

SOMMAIRE

Pleins Feux sur Saint Mauront.....	1
Développement des compétences OFS pour 2026 entre ambitions et réalités contrastées	1
My Skills : mes compétences sur un nouvel outil.....	2

Pleins Feux sur Saint Mauront

Situation d'insécurité à Marseille : un appel urgent à l'action par vos élus CFE-CGC et ...

Scoop de fin de CSE : nous apprenons en toute fin de séance la fermeture du site de Massalia du 28 novembre au 14 décembre avec la mise en place d'un plan de continuation d'activité.

Cette décision efficace est prise par la direction Territoriale d'Orange.

Vous trouverez ci-dessous le récit de ce qui a permis cet aboutissement

Lors de ce CSE d'Orange France Siège, une alerte majeure est lancée par vos élus CFE-CGC : la sécurité des 48 salariés d'OFS du site de Saint-Mauront (Massalia) à Marseille n'est plus assurée.

Le mardi 25 novembre, les employés ont été contraints de se confiner dans les locaux de Massalia pendant plusieurs heures, après qu'une bagarre entre trafiquants de stupéfiants ait éclaté devant la sortie du métro, à quelques mètres de l'entrée du site.

[La presse](#) a relayé cet évènement, qui s'est malheureusement répété le lendemain après-midi. Douilles d'armes à feu, impacts de balles, alertes de la direction pour éviter de s'approcher des vitrages : le site s'apparente davantage à une zone à risque qu'à un lieu de travail.

Pourtant l'employeur a une obligation légale claire : garantir la sécurité et la santé de ses salariés, conformément aux articles L.4121-1 et suivants du Code du travail.

Or, autour de ce site classé [Point d'Importance Vitale](#), la violence urbaine chronique, les attaques armées et les règlements de comptes sont devenus presque le quotidien. La confiance des salariés s'effrite, certains demandant à être en télétravail ou à être mutés.

Analyse de la CFE-CGC

Vos élus CFE-CGC rappellent qu'ils avaient en 2021 formulé une [contre-proposition](#) au projet d'emménagement sur Saint Mauront des salariés d'OFS.

Elle n'a pas été retenue. Or, 100% des salariés qui s'étaient exprimés étaient contre ce projet. En décembre 2021, les élus du CSE d'OFS rendaient un avis unanime contre ce projet, rappelant à l'employeur son obligation de sécurité. La suite nous montre malheureusement que ces alertes n'étaient pas de simples inquiétudes, mais un diagnostic lucide.

Aujourd'hui, vos élus CFE-CGC demandent à la direction d'agir sans délai : étudier, planifier et réaliser le déménagement du site vers un emplacement conforme aux obligations légales et de sécurité.

La vie et la sécurité de nos collègues ne peuvent pas attendre.
Et la direction nous a entendu cette fois.

Développement des compétences OFS pour 2026 entre ambitions et réalités contrastées

Une vision qui se voudrait claire pour l'avenir

Le plan de développement des compétences d'OFS pour 2026 s'inscrit dans une démarche stratégique visant à anticiper les besoins futurs. Il s'appuie sur des orientations définies pour la période 2024-2026, en lien avec l'accord GEPP 2025, et repose sur trois grandes thématiques :

- Compétences Stratégiques : soutenir la transformation de l'entreprise, « Lead the futur » avec

des compétences clés telles que la cybersécurité, la Data, l'Intelligence Artificielle, et renforcer la culture managériale autour de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

- Compétences Transverses et Support : accompagner les modes de travail innovants et renforcer les « soft skills ».

- Compétences métier : développer les savoir-faire spécifiques aux métiers d'opérateur télécom, avec plus de la moitié des heures de formation consacrées à cet axe

Une offre resserrée, proactive et pilotée

L'objectif est de proposer une offre de formation plus ciblée, plus proactive et mieux pilotée grâce à une nouvelle gouvernance. Pour OFS, la cybersécurité, la RSE, la Data et l'IA sont des priorités pour tous, avec des programmes d'acculturation spécifiques.

Un accompagnement renforcé pour les managers

Les managers d'OFS bénéficient d'un programme dédié axé sur la culture managériale, l'accompagnement des situations sensibles (handicap...), la détection des potentiels et la régulation de l'activité. L'enjeu sera de renforcer leur rôle dans la conduite du changement et le développement des compétences de leurs équipes, surtout à l'aube de la réorganisation REGAIN de 2026.

Analyse de la CFE-CGC

Vos élus CFE-CGC saluent la volonté de structurer la montée en compétences, mais constatent plusieurs incohérences majeures.

Une absence de visibilité pour les salariés : Les nouveaux parcours professionnels existent mais sont peu vus. Les critères de sélection pour les reconversions ne sont pas toujours compris par les salariés, et parfois trop restrictifs.

Des chiffres qui parlent d'eux-mêmes

- Les salariés des entreprises du CAC 40 suivent en moyenne 25 heures de formation par an,
- Ce chiffre était de 27 heures en 2024 pour les salariés d'Orange en France
- Mais n'est plus que de 13,5 heures en 2024 chez OFS, et même de 10 heures pour les salariés en situation de handicap.

Notre population n'aurait pas de besoin de se maintenir au top de la technologie. Il n'y aurait pas moins besoin d'acquérir des compétences techniques si on est sur une fonction transverse au siège, dicit notre direction...

My Skills : mes compétences sur un nouvel outil

Un outil interne... qui promet simplicité et autonomie

My Skills est le nouvel outil interne (déployé depuis le 8 octobre) permettant aux salariés volontaires de renseigner :

- leur CV,
- leurs compétences acquises tout au long de leur parcours professionnel,

Formation à la conduite des Entretiens Individuels (EI)

Lors de l'enquête 2024 du Comité National de Prévention du Stress (CNPS) dont l'indicateur est le score Gollac (plus il est élevé, plus il est positif), à la question « Les Entretiens Individuels sont-ils une source de stress ? », le score donné par les salariés sans Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est de 32 points, tandis que celui des salariés avec une RQTH n'est que de 5 points. La CFE-CGC demande que la formation sur la conduite des EI soit évaluée par des organismes reconnus par l'Etat (par exemple l'AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées), et si besoin « remodelée », pour que les salariés avec RQTH réalisent cet exercice dans les meilleures conditions possibles. En effet, cette situation ne peut perdurer car cet acte essentiel du management nécessite plus que jamais d'être adapté aux situations sensibles.

Une montée en charge 2026... sans visibilité individuelle

Les heures de formation devraient augmenter en 2026, mais curieusement aucune information n'est donnée sur le nombre de salariés prévus chez OFS en 2026... de peur qu'il ne choque les salariés ?

Le plan prévoit que 68% du volume d'heures soit consacré aux salariés sur les métiers en décroissance. Très bien, mais combien de salariés savent qu'ils sont concernés ? Vos élus CFE-CGC demandent une communication claire, directe et personnelle.,

Vos élus CFE-CGC alertent une nouvelle fois sur le fait que les outils de formation dont Orange Learning devraient être mieux organisés et surtout accessibles à tous.

Vos élus CFE-CGC notent les bonnes intentions de ce plan de développement des compétences. Mais pour que la montée en compétences devienne un réel levier d'évolution et de professionnalisation, et non un simple exercice de communication. Il faudra plus de transparence, plus d'équité, plus de personnalisation et enfin des parcours réellement accessibles à tous.

L'outil fonctionne comme un « compagnon de carrière » : il propose des suggestions de formations, et permet même au salarié d'être alerté des opportunités de postes.

My Skills s'appuie sur une IA (Intelligence Artificielle) pour analyser les compétences déclarées et les rapprocher. L'idée est de créer un espace d'échanges entre salarié, manager et ressources humaines autour des compétences, sans

remplacer les dispositifs existants ([Entretiens Individuels](#), Job Opportunity, Orange Learning).

La maîtrise est en théorie laissée au salarié. L'outil propose un mode privé. Dans cette configuration, les informations ne sont visibles que par le salarié, son manager, et les ressources humaines.

Cependant des points d'attention remontent des équipes :

- Que se passe-t-il pour les salariés qui ne souhaitent pas utiliser l'outil ?
- Comment sont gérées les questions de confidentialité et de RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données), compte tenu de l'usage d'une IA ?
- Pourquoi l'outil n'intègre-t-il pas les soft skills, pourtant essentielles dans l'évolution professionnelle ?

Analyse de la CFE-CGC

Pour vos élus CFE-CGC, My Skills présente des intentions intéressantes : mieux cartographier les compétences, valoriser les talents cachés, favoriser la mobilité interne. L'IA

embarquée, présentée comme un soutien, soulève logiquement des questions sur la transparence et l'usage des algorithmes.

Mais vos élus CFE-CGC soulèvent plusieurs questions majeures restent sans réelle réponse.

- L'outil sera-t-il utilisé pour orienter des décisions stratégiques (mobilité, promotion, formation) ?
- Peut-il mener à une évaluation implicite de la performance, sous couvert de cartographie de compétences ?
- Comment les données collectées seront-elles interprétées ou croisées avec d'autres outils ?

Aussi, vos élus CFE CGC demandent à la direction de réaliser, à l'issue de la campagne des Entretiens Individuels qui débute, un sondage salarié pour connaître le premier retour d'expérience des salariés. Ce sera l'occasion de s'assurer que la notion de "volontariat" pour l'utilisation de l'outil est bien comprise et qu'il n'y a aucune discrimination (ou même ressentie comme telle) pour ceux qui auront fait le choix de ne pas créer leur profil Myskills

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE VOS	Élus CSE : Xavier PODEVIN (Secrétaire) Pascal PIRON (Secrétaire adjoint) Laurence CLOIX (Trésorière) Anne LEFRANS Houda JAMILI Pierre-Luc DUREAU Sylvia PETRIZ Hélène DESITTER Laurent VAN CRAENENBROECK Grégory HANNEQUIN Audrey GOUYON Ludovic LANDOIS Catherine ALLEAU-VAUDELEAU Fatima HAMADI	Olivier DELORME Sébastien BERTEAU Aude ROUSSEL Anne-Laurence MULAR Manuel KEMENOVIC Chantal PIN (Trésorière adjointe) Xavier DAGRAS Ariel DELOUYA Sabine CHAROY Cécile RIVIECCIO Aurélien PECQUEUR Nathalie COTTET	Elus responsables de Commissions CSE Commission emploi, formation : Commission Handicap : Commission ASC et Restauration Commission : Egalité pro Commission des marchés : Projets, Economie et Evolution des marchés : CSSCT Grand Public CSSCT Entreprise CSSCT Fonctions Support Représentant syndical : Cheffes de file CSE :	Nathalie ARREGHINI Gautier DELAGARDE Michel CARLIER Moukhe SAADOUN Cécile COSTE Cédric DEPOUTOT Christian POULLAIN Xavier MIRAULT Christian BELALA Cécile ROGER Aude ROUSSEL / Cécile RIVIECCIO
---	--	--	--	---



**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

