Logo CFDT

FLASH INFO CFDT CSEE Fonctions Support et Finance du 19 octobre 2022

Information sur les activités d'Orange Avenirs Ile de France

« Faire mieux avec moins » c'est ce qu'affirme la direction Orange Avenirs dans un déni des évolutions de l'entreprise et de la réalité du travail des consultants OA.
Lors de la présentation en CSEE, la direction Orange Avenirs refuse de communiquer l'évolution des effectifs des consultants (PEC) qui est drastiquement à la baisse, alors que des transformations d'ampleur vont se multiplier chez Orange, en lien étroit avec l'évolution stratégique de l'entreprise.
Pendant cette période, il sera nécessaire, voire incontournable, de pouvoir accompagner l'évolution professionnelle des salariés.
Aujourd'hui, la simple réponse communiquée à l'instance du CSEE, par la direction en charge du projet, se limite à une digitalisation des accompagnements (les salariés font eux-mêmes un « auto-bilan » sur un outil, en vue de remplacer l'individuel par le collectif), à orienter les consultants OA vers la polyactivité (accompagnement, recrutement interne et externe) et à limiter le nombre des entretiens.
Cette gestion, que l'on pourrait qualifier « d'algorithmique », des salariés va occasionner une surcharge de travail et risque de nuire à la qualité humaine de cet accompagnement.
Pour la CFDT, il est indispensable d'ouvrir le recrutement à de nouveaux consultants pour conserver une entreprise résolument tournée vers l'avenir, en capacité d'associer durabilité, bienveillance et humanité à son nouveau plan.
Ce dossier nécessite donc d'être présenté au Comité Social et Economique Central (CSEC) pour obtenir une vision prospective de la politique d'Orange sur les Orange Avenirs. Cette présentation n'est pas anodine, puisqu'elle concerne l'avenir des métiers et de la gestion de l'accompagnement des salariés chez Orange.

Consultation sur la conception détaillée des aménagements du site Orange Atalante à Cesson Sévigné

Le projet Rennes Atalante à Cession Sévigné (35) a pour objet de regrouper, sur un site, des services actuellement présents dans d'autres bâtiments de Rennes (DOGO, DTSI, innovation et FSF).
Les Fonctions Support et Finance (FSF) sont concernées par le déménagement des services de la DJ, la DACGR, la cybersécurité, les achats et la DSEC et plus particulièrement trois CSSCT (Achats, Finance et SG). Une CSSCT transverse a été mandatée pour évaluer les risques psychosociaux, l'installation et l'emplacement des positions de travail des différentes directions impactées par le déménagement du site Orange Parc à Rennes Atalante.
Ce site récemment construit, entouré d'espaces verts, est situé au pied d'une station de métro. Il dispose d'un restaurant d'entreprise et est facilement accessible aux personnes à mobilité réduite.
Même si ces points sont positifs, nous exerçons néanmoins une vigilance de suivi et nous avons décidé de mettre en place une étude approfondie sur la fréquentation du restaurant et du parking. Nous avons également demandé la communication du planning des travaux pour participer de façon proactive à la minimisation des nuisances pour les utilisateurs du site.
A la suite de la visite de la CSSCT sur le site de Rennes Atalante, vos élus CFDT ont demandé à la direction du site d'augmenter le capacitaire du parking à vélo, de modifier certains accès, et de mettre en place des formations spécifiques pour les guide-files/serre-files.
La direction, de son côté, se sert de la présentation de ce projet pour imposer le Flex Desk à l'ensemble des salariés. Les élus CFDT ont fait part de leur désapprobation quant à ces déménagements et réaménagements successifs, ainsi que la densification des plateaux.
Ils ont pointé cette méthode d'organisation du travail qui génère du stress et une fatigue permanente, liés à la

recherche d’une position de travail stable, d’un local pour rejoindre une réunion, etc.
Les élus CFDT ont également fait remarquer que, dans cette nouvelle organisation du travail, le bruit ambiant vient impacter négativement les performances et la productivité des salariés et accroître l’effet de surmenage.
Les élus CFDT déplorent que la seule solution envisagée soit une augmentation importante du télétravail, une organisation du travail qui pourrait conduire, sans dosage, à une perte de lien social, de collectif et à un repli/isolement des salariés.
Pour ces raisons la CFDT, lors de la consultation sur le projet, a choisi l’abstention malgré les avancées obtenues.

Présentation du « référentiel évaluation adaptation et régulation de la charge de travail »

Le renforcement de la prévention primaire est, depuis août 2021, une obligation de résultat pour l'employeur.
La direction décline la Qualité de Vie au Travail via un référentiel de l'analyse de la charge de travail et de sa régulation. Il s’agit d’un travail pluridisciplinaire effectué avec les préventeurs et le Service Santé au Travail, dont la médecine du travail.
La CFDT fait observer que la direction se réfère à l'accord méthodologique sur la charge de travail en date du 16 juin 2016. Elle avait fait observer que son application était rare et difficile. La loi a désormais clarifié les choses.
Le référentiel d'analyse de la charge de travail et de sa régulation est d'un niveau très corporate. La CFDT émet des doutes sur la possibilité de son application par les managers de terrain. Or, la ligne managériale est au coeur de la mise en place de plans d'action définis en codir, réunions d'équipe, jusqu'au niveau le plus fin du terrain.
Ce référentiel contient des outils permettant de s'adapter à des contextes de travail différents. Un kit manager est prévu, avec des outils dont l'utilisation nécessitera inévitablement un travail de co-construction avec les préventeurs. C'est une condition sine qua non pour avoir l'adhésion des salariés. Dans ce kit, on trouve les questionnaires en réunions d'équipe et/ou individuels, mais aussi les ateliers diag photos, utilisés sur d'autres périmètres et validés par l'ANACT (Agence Nationale de l’Amélioration des Conditions de Travail).
La CFDT se félicite que le guide fourni puisse permettre d'aborder les difficultés rencontrées pour l'analyse de la charge de travail. Des outils matriciels sont aussi disponibles.
Il y a également des outils de bilan, notamment sur les usages numériques. La CFDT rappelle que ce point avait été sollicité en CSSCT, car les salariés manipulent des données sensibles, ce qui constitue un facteur de RPS.
La CFDT demande la communication des différents chantiers qui seront mis en oeuvre prochainement, pour échanger avec les porteurs de projet. Dans un souci d'efficacité de la régulation de la charge de travail, elle préconise une harmonisation et une capitalisation sur les méthodes et outils employés. La CFDT demande également à mettre en oeuvre des outils permettant des analyses d'impact pour le renforcement de la prévention primaire, conformément au nouveau cadre juridique.
Avec la CFDT, #Partout, pour Tous
Sylvain COVEMAEKER (DSCO) 06 79 02 70 03
Erik BJORK (RS CSEE) 06 40 13 75 11

FLASH INFO CFDT CSEE Fonctions Support et Finance du 19 octobre 2022
Documents
FLASH INFO CFDT CSEE Fonctions Support et Finance du 19 octobre 2022