

FLASH INFO CFDT CE Fonctions Support Finances

des 11 et 12 décembre 2018

Une prime de 500€ pour l'ensemble des salariés employés par le CE

Suite à l'actualité sociale et conscients des difficultés rencontrées par un grand nombre de salariés, les élus du CE Fonctions Support Finances en tant qu'employeur - à une grande majorité (CFDT, FO, SUD, CFTC) - **ont décidé d'octroyer une prime de 500 € à tous les salariés employés par le Comité d'Etablissement FSF (7 salariés).**

ASC : les prestations ASC 2019 seront en ligne courant janvier 2019

Fort de son succès, le Pack Culture et Vacances (PCV) est reconduit et sera disponible fin janvier 2019. Comme en 2018, vous resterez libre d'utiliser votre montant global (oscillant entre 740€ et 450€ pour les QF renseignés) à votre guise, en toute liberté, quand vous le souhaitez.

Dans le cadre du « PCV 2018, vous avez jusqu'au dimanche 13 janvier 2019 pour adresser vos demandes de remboursements sur facture.

La prestation SECOURS, destinée à aider les salariés du périmètre en difficulté financière, a été votée. L'anonymat des salariés étant un prérequis dans ce type de procédure, seule l'Assistante Sociale du périmètre est habilitée à faire une saisine auprès du CE.

La prestation BAFA (Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur), véritable porte d'entrée au métier d'Animateur (crèches, centres aérés, colonies...) a également été votée. Si votre enfant souhaite suivre cette formation, **une aide de 30% du montant de la facture avec un plafond maximum de 250 € vous sera apportée.**

Consultation sur le projet d'évolution de rattachement de la DRH Groupe

L'avis du CE est demandé sur « le projet d'évolution des rattachements des Directions au sein de la Direction des Ressources Humaines Groupe ». L'ajustement de l'organisation de la DRH Groupe, pour s'ancrer dans les choix stratégiques d'Orange - confrontée à la transformation de ses marchés et de son business model - est réalisé à effectifs constants de 1143 salariés. 7 Directions sont créées. Cette nouvelle organisation est présentée deux ans seulement après la mise en œuvre de la précédente. C'est pourquoi la CFDT sera très vigilante à ce que cette nouvelle organisation ne laisse personne sur le bord de la route, et à ce que les collectifs de travail soient préservés. La CFDT a voté POUR lors de cette consultation.

Information sur le projet évolution de la DRH des Fonctions Supports Finances

Ce projet d'évolution des modes de fonctionnement de la Direction des Ressources Humaines de FSF s'inscrit dans la continuité du projet d'évolution d'organisation de la DRH Groupe.

La DRH des FSF accompagne 3 866 salariés actifs en CDI, dont 65% en IDF. L'organisation proposée est simplifiée : 17 portefeuilles seront répartis dans 4 périmètres RH créés de façon à positionner 1 interlocuteur RH unique face aux salariés, aux managers et directeurs. Cette organisation se fera à effectifs constants sur le périmètre. Le projet prévoit une présence renforcée des RH des Fonctions Supports et Finances au sein des DO.

Consultation sur la fin du déploiement d'O Fusion

Depuis son lancement en 2015, O'Fusion a fait l'objet de 7 informations consultations et points de passages dans notre CE, d'une commission ad Hoc qui s'est réunie 8 fois et de la consultation régulière des CHSCT concernés.

Parlons chiffres, le projet affiche un coût financier supérieur de 40% à l'attendu. Mais, il est souligné que le retour sur investissement reste inférieur à deux ans. C'est finalement un bon résultat pour un projet SI Orange.

La CFDT relève quelques points d'attention :

- La fiabilité des données. La communauté comptable est moins satisfaite car elle considère que les données ne sont fiables qu'aux deux tiers. Un système d'informations comptable et financier se doit de fournir des données fiables.
- L'ergonomie, la solution O'Fusion ne recueille même pas 50% de satisfaction. O'Fusion devait être intuitif, ce n'est pas le ressenti des 8 000 utilisateurs souvent laissés à l'abandon, après une formation sommaire, devant un système trop complexe. Aussi, la CFDT demande le renforcement des formations utilisateurs et des soutiens aux utilisateurs.
- La performance : 56,5 % de satisfaction générale. Certes de nouvelles versions viennent, régulièrement, enrichir et corriger la solution O'Fusion. Mais souvent, avec des régressions inexplicables, des retours en arrière en matière de performance d'outil comptable, voire même des retours à des traitements manuels pour certaines déclarations fiscales. Les gains de productivité attendus sont en retrait d'un tiers par rapport aux prévisions initiales. Avec des départs en retraite plus rapides que prévus, la direction a du renforcer les équipes avec de nombreux CDD.

La CFDT demande un renforcement de l'emploi pérenne. Elle reconnaît un effort de l'entreprise sur le sujet, néanmoins elle réclame plus d'emploi.

Consultation sur la politique sociale (Bilan 2017)

A l'heure où le secteur des Télécoms se redessine et où Orange, avec son plan stratégique Essentiels 2020, se transforme, fort est de constater que l'emploi à Fonctions Support et Finances continue de baisser.

Nous notons que le bilan social 2017 de Fonctions Support Finances est conforme à sa politique Emploi :

- remplacement partiel des départs en retraite et des temps libérés,
- poursuite des dispositifs en faveur des seniors,
- poursuite de l'optimisation des processus et des organisations avec une réflexion en continu sur de nouveaux scénarios de mutualisation et de simplification.

Pour la CFDT, l'emploi aux Fonctions Support Finances doit passer par des recrutements : 76 recrutements externes ont été réalisés en 2017, c'est insuffisant. L'utilisation, comme levier d'ajustement de CDD reste stable (119 vs 112) mais nous notons un turn-over important 239 embauches pour 234 départs, en complément de l'intérim et de la sous-traitance. Le problème de l'adaptation de la charge de travail pour les salariés est toujours présent.

L'année 2017 a vu le nombre d'heures de formation augmenter (+ 6 863h) quand le pourcentage d'accès à la formation baisse à 70%. La CFDT souhaite néanmoins que chaque salarié soit informé du devenir de son métier et des parcours qu'ils peuvent entreprendre pour aller sur les métiers de demain. Pour la CFDT, les ambitions d'Orange passent par l'alternance, la professionnalisation et les stages de nos jeunes. Dans un contexte où la pyramide des âges est élevée, Orange doit former et recruter ses alternants et ses apprentis. La CFDT note également que le passage chez Orange est une valeur pour nos jeunes. La CFDT reste vigilante pour que nos jeunes en apprentissage ne soient pas là pour pallier les sous-effectifs de plus en plus nombreux dans nos services.

La CFDT déplore le peu de recrutement de personnes handicapés (2 CDI en 2017) alors même que le taux d'emploi global national progresse à 7,45%.

Le recours au télétravail progresse toujours avec +16,5% de salariés pour 2017 hors télétravailleurs occasionnels qui est à présent chiffré. Pour la CFDT ce chiffre va continuer à augmenter notamment par les nouveaux espaces et mode de travail.

Le taux de féminisation reste globalement stable à 53,53%, il est toujours très fort chez les employés.

La CFDT reste attentive à l'amélioration des conditions de travail dans ce contexte de mutation de l'entreprise.

Consultation sur la politique sociale (Perspective Emploi et compétences, Prospective 2018 – 2020, Plan de formation 2019)

L'année 2017 confirme une nouvelle fois la baisse des effectifs déjà constatée les années précédentes sur notre périmètre et les perspectives d'emplois à 2020 ne sont qu'une continuité de baisse depuis 2013.

La modélisation de l'impact démographique des départs en retraites et du TPS montre qu'entre 2017 et 2022 les effectifs en ETP CDI baisseront de -31%. Si la majeure partie des départs sont des départs naturels, la CFDT s'interroge sur l'avenir des structures d'activité qui seront concernées. Ce n'est pas le volume de recrutement de 70/80 personnes qui infléchira cette tendance.

Pour la CFDT, la transformation et l'évolution de l'entreprise dans ses ambitions pour 2020 passent par la formation de ses salariés. L'entreprise, doit permettre aux salariés : de développer leurs compétences, d'être reconnus et construire leurs parcours professionnels. L'impact des nouvelles méthodes d'apprentissage, de la digitalisation et de l'agilité permanente sont source de risques de RPS pour les salariés.

La CFDT demande à l'entreprise de préparer tous les salariés pour les métiers de demain en proposant un accompagnement personnalisé à chacun. Chaque salarié doit connaître l'avenir de son métier et se projeter chez Orange pour pouvoir maîtriser son avenir.

La CFDT considère que la sous-traitance est la variable d'ajustement de l'entreprise, ainsi que l'alternance et des contrats précaires permettant ainsi à Orange de modérer sa prise de risque sur les recrutements externes tout en contribuant à réduire les coûts par la baisse de la masse salariale.

La CFDT rappelle que l'humain doit être au cœur de l'adaptation et de la transformation de l'entreprise et non pas une variable d'ajustement de coût.

La CFDT restera attentive à l'avenir et au bien-être de l'ensemble des salariés des Fonctions Support et Finances et sera particulièrement vigilante sur l'avenir des emplois non-cadres et sur les petits sites de province.

La CFDT vous souhaite de très belles fêtes de fin d'année.

Vos contacts :

Sylvain COVEMAERKER (RSCE) 06 79 02 70 03

Sylvie ROTA (DSCO) 06 85 55 89 05

Vos élus :

Paolo GIUDICE, Michelle VINET, Philippe BOURGEON, Fabrice CORIOU, Carole NIDDAM, Anita IRIART-SORHONDO, Philippe ABADIE, Bernard BLEUSEZ, Géraldine HERITIER, Thierry BRICAUD, Isabelle DAYRES, Corinne ROGUET, Samah BRAHAM, Catherine BELEZY