

# FLASH INFO CFDT CE Fonctions Support Finances

des 23 et 24 janvier 2019

## ASC 21 janvier 2019 : lancement du Pack Culture et Vacances(PCV)

**Le Pack Culture et Vacances (PCV) 2019 est en ligne depuis le lundi 21 janvier.** Comme pour 2018, vous pouvez utiliser votre montant en fonction de votre QF à votre guise, en toute liberté et quand vous le souhaitez.

Pensez à valider votre Quotient Familial 2019 pour bénéficier du PCV 2019 et de nombreuses autres prestations du CE.

**Les CESU 2019 sont en ligne.** Vous pouvez dès à présent commander vos CESU pour le 1er semestre 2019 (40 titres CESU ou 80 titres CESU handicap), qui sont valables jusqu'au 31 janvier 2020.

## Information sur la conception détaillée des aménagements à Bridge

Le Projet Bridge entre dans sa phase d'information-consultation sur la conception détaillée des aménagements.

Le dossier reflète une posture dogmatique : salariés « Sans Bureaux Fixes » regroupés en quartiers d'équipes pléthoriques (100 à 150 personnes) qui regrouperont plusieurs directions et des métiers très différents. Les quartiers d'équipes auront moins de positions de travail qu'il n'y a de salariés et seront organisés sur un modèle unique : l'espace dynamique par activité. Ce nouveau « dada » des Directions Générales des entreprises françaises, conseillées par des ensembliers immobiliers dont c'est le fonds de commerce, fait l'objet de nombreuses analyses critiques : baisse de productivité, dégradation de la qualité de vie et de la santé au travail des salariés.

Le recours massif au télétravail est le corollaire à ces aménagements. C'est l'outil de régulation des tensions que ne manqueront pas de générer cette organisation du travail et les contraintes de déplacements. **La CFDT** continuera à défendre la valeur du travail réel et d'aménagements des espaces de travail respectueux des salariés tout à fait compatibles avec l'ambition de transformation d'Orange et les nouveaux modèles d'activité. Une expertise a été votée par l'ICCHSCT Bridge le 17 janvier 2019 et confiée au cabinet Technologia.

**Les élus de la CFDT vous invitent à contribuer massivement à cette expertise pour faire évoluer ce projet et restent à votre disposition pour tout renseignement.**

## Consultation sur le projet d'évolution de la DRH des Fonctions Support Finances

Ce projet d'évolution de la Direction des Ressources Humaines des Fonctions Support Finances s'inscrit dans la continuité du projet d'évolution d'organisation de la DRH Groupe dont l'objectif est d'accompagner les salariés et managers dans les transformations du Groupe.

L'organisation proposée est simplifiée, 18 portefeuilles seront répartis dans 5 périmètres RH créés de façon à positionner l'interlocuteur unique RH face aux salariés, aux managers et aux directeurs. **La CFDT** pense qu'il s'agit plutôt de couvrir le territoire pour déployer, auprès des managers, les projets du Groupe dans sa politique de transformation et non pas d'améliorer la proximité avec les salariés. **La CFDT** constate que l'articulation entre les différents projets d'organisation et la répartition des missions n'est pas très claire.

**La CFDT** a alerté sur le fait que ce projet d'évolution ne peut se faire à iso effectif, les effectifs antérieurs étaient déjà insuffisants en nombre.

**La CFDT** alerte sur l'équilibre vie professionnelle et vie privée des salariés impactés, les périmètres d'interventions sur les territoires sont très vastes pour certains DRH de portefeuilles et vont générer de nombreux déplacements. Le changement de périmètre, le déploiement d'ARCQ et l'acquisition de nouvelles compétences vont augmenter leur charge de travail.

**La CFDT restera vigilante sur l'accompagnement et sur les risques de surcharges de travail des salariés.**

**La CFDT a voté CONTRE.**

## Consultation sur le déploiement du projet SISTER à la Supply Chain

Le dossier présenté est générique et n'explicite pas assez les enjeux stratégiques de faire migrer la Supply Chain des Terminaux de SIGALE vers SISTER (Système Information Supply des TERminaux). Dans sa forme actuelle, SIGALE ne peut plus répondre aux évolutions fonctionnelles indispensables pour s'adapter aux exigences du marché. Cette migration de SIGALE vers SISTER va impacter l'ensemble des processus et aussi l'ensemble des salariés de la Supply Chain des terminaux avec son cortège de difficultés. En effet, toute mise en œuvre d'un nouveau système est source de questionnement et d'adaptabilité dans la conduite du changement même si elle est mentionnée dans ce dossier, elle manque de substance et est trop macro.

A la demande des élus du CE, un complément d'information sera présenté lors du prochain CE pour permettre aux élus de rendre un avis.

**La CFDT sera vigilante sur les charges de travail supplémentaires des équipes opérationnelles, les actions de formation et l'accompagnement des salariés, tout au long de la migration.**

### **Information sur le projet de la nouvelle organisation des activités de la Supply Chain Terminaux**

D'après la direction, les objectifs et ambitions de ce projet de réorganisation devraient générer une fluidité dans le management avec moins de niveaux hiérarchiques, produire une meilleure synergie entre les activités opérationnelles pour un pilotage des activités, mettre en œuvre un pilotage transverse et renforcer les activités avec des actions d'amélioration et d'automatisation avec une digitalisation des outils afin de réduire les activités « chronophages ».

**La CFDT** note que ce projet sera suivi d'un accompagnement personnalisé des collaborateurs par leur manager et la RH, mais rappelle que cette Direction a déjà été réorganisée il y a moins de 3 ans. Cela mériterait que soit explicité et quantifié les évolutions des différentes activités de la direction (prêt mobile, SAV RI, Assurance, Orange reprise, activité supply, Echange Express, gestionnaires, etc. ....) en équivalent temps plein avec les tendances de croissance sur l'année 2019, afin d'avoir des effectifs en phase avec la charge de travail.

### **Information sur l'adaptation des activités et de l'organisation de la direction sourcing international relative à la zone MEA**

**La CFDT** a demandé que soit présenté l'impact du projet MEA sur les autres directions de Fonctions Support Finances. En effet, force est de constater, que le projet Kilimandjaro de la direction MEA génère ces premiers impacts sur les salariés des Achats.

Dans ce projet, il est proposé de créer au sein de BuyIn une équipe dédiée pour : le suivi, le pilotage et la coordination des achats OMEA ; maintenir les activités opérationnelles hors périmètre BuyIn à la charge des pays et de GPS, sans changement par rapport à l'existant et enfin, de conforter la responsabilité de GPS sur les activités régaliennes transverses et support - processus, performance, développement des compétences et outillage SI.

Cette nouvelle organisation permettra d'améliorer les interactions entre les prescripteurs métiers des pays et du groupe et les équipes achats (notamment pour le réseau, l'IT et les plateformes de service), les équipes achats dans les pays conservent le bénéfice du soutien de GPS et de BuyIn dans la réalisation de leurs activités, le développement de la performance et des compétences. 4 salariés de GPS seront impactés par cette adaptation d'organisation.

**La CFDT a demandé un accompagnement de chaque salarié pour leur permettre de se repositionner dans les meilleures conditions possibles.**



**Avec la CFDT, Ensemble, construisons notre Avenir**

#### **Vos contacts :**

Sylvain COVEMAEKER (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