront réduites par rapport à l'existant, ce qui entraîne automatiquement l'augmentation des nuisances sonores. Les surfaces de travail inférieures à 7 m² ne peuvent pas respecter la norme sonore de 55db de l'INRS. De plus il est nécessaire d'installer une centrale de traitement de l'air dont l'emplacement n'a pas été prévu ce qui va entraîner des coûts élevés supplémentaires. Les temps de trajets impactent davantage les salariés de la DO IdF (Ile de France) qui sont domiciliés près de Chessy, ces salariés vont voir leur temps de trajet augmenté de plus de 30 minutes. La gestion du «flex-office» impose que tout le monde ne soit pas là en même temps. Le taux de 0,6 de «flex office», celui des 2 jours de télétravail, ainsi que les jours de présence obligatoire ne permettent pas d'accueillir tout le monde. Il conviendrait d'adapter les horaires de travail pour les salariés dont les temps de trajet sont allongés.

Lognes qui est un site agréable dans un environnement boisé pourrait être adapté et accueillir tous ces salariés. Pourquoi donc déménager à Noisy ?

Vos élus ont rendu un avis défavorable sur ce projet qui dégrade les conditions de travail des salariés et ceci à l'unanimité des autres organisations syndicales qui demandent entre autres à la Direction de proposer aux salariés pendant les travaux de Mont d'Est de pouvoir choisir entre travailler sur une zone tampon (les sites de Lognes ou Noisy Montaigne) ou d'être en 100% télétravail plutôt que de changer d'étage

Analyse de la CFE-CGC

Un argument qui est souvent répété par la Direction est celui de la faible utilisation des bureaux avec un télétravail intensif. Il y a un effet autoréalisateur et pervers entre les conditions de travail et l'augmentation du télétravail. Nous demandons à la Direction d'accueillir les salariés dans des bureaux agréables où ils puissent trouver une place systématiquement pour pouvoir travailler dans de bonnes conditions. Les élus du CSE OFS défendent plus que jamais une solution alternative : le regroupement des équipes sur le site de Lognes. Celui-ci ne nécessite pas autant de travaux de mise en conformité et se situe dans un cadre plus apprécié par les salariés. Puisque ce choix n'est pas économique, les raisons restent floues au regard de la stratégie actuelle du groupe via le programme 'Scale up'.

- ▶ La résolution votée par vos élus
- ▶ *Le projet de déménagement

Rattachement des ingénieurs d'affaires ProPME en agences ProPME

Le projet vise à détacher les ingénieurs d'affaires ProPME nationaux au niveau local. La mise en place doit avoir lieu au 1er juillet. Mais comment créer un vrai collectif avec des IA positionnés sur des classifications et des missions différentes éclatés entre différentes régions ?

Vos élus ont demandé à la Direction de surseoir à ce projet. La Direction n'a pris aucun engagement sur les avantages actuels des IA (PVM, voiture, avantages sociaux...) Ils alertent la Direction sur l'apparition de risques spécifiques en raison de cette nouvelle organisation : risque de conflits de valeurs entre la nécessité de répondre à des objectifs, incertitude dans le traitement des dérogations, des demandes hors normes, risque de conflits entre les IA et leur manager, entre des objectifs locaux définis par le manager et les objectifs nationaux, anxiété des IA liée à la perte de leur périmètre de compétence et à la dévalorisation de leur métier, incertitude quant aux procédures, aux garanties de conformité avec la réglementation en vigueur, aux risques juridiques.

Analyse de la CFE-CGC

Ce projet est flou et ressemble fortement à une opposition entre les Directeurs des Ventes des Agences ProPME et la Direction Commerciale de DEF/DC2P. Les salariés sont les malheureuses victimes collatérales d'un conflit qui les dépasse.

- ▶ La résolution votée par vos élus
- ▶ *le projet présenté en avril

Bilan formation : le retour du présentiel

Le nombre d'heures de formation est passé de 44 115 heures en 2021 à 44 249 heures, ce qui est peu significatif. Le taux d'accès à la formation passe de 72% à 98%, ce qui signifie que la totalité des salariés du périmètre a suivi au moins une formation. Le nombre d'heures de formation par salarié est d'environ 15h.

La part de la formation en interne progresse et représente 53% des formations. Les managers constatent une amélioration de l'expérience apprenant, mais l'évaluation des formations par les salariés reste faible.

Les Visas qui sont plutôt de l'acculturation sont intégrés dans le nombre d'heures de formation, et la hausse de l'accès à la formation s'explique en partie par l'intégration de certaines formations dans le calcul de la PVM (handicap, égalité femmes-hommes).

Analyse de la CFE-CGC

Un grand nombre de formations sont disponibles, mais les salariés sont dans le flou faute d'une cartographie précise des compétences et des formations qui doivent leur permettre de se sentir à l'aise dans leur poste. **La visibilité actuelle des formations disponibles ne permet pas aux salariés de préparer les métiers de l'avenir.**

- ▶ *Le bilan formation
- ▶ *Le rapport de la Commission

Vos représentants
CFE-CGC Orange

Élus

- Laurence Cloix - trésorière,
- Chantal Pin -trésorière adjointe
- Michel Carlier – secrétaire adjoint,

Représentant syndical

- Hugues de Champs

Commissions

- Patricia Quédeville- présidente commission Emploi,
- Elisabeth Denys- présidente commission Handicap,
- Pascal Douchement- président commission restauration,
- Cédric Depoutot- président commission



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

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



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

