



Croyez-nous sur parole

La parodie d'information sur le Rapport d'Activité DOGSE du S1 2024 a laissé vos représentants atterrés et en colère : un méli-mélo de chiffres peu commentés, partiels, sans mise en perspective, que même la Commission PEEM (Projets, Économie et Évolution des Marchés) a eu le plus grand mal à exploiter. Or ce rapport est essentiel à l'éclairage des élus du CSE, courroie de distribution entre la Direction et les salariés.

Comment évaluer la stratégie de l'entreprise et ses conséquences pour les salariés si les données présentées dans le rapport d'activité de la DO manquent de transparence, d'exhaustivité et de sincérité ?

Le refus inadmissible de la DO de transmettre les chiffres demandés par la Commission cache-t-il quelque chose ?

RAPPORT D'ACTIVITÉ DOGSE S1-2024

En résumé, les offres à valeur Grand Public sont en difficulté mais Sosh résiste, l'Agence Pro-PME a du mal à contenir la baisse de son CA (-1,6% sur 1 an) et la Direction Entreprises performe, grâce aux relais de croissance. Ok...

MAIS QUELLE DIFFICULTÉ POUR INTERPRÉTER LES CHIFFRES DE LA DIRECTION !! Entre 2017 et 2023, jusqu'à 80% des données ont disparu. Par rapport à la DO GSO, la DO GSE fournit 70% de chiffres en moins. La **CFDT** et la Commission déplorent le refus de la Direction de fournir les chiffres demandés.

Pour Orange Store, la Direction refuse de donner des chiffres qui permettraient d'évaluer l'efficacité du transfert des boutiques en filiale. La DO dit préférer piloter avec peu d'indicateurs, c'est son choix, mais nous demandons les données nécessaires pour juger des effets de ce pilotage et éclairer les salariés. **La CFDT est garante de votre information. Nous refusons de siéger les yeux bandés en croyant la Direction sur parole !**



Autres thèmes abordés au CSE de novembre...

PEC* 2024-2026 (*Pilotage de l'Emploi et des Compétences)

Dans la continuité de Lead the future, l'entreprise insiste sur la nécessité d'"acculturer" les salariés aux révolutions technologiques (IA, cloud, data, cyber,...). Elle propose l'"upskilling" (mise à jour) ou le "reskilling" (reconversion professionnelle) pour mettre en adéquation les ressources et les besoins.

GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS



Toutefois, les mesures de départ qui devraient être signées prochainement (TPS, TPA, retraite progressive,...) permettraient à de nombreux collègues épuisés et désabusés, de quitter une entreprise qu'ils ne reconnaissent plus, rendant **les prévisions 2025-2026 de la DO totalement obsolètes !**

Ces départs anticipés ne sont pas pris en compte dans le PEC (3000 salariés par an prévus au niveau national). Ils seront amplifiés par les départs naturels de la DO. Les activités jugées en sureffectif pourraient alors se retrouver en tension. **La CFDT demande à la Direction de revoir sa copie PEC très rapidement dès la signature de l'accord GEPP 2025-2028 !**

PLAN DE FORMATION 2025

En dépit de l'énorme défi que constitue l'adaptation des salariés à la transformation de l'entreprise, les heures de formation vont baisser de presque 8% entre 2023 et 2025 ! De 35,3h par salarié en 2023, nous passerons à 32,5h en 2025. La **CFDT** juge cela irresponsable.

De plus, ces chiffres sont biaisés : les formations initiales des apprentis et contrats pro sont incluses dans le global, ce qui représente 1/3 des formations. Or ces salariés restent hélas peu dans l'entreprise. Facile dans ces conditions d'afficher 35,3h de formation par salarié en 2023, d'autant que la DO refuse d'en donner le détail. Nous verrions alors quel est le véritable chiffre de la formation des permanents. La Direction ne le souhaite pas...

Et que dire des visas en e-learning dont les réponses circulent pour obtenir au plus vite 100% dans les équipes ? Salariés et managers, poussés à valider au plus vite, retiennent trop peu les informations contenues dans ses sessions... La **CFDT** demande moins de e-learning et plus de présentiel, pour plus de professionnalisme, de partage et pour pérenniser le métier de formateur !