Logo CFDT

FLASH INFO CFDT CSE Fonctions Support et Finance des 14 et 15 décembre 2022

ASC

Le budget prévisionnel ASC 2023 proposé par la CFDT, en association avec la CFTC et FO Com, a été voté par une grande majorité d'élus.
Ce budget a été élaboré pour être encore plus près de vos attentes : hausse du Pack Culture Vacances et hausse de la prestation Noël salarié à 180 €.
Ce budget concilie ainsi les valeurs de redistribution, d'équité et de solidarité, qui sont au coeur même des préoccupations de la CFDT.

Consultation sur l'évolution de la localisation des postes d'Orange MEA Corporate

La phase 2 du projet Kilimandjaro va impacter toutes les directions d'OMEA, à l'exception d'Orange Link et de la Direction Financière. Pas moins de 45 salariés d'OMEA Corporate Paris seront touchés par la suppression de leur poste ou la délocalisation de celui-ci à Casablanca.
L'étude de l'impact humain au travail nous alerte sur le mal-être des salariés. Le sens du projet n'est pas compris et la grande majorité n'y adhère pas. La CFDT alerte la direction sur les risques forts de RPS, qui dans certains cas, peuvent être préoccupants.
La CFDT prend acte de la réunion multilatérale qui s'est tenue le 30 novembre dernier. Elle a rappelé en séance que les points suivants restent à ce jour sans réponse :
o Possibilité d'ouverture des postes libres de la phase 1 au Maroc aux salariés MEA concernés par la phase 2, afin d'éviter la perte de compétences.
o Mapping précis des postes qui vont se libérer et des postes à pourvoir à Casablanca.
o Accompagnement spécifique pour les salariés en fin de carrière.
o Budget de formation chiffré avec possibilité de formations qualifiantes et/ou diplômantes, de bilan de compétences (hors CPF), ou de VAE en lien avec les projets professionnels des salariés.
o Possibilité d'accès au processus de « temps de respiration ».
o Accès facilité à l'essaimage sous réserve stricte de volontariat.
o Préavis plus court, voire aucun préavis pour les salariés qui auraient trouvé un poste.
o Ouverture d'une commission de suivi jusqu'au reclassement du dernier salarié.
L'ensemble des organisations syndicales se sont ralliées à l'initiative de la CFDT : voter un avis motivé du CSEE, dénonçant l'impact négatif de ce projet et demandant que les points évoqués ci-dessus soient inscrits dans un relevé de décision qui marquera ainsi clairement l'engagement de l'entreprise. A la demande insistante de la CFDT, la direction a accepté le principe d'un relevé de décision. Cet avis motivé oblige par ailleurs l'entreprise à apporter des réponses à l'ensemble des points évoqués. La CFDT y veillera scrupuleusement.

Information sur les travaux préparatoires pour anticiper une coupure temporaire d'électricité

La France risque d'être confrontée cet hiver à des tensions sur son réseau électrique. Cette situation est la résultante de plusieurs causes : des réacteurs nucléaires en maintenance, une production d'énergie renouvelable insuffisante et une importation rendue difficile par une crise européenne de l'énergie sans précédent.
Des coupures d'électricité, limitées dans le temps, sont donc envisagées sur certaines zones, moyennant un délai de prévenance. Les salariés d'Orange sont donc susceptibles de voir leur activité interrompue ou perturbée par ces coupures intermittentes.

Enedis préviendra à J-3 d'un possible délestage. A J-1, les salariés des zones délestées seront informés pour leur télétravail (pushmail + SMS). Ils seront informés par les mêmes moyens le jour J, de la fin de coupure et de la possibilité de revenir sur site, une fois celui-ci sécurisé.

Consultation sur la conception détaillée des aménagements du site Pessac « Multipôle des graves »

L'objectif du réaménagement du site de Pessac est de rationaliser les m² d'un site sous-occupé et d'une capacité d'accueil de 850 positions. Le bail a été renouvelé jusqu'en janvier 2029.
Le modèle retenu des open-space est un décloisonnement des espaces de travail avec des positions attitrées. Cela concerne 79 salariés et 25 externes des Fonctions Support & Finances des métiers DCTG, GPS et DPTG, qui, à l'issue du projet rejoindront les espaces respectifs de Margaux RDC et Sauternes R+1.
La CFDT demande un retour d'expérience sur les points suivants :
o Dégradation des conditions de travail qui fait suite au décloisonnement des espaces de travail.
o Nuisances sonores entre bâtiments lors du chantier et dégradation des conditions de travail lors des différentes phases dans les zones tampon.
o Perte de confidentialité sur la zone tampon.
o Dégradation de l'ambiance thermique nécessitant la rénovation du système de chauffage et de la climatisation : froid, chaud, courant d'air…
o Mise en place des cloisons adéquates et nombre de casiers suffisants.
o Remplacement de l'éclairage par une lumière bleue.
o Respect des distances règlementaires concernant l'aménagement des espaces.
La CFDT constate avec satisfaction, qu'à la suite de sa demande, les fauteuils ont été changés. En revanche, nous regrettons l'absence d'élus au Groupe Pluridisciplinaire de Prévention, et de présentation à la CSSCT transverse des informations relatives à l'amiante. La CFDT restera vigilante sur ce point et pour ces raisons, a voté contre ce projet.

Consultation sur le volet social au sein des FSF « ensemble du bloc 3 - 2022 »

Notre CSEE de décembre est consulté pour rendre un avis sur l'ensemble de la politique sociale de FSF. Au fil des mois, nous avons posé le triste constat de la dégradation continue de la politique d'emploi sur notre périmètre. Sur 2020/2022, c'est 600 ETP qui ont été perdus avec une baisse de 15% de la force au travail. Fin 2024, la baisse de la force au travail sera de 30% et de 1300 équivalents temps plein. La baisse ou la stagnation de l'effort de formation, le gel des salaires, la réduction des m2 viennent renforcer ce plan d'économie baptisé « politique sociale ».
Seule la politique d'égalité professionnelle femmes/hommes et celle concernant le handicap tendent à traduire les efforts de l'entreprise : rémunération, parcours, responsabilité. Mais ces mesures s'inscrivent dans le cadre imposé par la législation. Il est donc risqué pour Orange d'y déroger.
La CFDT s'interroge sur ce manque d'ambition en matière sociale de la part d'un grand groupe du CAC 40, qui mène depuis plusieurs années une politique de partage de la valeur, en privilégiant systématiquement le versement de dividendes aux actionnaires, et ceci au détriment de l'emploi, de la formation et de la reconnaissance.
La CFDT défend au travers du « Pacte pour le Pouvoir de Vivre » une meilleure répartition de la richesse générée par l'entreprise. Elle considère qu'Orange a un devoir de redevabilité vis-à-vis de ses parties prenantes.
Cette obligation devrait se traduire ici dans la politique de rémunération, d'emploi et de développement des compétences. La CFDT a donc voté CONTRE.

Suivi de l'enquête CNPS (Commission Nationale de Prévention du Stress)

La CFDT prend acte de l'enquête CNPS 2022, témoignant d'une bonne implication des salariés, en matière de taux de participation et du contenu des verbatims. Cette enquête s'inscrit dans une période particulière : celle d'une crise sanitaire particulièrement longue, non achevée et ayant conduit à des décisions tenant compte d'un protocole national gouvernemental et de mesures d'adaptation (i.e. extension du télétravail en dehors des

périodes de confinement).
L’analyse de la CFDT est la suivante. Elle constate une dégradation des conditions de travail liée à l’augmentation "du flex-office". Elle perçoit également des inquiétudes, imputables à des réorganisations permanentes, dans un contexte de transformation majeure de l’entreprise. A cet effet, le management de proximité a été renforcé afin d'optimiser l'écoute des salariés.
La CFDT fait observer que l’accord méthodologique d'entreprise de 2016, portant sur l'analyse de la charge de travail ne semble pas bien approprié par la ligne managériale et peu appliqué. La déflation des effectifs, la complexité croissante des processus et l'intensité de la charge de travail, ont rendu cet accord difficilement applicable : inadéquation entre charge et ressource. Il en résulte ainsi une aggravation des RPS et des maladies liées au surmenage. Afin de réguler une telle dégradation, un référentiel a été produit par l’entreprise. Il a l'avantage d'être concis, mais est perfectible car il reste néanmoins quelque peu abstrait.
La CFDT rappelle à cet effet l'importance du rôle des préventeurs et des médecins du travail.

Vos élus CFDT vous souhaitent de très belles fêtes de fin d’année.
Avec la CFDT, #Partout, pour Tous

FLASH INFO CFDT CSE Fonctions Support et Finance des 14 et 15 décembre 2022
Documents
FLASH INFO CFDT CSE Fonctions Support et Finance des 14 et 15 décembre 2022