Logo CFDT

FLASH INFO CFDT CSE Fonctions Support et Finance des 22, 23 et 24 novembre 2022

ASC

La fin d'année approche à grand pas, n'oubliez-vous pas d'utiliser vos prestations CSEE 2022. A cet effet, vous avez tous bénéficié depuis le 7 novembre dernier de cartes cadeaux dématérialisées.
Cette année, vos élus CFDT ont proposé et voté une majoration de votre dotation de 10€, portant ainsi les cartes cadeaux Noël adulte à 170 € et la dotation enfant à 60€.
La CFDT à votre écoute, partout pour tous, avec des projets, des actes et des résultats.

Mise en place de l'évolution du modèle managérial de l'Audit

La Direction de l'Audit Contrôle & Management des Risques Groupe (DACRG) a présenté au CSEE la nouvelle organisation de la direction de l'audit pour créer un seul collectif (environ 60 salariés) qui réunit 3 directions (RHIM, Finance et SIR) sous la responsabilité de la directrice staffing et performance.

La feuille de route présentée par la directrice est composée de 5 volets :
• *mise en place du nouveau modèle managérial*
• *recrutement*
• *développement de compétences*
• *évolution et parcours professionnels*
• *staffing et performance*
La nouvelle directrice nous a fait part également de son ambition d'apaiser un climat social qui était jusque-là très dégradé.
A cet effet, la CFDT avait alerté, il y a quelques mois, la direction sur la dégradation des conditions de travail de cette direction et sur les risques concernant la santé des salariés.
La CFDT se félicite donc de la prise en compte de cette situation. Elle demande à la direction de l'Audit, d'apporter à l'instance du CSEE une vision précise sur les fonctions et les responsabilités des directeurs délégués dans cette nouvelle organisation, et d'orienter le pilotage, en facilitant les recrutements et la transmission des connaissances et compétences.

Présentation de la situation intermédiaire des comptes au 30/09/2022 du CSEE FSF

L'expert-comptable du CSEE a présenté la situation intermédiaire des comptes du CSEE au 30 septembre ; les comptes sont en conformité avec les prévisions budgétaires 2022. La CFDT félicite la majorité de gestion qui a permis d'annoncer cette trajectoire.

Prospective 2022-2024 Plan de développement des compétences 2023 et orientations de la formation

La fin de l'année prévoit la présentation aux élus d'un important volet sur les ressources humaines. La prospective sur la gestion des emplois et des parcours professionnels 2022-2024 s'inscrit dans une tendance de réduction drastique et assumée de la force au travail.
A l'échelle de l'Unité Economique et Sociale (UES), sur la période 2012/2024, il s'agit presque d'un emploi sur deux qui disparaîtra à horizon 2024, soit un passage de 92 000 à 49 649 ETP CDI.
L'exercice 2022/2024, qui intègre le TPS 2022, poursuit et amplifie la baisse des effectifs puisque la tendance démographique, essentiellement avec l'effet du TPS et les retraites, serait en 2024 d'environ -20%

pour l’UES et de -24% pour FSF.
La CFDT constate qu’il s’agit toujours d’une politique d’optimisation et d’alignement sur des ratios financiers, qui pèse lourdement sur la stratégie d’Orange en matière d’emploi.
Les conséquences des orientations pour la formation et le développement des compétences relie les « orientations groupe » à celles des salariés de FSF.
3 priorités sont identifiées : garantir l’excellence client et l’efficacité opérationnelle, acculturer et développer nos expertises technologiques, renforcer notre capacité d’adaptation collective.
Face à ces priorités, le plan de développement des compétences 2023 des salariés de FSF est sensiblement moins disant qu’en 2022. Les formations métiers représentent en moyenne 11 heures par salarié, les formations pour une acculturation aux technologies (cyber, data, cloud, IA) rattachées aux formations métiers environ 1 heure par salarié, les formations transverses en moyenne 5 heures par salarié. Ce qui semble bien modeste au regard des défis qu’Orange aura à relever.
Aucun des 2 rapports ne fait référence à la baisse très importante de la force au travail. Les salariés devront donc arbitrer entre absorber un surcroît significatif de charge de travail et se former pour préparer un avenir professionnel, dans un contexte de forte tension sur l’emploi et de transformation accélérée de l’entreprise.
La CFDT rappelle que la création de valeur ou de plus-value dans le groupe, repose largement sur le travail qui n’est pas qu’un coût. Réduire à ce point l’emploi, c’est se priver de compétences, de capacités d’innovation et in fine de perspectives de croissance.
Orange a également l’obligation légale de former ses salariés tout au long de leur vie professionnelle, afin de permettre leur employabilité. Sur ce dernier point les orientations et le plan de formation nous alarment et semblent très en-deçà de ce qui serait nécessaire pour le développement des compétences et le maintien de l’employabilité des salariés de FSF.

Projet de réaménagement des espaces de travail du site Orange Gardens - Chatillon : présentation de la conception détaillée des aménagements et implantations des activités

En 2019, Stéphane Richard avait dit au sujet du flex-office, lors d’une rencontre avec Laurent Berger, secrétaire de la confédération syndicale CFDT, qu’il n’en faisait pas un dogme…mais comme tout le monde le faisait, pourquoi pas ! Dans la pratique, c’est bien le dogme qui s’est affirmé. Après l’installation des salariés sur le site de Bridge à Issy les Moulineaux, sur le site de Sky à Lyon, sur le site du Campus de Toulouse, le patio de Montpellier, bientôt Saint-Mauront à Marseille et le site Atalante à Rennes, voici le nouveau Gardens ! • concentration des salariés • aménagement pas toujours adapté aux activités des salariés • nuisances sonores, etc. L’apparente modularité des aménagements n’efface pas leur standardisation.
Il s’agit essentiellement de la mise en place d’une nouvelle forme d’organisation du travail qui impose aux salariés d’adopter de nouvelles règles de vie qui semblent être bien plus contraignantes qu’auparavant.
Lors des échanges, la CFDT a rappelé ces points. Elle a par ailleurs proposé l’étude d’une ligne de navette supplémentaire, en particulier pour joindre la ligne 4.

FLASH INFO CFDT CSE Fonctions Support et Finance des 22, 23 et 24 novembre 2022
Documents
FLASH INFO CFDT CSE Fonctions Support et Finance des 22, 23 et 24 novembre 2022