



Information sur le plan de développement des compétences	1
Restitution de l'enquête réalisée à la suite du droit d'alerte sur le périmètre I3T	2
Crèche d'entreprise : bientôt une réalité	3

Information sur le plan de développement des compétences

Formation : une démarche de plus en plus aboutie

Comme tous les ans, la Direction nous a présenté sa stratégie détaillée avec trois grandes priorités définies :

- Garantir les compétences utiles pour demain ;
- Permettre à chacun de développer ses compétences en continu et construire son parcours professionnel ;
- Soutenir la mise en œuvre de nouveaux modes de fonctionnement.

Le projet vise à se conformer aux engagements pris avec les syndicats lors des accords GPEC :

- 60 % des salariés doivent avoir suivi à minima une formation dans l'année, quel que soit leur statut, genre, ancienneté ou âge ;
- 60 % des heures de formation dispensées doivent concerner des formations métier ;
- 100 % des salariés doivent être formés sur une période de 3 ans.

Vous n'avez pas été formés ces trois dernières années ? N'hésitez pas à nous le remonter, cette situation n'est pas normale et contraire aux accords !

L'objectif principal vise les compétences stratégiques (Cloud, Digital, Communication Unifiée ...) qui représenteront 85,61 % des heures de formation.

Cette année encore, les certifications auront la part belle avec 486 certifications prévues.

Suite à la demande des élus, d'autres domaines sont renforcés, comme la formation à l'évolution de notre environnement -4,68 % des formations-, le management +164 % en 2020 et 2022- et les fonctions Support -Seulement 1,04 % des heures de formations-, encore beaucoup trop faible de notre point de vue.

Le budget formation s'élèvera à 2,27 % de la masse salariale, avec une durée moyenne de 9,75 heures.

Des lacunes subsistent

Les élus ont remonté 3 principaux points d'amélioration :

- Des parcours professionnels trop peu formalisés et peu clairs. Un gros point faible de notre entreprise par rapport à nos concurrents ;
- Un processus de formations trop complexe et disparate entre les directions :
 - Le processus d'accès aux formations Orange Learning est peu clair pour les salariés OBS SA hors OCB. Les élus ont demandé qu'une clarification du processus soit faite aux salariés ;
 - Les salariés OCB ne sont toujours pas inclus dans le processus OBS SA (Skill Views) et utilisent Orange Learning, l'outil Orange SA. Ce qui rend particulièrement confuse la formation des salariés passés d'un modèle à l'autre via le projet Opera.
- Certaines directions continuent d'encourager l'utilisation du CPF pour les formations professionnelles en Anglais.

Il a bien été rappelé et confirmé par notre DRH que le CPF ne doit pas financer les formations de l'Entreprise en Anglais. Ce compte est bien un compte professionnel. Si vous êtes dans cette situation, n'hésitez pas à nous contacter, nous vous accompagnerons sur le sujet.

Analyse de la CFE-CGC

Ces dernières années, la formation et son suivi se sont améliorés, cependant, le manque de parcours professionnels reste d'actualité.

Dans certaines Directions, l'Entreprise est trop passive et ne se base quasiment que sur l'initiative des salariés pour l'organisation des formations. Nous avons espoir que ce problème se résolve avec la fusion des équipes formations dans l'équipe RH OBS SA, pour une réelle politique de formation.



Restitution de l'enquête réalisée à la suite du droit d'alerte sur le périmètre I3T

400 personnes en souffrance : une situation qui ne peut plus durer !

Le projet I3T est un projet de 414 personnes rassemblant des salariés d'OCB, OCWS et 240 externes environ.

Il a fait l'objet de plusieurs alertes pour mal-être au travail, dont un droit d'alerte déclenché Le 20 septembre 2021.

Suite à cette alerte, une enquête a été diligentée. Elle associe la Direction, les élus du CSE signataires de l'alerte et les membres de la CSSCT.

Les conclusions ont été débattues ce mois-ci en CSE et font état de nombreux constats :

- Situations de travail exposant les salariés à plusieurs facteurs de risques psycho-sociaux : charge de travail importante, absence de priorisation des tâches, sous dimensionnement des ressources, turn-over important, difficultés à recruter... ;
- Complexité de la relation avec le client : pression permanente, sollicitations fréquentes, méconnaissance du contrat « tout compris » ;
- Absence de RH sur site et manque de cap donné par la Direction ;
- Conflits de valeur : outils et processus non adaptés à l'activité, manque de moyens pour fournir un travail de qualité, faibles rémunérations ;
- Inquiétudes vis-à-vis de la sécurité de l'emploi : questionnement sur la rentabilité du contrat, difficultés à se projeter professionnellement ;
- Pilotage de projet inadapté : mauvaise utilisation de la méthode SAFE, inadéquation des rôles clients avec l'esprit de la méthodologie.

De très nombreux éléments ont été remontés et demandent une action forte et rapide.

Afin de formaliser les attentes des élus, ces derniers ont voté à l'unanimité la résolution suivante :

« Les élus du CSE tiennent à faire part de leur extrême inquiétude concernant la situation de cette équipe. L'inquiétude est d'autant plus forte que les éléments de calendrier ne sont toujours pas précis alors que la situation est critique, notamment au plan de la santé des salariés.

La restitution de l'enquête en CSSCT a eu lieu il y a presque un mois et l'annonce du plan d'action est annoncé dans un mois. Ces délais de mise en œuvre, supérieurs à 2 mois, sont-ils réellement à la hauteur des souffrances vécues au quotidien par les salariés depuis plusieurs années ? Les élus ne le pensent pas !

Les élus attendent une présentation pour une mise en œuvre plus vite du plan visant à mettre en pratique les mesures conservatoires de prévention tertiaires pour la mise en protection des salariés. En fonction de l'avancée des réflexions, les mesures plus pérennes concernant les préventions primaires et secondaire pourront être présentées dans un second temps, par exemple au mois de mai.

Le CSE demande aux dirigeants de l'Entreprise, Messieurs Biaggi, Sicart, Kanis Blazy, Parent et Madame Bazzini, de lire le rapport d'enquête très détaillé, fait par la commission d'enquête.

Pour rappel l'enquête sur ce collectif de 414 personnes, dont le rapport est en copie de ce PV, a mobilisé élus et préventeurs lors de 35 entretiens individuels et 1 entretien collectif.

Il est primordial que les équipes de direction, seules à pouvoir agir efficacement sur le dossier, agissent en conscience pour résoudre enfin le fort mal-être au travail généré par la situation auprès de centaines de salariés.

I3T est une équipe client plus grande que certaines de nos directions. Pourtant, elle végète au fin fond d'une organisation, subit de plein fouet demandes contradictoires et sous-traitance massive et ne peut s'appuyer sur aucune RH sur site pour apaiser leurs maux.

Les élus s'interrogent sur la pertinence d'un positionnement sous gouvernance commerciale d'une équipe opérationnelle qui était précédemment gérée par la direction technique.

Le CSE attend de monsieur Kanis, directeur du service OCB, une présentation d'un plan d'action ambitieux afin de résoudre les multiples problématiques remontées par le rapport au prochain CSE. Finalement, le CSE souligne que quel que soit l'avancée des échanges avec le client, il est urgent d'agir afin d'améliorer la situation. Certaines mesures correctives peuvent et doivent être prises indépendamment du client ; d'autres, portant sur la santé des salariés, ne doivent pas être dépendantes de la volonté d'une partie externe à l'entreprise.

Le CSE mandate aussi la commission économique pour travailler sur le montage présent et historique du dossier I3T, la santé financière du projet et les marges de manœuvres possibles, avec notamment l'analyse de l'impact économique des mauvaises conditions de travail et de santé sur I3T. »

Analyse de la CFE-CGC

Cela fait plusieurs années que nous enchaînons alerte sur alerte au sujet du projet IES12, devenu aujourd'hui I3T.

La CFE-CGC se désole que le sujet n'ait toujours pas été pris au sérieux par nos dirigeants.

Une situation complexe car contrainte par un contrat client exigeant, laissant très peu de marges de manœuvre.

C'est pourquoi, il faut un engagement managérial fort, capable de faire contre-poids et une prise de décisions courageuses ; car la vie des salariés vaut plus que la rentabilité d'un contrat !

Nous avons demandé à nos dirigeants de traiter le sujet en priorité et sommes dans l'attente de la restitution d'un plan d'action pour le CSE du mois de mai. Nous vous tiendrons informés.

Vous travaillez sur I3T et souhaitez accompagner nos travaux sur le sujet ? N'hésitez pas à nous contacter !



Crèche d'entreprise : bientôt une réalité

La CFE-CGC se bat depuis le début de la mandature pour la mise à disposition sur toute la France de places en crèches pour les salariés de l'UES OBS. A force de travail et de négociations, le contrat devrait être mis en place pour la rentrée de septembre !

C'est une collaboration entre le CSE et la Direction qui co-financent la mesure et portera à terme 40 places Babilou pour OBS SA.

Un contrat plus humble préexistait sur OCWS à Massy avec Cap Enfant. En attendant que ce contrat se termine les places seront réparties entre Babilou et Cap Enfant. Le projet prévoit aussi des places pour OCD et Enovacom selon les mêmes modalités de co-financement.

Ce projet est une bonne nouvelle à plus d'un titre :

- Il porte sur des crèches présentes dans toute la France, garantissant un accès plus équitable entre nos sites ;
- Il correspond à un nouveau budget social conséquent tourné vers le bien-être de nos salariés ;
- Il est aussi un nouvel outil d'attractivité et de rétention.

Le budget et le prestataire définis, la Commission EFD du CSE et les équipes RH œuvrent pour valider les critères d'éligibilité et de priorisation des places.

Une fois cette étape finalisée, vous serez informé de la démarche pour soumettre vos dossiers de demande de places en crèche pour la rentrée.

Babilou



Vos représentants
CFE-CGC Orange

Élus

- Thibault Linte – Secrétaire
- Sami Benakki - Trésorier
- Narimane Behar
- Dahir Alhachimi
- Isabelle Bordeaux - Rapporteuse commission économique
- Benoit Girodet
- Céline Guillet – Rapporteuse commission ASC et EFD
- Christophe Lancrenon
- Tony Largeau – Trésorier Adjoint
- Jean Michel Ringard – Rapporteur commission Restauration

- Khady Thiam
- Gwenaëlle Leprince
- Karine Parlier
- Julien Civray
- Olivier Guyonnet
- Laurine Vuilemin
- Nadine Guichaoua

Représentant Syndical

- Eric Boileau

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

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



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

