

SOMMAIRE

Projet de mise au concept Smartstore de la boutique de Saint Paul.....	1
Bloc 3 : Bilan du développement des compétences 2023.....	1
Les résolutions.....	2

Lors de la réunion du CSEE du 30 mai, deux sujets importants ont été abordés : la mise en place du concept Smart-store pour la boutique de Saint-Paul, suivant le modèle déjà appliqué à Chatel, et la présentation du premier dossier du bloc 3 de l'année, portant sur le bilan de la formation 2023. Contrairement aux précédentes sessions, la réunion s'est déroulée sans les résolutions politiques hostiles habituellement proposées par le groupe des « 10 », connu pour son opposition à notre offre de prestations ASC.

Projet de mise au concept Smartstore de la boutique de St Paul

✓ Information

Projet de Smartstore à la boutique de St Paul sur le modèle de Chatel.

La Directrice de la Direction Client précise les raisons des prochains travaux de modification de la boutique de St Paul

- Impossibilité de trouver un nouvel emplacement adapté.
- Le concept actuel de la boutique est devenu trop vieux. Il n'offre plus une bonne expérience aux clients et aux personnels.
- Comme l'activité dans cette zone est stable, il faut densifier le territoire avec le nouveau concept Smartstore plus attractif pour les clients.

Il s'agit d'un réaménagement des locaux existants, sans impact sur les conditions de travail, mais avec des travaux de rénovation sur six semaines et un investissement conséquent pour 11 collaborateurs.

- Un dispositif d'accompagnement complet est prévu pour les salariés :
Implication des acteurs RH, de la Santé et Sécurité au Travail et un chef de projet.
- Fermeture temporaire avec possibilité de congés ou de travailler dans une autre boutique de l'ouest

Maintien de la PVC calculée au prorata de la période sur la base de la moyenne des -derniers mois.

Les principales étapes clés sont la consultation des élus en juin, les travaux en septembre et l'inauguration du nouveau concept en octobre.

Analyse de la CFE-CGC

La boutique de Chatel a déjà adopté avec succès le nouveau concept Smartstore avec les retours sur ce concept très positifs. Le personnel concerné par ce changement adhère pleinement.

Les élus n'ont pas jugé nécessaire de saisir la CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail) pour une étude d'impact, car :

- Ce projet n'introduit pas de nouveaux risques pour la santé/sécurité.
- Le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) reste inchangé.
- Il n'y a pas d'impact négatif sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

Cette évolution semble apporter plus de confort de travail aux collaborateurs. La CFE-CGC Orange formule d'ores et déjà un avis favorable sur ce projet de passage au concept Smartstore.

Bloc 3 : bilan du développement des compétences 2023

✓ Information

Un bilan formation 2023

Pour ce premier dossier du bloc 3, les différents éléments présentés sont plutôt encourageants et favorables aux salariés. Les principaux indicateurs de la formation :

- ✓ Le taux d'accès à la formation à 104 % soit +4% vs 2022 et à 95% du plan 2023, hommes (62% des h) femmes (38%)

- ✓ Heures/formation par salarié (27,9 heures), retour à une situation nominale. En 2022 (33.9h/salarié) en raison notamment du déploiement du projet TEC.
- ✓ 73% des heures pour les compétences métier, suivi de 20% pour le transverse et 7% pour le management.
- ✓ Non-cadres (59% des heures) ; cadres (41%)
- ✓ Par domaine : client (40%) Innovation et technologie (30%) Accompagnement (19%) et support (11%)

La commission a fait l'analyse de ce bilan et des axes d'amélioration ou remarques ont été formulées

- ✓ Développer un nouveau modèle de leadership centré sur le développement des compétences en encourageant la réflexion des managers sur leurs propres besoins
- ✓ Intelligence artificielle (IA) aura un impact majeur sur les métiers de demain. Il s'agit de déterminer les quelques pistes pour s'y préparer ; au-delà de la sensibilisation
- ✓ Insuffisance des formations Qualité de Vie Conditions de Travail sur la sécurité
- ✓ Manque de transparence sur les parcours et les moyens d'accès aux formations

Les résolutions

Le bureau a affirmé qu'il refuserait d'appliquer les résolutions imposées par les 10 opposants.

La grande majorité des salariés, soit près de 8 sur 10, ont adhéré au programme en créant leur profil utilisateur. Notre nouveau portail rencontre un succès retentissant qui dépasse largement le cercle initial des 39% de nos électeurs. Nous observons en effet une adoption fulgurante de ses services par une large frange du personnel. Cette vague d'engouement témoigne que de nombreux collaborateurs, y compris parmi les rangs des réfractaires, saisissent pleinement les opportunités et bénéfices qui leur sont proposés.

Nos opposants font preuve d'un immobilisme social criant, refusant toute évolution et perpétuant des pratiques dépassées. À titre d'exemple, ils envisagent un retour au traitement papier des remboursements avec des délais de deux mois, une régression que les personnels accueillaient très défavorablement. Ils exigent une adhésion aveugle à leur modèle intrusif du QF, malgré le rejet manifeste d'une partie des salariés, quelles que soient les affirmations contraires de ces détracteurs.

Si ce regroupement opportuniste souhaite mettre en œuvre sa politique rétrograde, il doit assumer pleinement ses actes en engageant leur responsabilité et en instaurant leur gouvernance. Bien que notre proposition de collaboration ait été déclinée dans un premier temps, nous restons ouverts à

- ✓ L'expertise technologique et le RSE restent assez pauvres en moyens alloués

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC Orange note les efforts de formation et pointe du doigt le manque de suivi de l'appropriation réelle des formations ainsi que l'opacité autour des données économiques lors de la présentation de dossiers en instance.

Nous souhaitons enfin que la Direction prenne en compte et mette en œuvre les pistes d'amélioration pertinentes proposées par la commission emploi pour l'année 2025.

cette perspective. Cependant, nous refusons catégoriquement toute tentative de nous contraindre à renier l'intégralité de nos promesses électorales.

Que nous soyons issus du suffrage d'une partie des salariés, cela ne remet pas en cause notre mandat pour représenter l'ensemble du personnel. Néanmoins, nous comprenons que cette situation puisse soulever des interrogations sur l'étendue de notre légitimité.

Plutôt que de nous renvoyer dos-à-dos dans une opposition stérile, nous vous invitons à dépasser ces postures et à œuvrer dans un esprit de concertation et de bonne gouvernance. Les défis à relever pour le bien-être de tous les salariés nécessitent d'aller au-delà des clivages pour rechercher des solutions consensuelles et pragmatiques.

Transcendant les querelles politiques stériles, le bureau et son personnel demeurent pleinement mobilisés au quotidien pour offrir un service optimal aux salariés qui font le choix éclairé de privilégier leurs prestations plutôt que ces vaines dissensions. Nous invitons les derniers à venir utiliser leur nouveau portail.

La CFE-CGC Orange apportera invariablement son soutien aux initiatives profitables à l'ensemble des salariés. Nous plaçons une confiance indéfectible en eux, tout comme ils nous honorent de la leur. C'est dans cette relation de respect et de considération mutuels que réside notre plus grande fierté.

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE DE LA DORM	Vos Élus CSE :	
	Jean-François Payet :	0692 00 45 57
	Ingrid Dobarra :	0693 21 85 16
	Sylvain Gadiollet :	0692 01 62 50
	Sinda Buchle :	0692 09 75 71
	Jean-Michel Maillot :	0692 074 074
	Mariame NAHOUDA H. :	0639 40 93 99
	Raphael Erudel :	0692 29 83 66
	Vanessa Moinache :	0692 64 90 94
	Audrey Willette :	0692 07 05 51

Prochain CSEE : les 27 et 28 juin 2024

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

Flashez ce code et adhérez à la CFE CGC Orange
Ou cliquez [ici](#)



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement :
[DO Réunion-Mayotte](#)

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

