

FLASH INFO CFDT CE Fonctions Support Finances

des 13 et 14 décembre 2017

Les élus CE de la CFDT saluent et remercient le Bureau du CE et les membres des Commissions sortants pour l'action menée au service des intérêts des salariés du CE FSF et du Groupe Orange tout au long de la précédente mandature. Nous leur souhaitons pleine réussite dans leurs futures activités.

Constitution du bureau du CE Acte 2 : qui prend ses responsabilités ?

La désignation d'un Secrétaire et d'un Trésorier est prévue lors de la 1^{ère} séance du CE de la nouvelle mandature.

La CFDT, 1^{ère} OS sur le CE FSF (7 élus), avait présenté le mois dernier **Paolo Giudice** au poste de Secrétaire.

La logique qui voudrait que les autres Organisations Syndicales (CFE/CGC 5 élus, CFTC 2 élus, SUD 2 élus, FO 1 élu) s'impliquent dans la gestion du bureau du CE afin d'en assurer la pluralité n'a pas été respectée car les autres Organisations Syndicales n'ont pas souhaité se positionner au bureau.

En plus de Paolo Giudice, Secrétaire, pour que l'instance puisse fonctionner la CFTC a présenté Pascal Maury sur le poste de secrétaire adjoint.

Pour respecter les règles de fonctionnement d'un CE, lors du 2^{ème} CE qui vient de se dérouler, et faute de volontaires, la CFDT a donc présenté une candidate au poste de Trésorière en la personne de **Michelle Vinet et Fabrice Coriou** au poste de Trésorier Adjoint, afin que le CE puisse exercer ses prérogatives et activités.

La CFDT regrette cette situation et se voit contrainte à assumer, en grande partie SEULE, la gestion du CE, avec l'aide du Secrétaire Adjoint CFTC.

Plus de prestations ASC à partir du 1^{er} janvier 2018 jusqu'à nouvel ordre

La CFDT a présenté 3 résolutions pour permettre la reconduction des 3 prestations ASC (Vacances, Loisirs, CESU) dans l'attente de la mise en œuvre de la politique ASC de la nouvelle mandature.

La CFDT a fait face à une opposition unanime à ces propositions.

Les élus CFDT ont tout de même obtenu que la prestation CESU soit mise en place pour le 1^{er} trimestre.

Par conséquent, la CFDT invite les salariés à bien conserver leurs factures 2018 afin d'en demander le remboursement lorsque le CE aura voté la politique de prestations ASC pour 2018.

Externalisation de la prise en charge des frais de transports

Déjà présenté lors du CE d'octobre, le projet Concordance pour les CSRH revient sur le devant de la scène. L'entreprise a choisi de façon délibérée d'externaliser le traitement de « prise en charge partielle des frais de transport collectifs » à une société de salariés protégés. On cherche à nous convaincre que cette activité est trop complexe pour Orange et que seule son externalisation permettrait aux salariés de gagner en délai de traitement.

La CFDT reste évidemment opposée au recours à l'externalisation à tout va et continue à le rappeler à l'entreprise.

Les CFDT ont demandé que les salariés de GESTFORM (Entreprise Protégée) qui assureront cette mission - qui touche au traitement de nos données personnelles - soient embauchés en CDI par Orange.

Sofrecom : changement d'organisation ponctuel ou prémices d'un démantèlement ?

Le CE FSF de Décembre 2017 a été appelé à se prononcer sur le projet d'intégration de la totalité de l'équipe comptable de Sofrecom, composée de 8 personnes, au sein du CSPCF « activité filiales » basé à Noisy le Grand.

La CFDT se félicite du choix retenu d'une solution interne Groupe qui permet la sauvegarde des emplois et le maintien des compétences en interne. Orange pourrait être tentée de poursuivre le démantèlement de Sofrecom, par service, dans l'hypothèse de gains toujours plus importants. La CFDT reste donc vigilante.

Avec ce projet d'intégration, le CSPCF pérennise son activité en développant son Pôle « filiales », et accueille de nouvelles compétences en ces périodes de pénurie de recrutements.

Tous les salariés concernés seront cadres supérieurs « E », en application des conventions collectives Syntec et CCNT, et conserveront leur rémunération nette.

Actuellement, les collègues traitant des mêmes travaux au sein même du Pôle Filiales, sont en D ou DBIS, c'est pourquoi la CFDT a demandé l'équité entre tous les salariés.

Projet Bridge : paroles, paroles, paroles, encore des paroles...

La Direction de projet Bridge s'est une nouvelle fois livrée à un exercice de communication qui vise, sous couvert de quelques images en couleur et de vues Google Maps, à convaincre les élus du CE des vertus de l'implantation du siège d'Orange Quai Roosevelt à Issy-les-Moulineaux.

Nous rappelons à la Direction que 2 expertises (Temps de transport et de déplacement et pollution extérieures) sont lancées et que nous en attendons les résultats.

Alors que la Direction de projet affiche que Bridge « incarne la transformation d'Orange et un changement d'époque », **les élus CFDT du CE demandent à la Direction de présenter concrètement en quoi consiste cette transformation et ses impacts sur l'emploi, la qualité de vie au travail et le modèle économique de l'entreprise.**

Réorganisation de la Supply-Chain : pour une réelle prise en compte du facteur humain

Le projet d'évolution de la Supply Chain Réseaux arrive 2 ans à peine après la réorganisation de Supply Chain France (SCORE 2020) avec pour corollaire la diminution des effectifs.

La CFDT déplore que l'entreprise n'explicite pas, en fonction des hypothèses de départ des salariés, l'effort de recrutement qu'elle va réaliser à 3 ans en fonction de la charge au travail et sur quels métiers.

La CFDT demande que l'impact sur les métiers, avec une logique de travail « de bout en bout », soit décrit avec précision : nombre de salariés qui changent de managers, d'activités ou de périmètre.

Le facteur humain est sous-estimé dans la conduite du changement : montée en compétence, appropriation des nouveaux outils, des nouveaux processus...

La CFDT, pour qui l'activité ne saurait se poursuivre au détriment de bonnes conditions de travail pour le personnel, **souhaite disposer d'un plan d'action prévisionnel qui intègre l'ensemble des axes de préconisation du Groupe de Prévention Pluridisciplinaire et qui donne ainsi une vraie visibilité sur les moyens mis en œuvre par la direction.**

Rattachement de l'équipe environnement du travail de la DRHFS à la Direction Prévention & Qualité de vie au travail au sein de la DRHG : une réorganisation masquée ?

Le dossier de rattachement de l'équipe environnement du travail de la DRH Fonctions Support à la Direction Prévention Qualité de vie au travail au sein de la DRH Groupe est présenté seulement en information !

Pourtant ce rattachement d'une équipe Fonctions Support Finances (FSF) à un niveau national pose plusieurs questions pour la CFDT : s'agit-il seulement d'un changement d'organigramme ? Certes, si la Direction répond que les liens fonctionnels et les périmètres demeureront les mêmes qu'aujourd'hui, malgré tout, le métier des préventeurs va fortement évoluer.

La neutralité des préventeurs sera-t-elle garantie ? La qualité de service fournie par les structures pluridisciplinaires sera-t-elle maintenue ? Un cahier des charges sera établi par la DRH FSF à l'équipe nationale pour le garantir.

Le DRH FSF s'est engagé à nous le faire parvenir et la CFDT sera très vigilante tant dans son contenu que dans sa mise en œuvre.

La CFDT demande que ce dossier soit suffisamment enrichi et présenté en consultation lors d'un prochain CE.

Tout le collectif 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

Avec la CFDT, notre Avenir