Logo CFDT

FLASH INFO CFDT CSEE Fonctions Corporate des 27 et 28 novembre 2024

Activités sociales et culturelles

PAS Enfance et PAS Handicap 2024 :
• Date limite pour l'ouverture des dossiers : 31/12/2024, directement sur le site de votre CSEE.
• Date limite pour l'envoi des justificatifs : 31/01/2025.

Rappel des échéances pour les autres prestations :
• Réclamations "C'KDO Fin d'année" 2024 : clôture le 31/12/2024.
• Allocation Scolarité (études supérieures) : clôture le 31/12/2024.
• Spectacle de Noël en province (remboursement sur facture) : clôture le 31/12/2024.
• Pack Culture et Vacances, aide BAFA, C'KDO Naissance : remboursement sur facture basé sur le quotient familial (QF) 2024, clôture le 31/12/2024.
• Catalogue Vacances Enfants hiver 2025 : clôture des inscriptions le 08/01/2025.
Astuce : Pensez à valider dès maintenant votre QF 2025 pour faciliter vos démarches !
Pour plus de détails ou pour effectuer vos demandes, cliquez ici : https://www.ce-orange.fr

Information sur le projet d'évolution de la direction Achats et Supply Chain Groupe

Vous avez aimé TOM 1, TOM 2, et le transfert de l'IT vers BuyIn… ? Voici la suite !
« Phénix » : c'est le nom de la nouvelle réorganisation de la Direction des Achats, qui renaît de ses cendres encore chaudes pour la quatrième fois en un peu plus de deux ans.
L'objectif annoncé ? Générer des économies pour le groupe en renforçant le pouvoir de négociation, en massifiant les fournisseurs, en établissant des comparatifs de prix entre pays, et en optimisant les conditions contractuelles. Sur les 18 milliards d'euros de dépenses annuelles, seuls 49 % sont actuellement mutualisés, alors qu'un potentiel identifié de 71 % pourrait générer, à terme, 6 % d'économies additionnelles. Cette nouvelle organisation prévoit également une augmentation des effectifs de 13 salariés, ce qui peut sembler paradoxal dans le cadre du nouveau modèle d'entreprise. Cependant, comme souvent, le diable se cache dans les détails :
• Une nouvelle direction sera créée, composée d'un directeur et de deux collaborateurs.
• 55 salariés sur 143 devront choisir un nouveau positionnement. En cas de désaccord sur le poste proposé, ces salariés seront accompagnés vers une mobilité externe obligatoire au sein de GPS.
• L'anglais devient incontournable et constitue désormais un critère de sélection prioritaire.
La CFDT exprime une inquiétude majeure : la mise en place d'une structure d'achats Corporate similaire à BuyIn, facilitant un éventuel transfert ultérieur.
Face à ces enjeux, la CFDT a demandé le mandatement de la CSSCT afin d'éclaircir tous ces « détails».

Présentation de la feuille de route DCSRH 2024-2025 (suite du CSE de septembre)

La présentation portait sur la feuille de route 2025 de DCSRH, avec un focus particulier sur la gestion des dettes des salariés envers Orange. Certaines de ces dettes proviennent d'avances sur salaire qui, au final, se révèlent mal ou non couvertes par l'assurance maladie ou la prévoyance Humanis, souvent en raison d'un défaut de transmission des documents requis par le salarié.
Il est essentiel que tout salarié concerné par un arrêt prolongé connaisse les procédures déclaratives et les respecte scrupuleusement. Les avances sur salaire, parfois réalisées automatiquement, visent à garantir un revenu continu tout en lissant dans le temps le remboursement futur. Cependant, ce mécanisme peut donner

l’impression que « tout va bien », alors même que les justificatifs nécessaires n’ont pas été envoyés à la CPAM.
En 2025, des mesures préventives et des outils de simplification des déclarations, notamment via le mobile, seront testés. Par ailleurs, des actions de sensibilisation et de formation sont prévues. Le lien entre le CSRH et les services RH sera renforcé afin d’anticiper et de mieux gérer les situations individuelles concernées.
Enfin, un dispositif d’information proactive à destination des salariés absents, concernant les avances mises en place, a été proposé par la CFDT et sera étudié.

Consultation sur le projet d'aménagement des espaces de travail sur New Blagnac

La consultation des élus du CSE Fonctions Corporate concernant le projet New Blagnac touche à sa fin. Malgré tout, certains points restent problématiques et méritent toute notre vigilance collective, en particulier l’occupation du parking, afin que chacun puisse accéder à son lieu de travail. Au vu des capacités actuelles, il est demandé qu’une solution de délestage soit communiquée à tous avant l’installation des salariés.
La cafétéria sans personnel constitue une différence notable par rapport aux autres grands sites d’Orange et nuit à la convivialité. Il en va de même pour les espaces dédiés au sport. Par ailleurs, les équipements permettant aux cyclistes de sécher leurs affaires en cas de pluie sont aussi fortement attendus.
En termes de santé, la CFDT souhaite que des analyses de la qualité de l’air soient menées avant l’arrivée des salariés dans les locaux, afin de mesurer les taux de pollution intérieure par les composés organiques volatils liés aux matériaux neufs du mobilier et des divers équipements.
Enfin, les conditions d’évacuation des personnes à mobilité réduite via le système « EVACHAIR » doivent être réexaminées à la lumière des conclusions de la CSST DRH.
La CFDT tient cependant à souligner la bonne tenue de ce projet, qui a fait l’objet d’une information régulière sur son avancement, ainsi que d’une participation active des ambassadeurs et des salariés aux travaux. Certaines demandes ont été prises en compte, notamment celles des associations locales qui forment un tissu relationnel important et historique à Blagnac. Pour ces raisons, les élus CFDT ont voté favorablement à ce projet.

Information Bloc 1 volet 2 Projet GEPP Prospective 2024-2026

L’un des principaux constats de la GEPP 2024-2026 est un renversement de tendance sur notre périmètre. Pour la première fois, les besoins en effectifs sont estimés inférieurs aux ressources disponibles d’ici 2026, avec une projection allant de -199 à -128 ETP (Équivalents Temps Plein) en CDI. Cette situation s’explique principalement par la mise en oeuvre du nouveau modèle d’entreprise (NME). Rappelons que l’objectif de ce dernier est de réduire le poids des Fonctions Corporate chez Orange et de diminuer le coût du travail.
À noter que cette analyse n’intègre pas encore les impacts potentiels de l’introduction des intelligences artificielles génératives dans les activités, lesquelles pourraient intensifier les transformations à venir.
La CFDT tient à alerter une nouvelle fois sur les conséquences humaines des transformations menées à marche forcée. Ces évolutions risquent d’avoir des effets significatifs sur :
• la santé et le bien-être des collaborateurs, leur engagement et leur motivation ;
• la performance économique de l’entreprise et son image auprès des parties prenantes.
Ces enjeux doivent être pris en compte avec une attention particulière afin de garantir un accompagnement adapté des collaborateurs dans ce contexte de mutations profondes.

Information Bloc 1 volet 2 Conséquences des orientations pour la formation et le développement des compétences 2025 Information Bloc 3 sur le plan de développement des Compétences 2025

Globalement, nous observons une certaine stabilité dans les prévisions d’heures travaillées pour les métiers au sein des Fonctions Corporate. Cependant, cet exercice pourrait être biaisé par l’arrivée potentielle d’un futur TPS.
Par ailleurs, des questions subsistent concernant les nouveaux parcours de reconversion (« reskilling » et/ou « upskilling ») : comment sont-ils portés à la connaissance des salariés ? Quelle est leur incidence sur la charge de travail ? Quelles formes de reconnaissance sont prévues ?
La répartition entre formations à distance et en présentiel reste équilibrée, dans la continuité de 2023.

Cependant, la CFDT demande qu’une attention particulière soit accordée aux formations managériales, dans le contexte actuel marqué par de profondes transformations au sein de l’entreprise, où l’accompagnement de tous est primordial.
Enfin, la CFDT appelle à la vigilance afin que les contraintes financières, de plus en plus pressantes pour nos organisations, ne compromettent pas les efforts indispensables au développement des compétences des salariés et, par conséquent, à la préservation de leur employabilité.

CSEE Fonctions Corporate des 27 et 28 novembre 2024
Documents
CSEE Fonctions Corporate des 27 et 28 novembre 2024