

FLASH INFO CFDT CSE Fonctions Support et Finance

des 26 et 27 août 2020

ASC

Chèques-Vacances :

Du 2 septembre au 30 octobre 2020, profitez de la 2^{ème} session de commande de Chèques-Vacances dans la limite de votre Pack Culture et Vacances. Vous pouvez bénéficier de 4 dates de livraison.

CESU 2020 :

Vous pouvez si vous le souhaitez, commander votre quota annuel de CESU 2020 (dans la limite de 80 CESU Classiques et 160 CESU Handicap), déduction faite des CESU que vous avez déjà commandés au 1er semestre 2020. La continuité de cette mesure au-delà du 30 septembre, est à l'étude actuellement.

Déménagement Central Park Issy – Projet Caravelle

Le dossier, présenté au CSE, informe les élus du projet immobilier Caravelle : le déménagement du CSCPF (Centre de Service Partagés Comptabilité France), de DCTX (Direction du Contentieux) du site de Vanves (109 salariés) et d'Alleray (24 salariés) vers l'immeuble Central Park situé à Issy les Moulineaux. Cet immeuble accueille également d'autres entreprises comme Globecast.

L'emménagement est prévu pour juillet 2021 au 4^{ème} étage d'une surface de 1 841 m².

Le bail du site de Vanves se terminera en septembre 2021.

Ce projet s'inscrit dans le cadre d'une future organisation des services : mutualisation des activités filiales et d'Orange SA ainsi que du souhait de se rapprocher de l'immeuble Bridge.

Afin de rendre un avis éclairé, prévu en septembre 2020, de nombreuses questions sont posées par les élus CFDT au regard des points suivants : l'accessibilité aux handicapés, la restauration, le nombre des places de parking (45 places au total), son équipement en bornes rechargeables électriques et l'aménagement des espaces de convivialité à l'étage concerné.

Les élus CFDT demandent que :

- **les salariés puissent faire du déclaratif concernant leur temps de trajet.**
- **les directions du CSPCF et du CTX revoient leur position concernant le nombre de jours de télétravail accordés -actuellement le maximum est de 2 jours - afin d'être en conformité avec l'accord national en vigueur.**
- **Le mandatement de la CSSCT Finance pour ce projet de déménagement.**

Suivi d'information sur les dispositions prises par l'entreprise dans le cadre de la crise COVID19

La CFDT constate que la mise à jour du « protocole de déconfinement » par la Direction est d'envergure, celle-ci estimant un retour sur les lieux de travail dès le 1^{er} septembre 2020 ; un retour qu'elle estime nécessaire au maintien et au développement du business.

Le télétravail sera, en fait, résiduel dès lors qu'il ne sera plus la norme.

Des demandes de télétravail occasionnel élargi (8 jours par mois maximum) devront être validées par le manager. Une responsabilité de plus à supporter par la ligne managériale.

Alors que les chiffres sur l'évolution de la pandémie se dégradent, Orange présente un engagement "human inside" en déclinant 3 scénarios possibles, sans préciser une ligne claire sur les risques locaux.

Or, nos sites sont implantés sur des lieux de criticité différents. Une grande partie des effectifs se trouve en IDF où le virus circule et se transmet de façon exponentielle. De plus, on sait maintenant qu'au niveau national les entreprises représentent 25% des foyers de contamination, et que hors clusters, la pandémie touche davantage une population jeune (18 à 40 ans).

La CFDT ne pense pas qu'un grand Groupe comme ORANGE et notamment son périmètre des Fonctions Support et Finance, puissent, à l'appui de notre organisation du travail et de l'aménagement des espaces de travail, s'abstraire de ces informations et données.

La CFDT demande que la dotation en masque permette de les remplacer toutes les 4 heures maximum, incluant également le temps de trajet.

Les normes AFNOR doivent s'imposer dans tout ce dispositif et il est impératif d'avoir un retour rapide sur l'audit réalisé récemment, complété des nouvelles normes en vigueur aujourd'hui.

Enfin, en ce qui concerne les plans d'actions et les scénarios, la CFDT demande une communication très rapide et la plus large possible auprès des salariés.

Points sur les provisions de recrutements externes en 2020

C'est à un véritable effondrement des prévisions de recrutements externes, auquel on assiste en 2020, avec 33 recrutements, (50% de moins qu'en 2019). A comparer à un effectif de 4500 salariés et des départs à la retraite de 325 personnes en 2019, soit un taux de remplacement des départs en retraites de 1 sur 10.

Un domaine, la DRH, voit ses recrutements se réduire à 2 recrutements (au lieu de 14 en 2019).

Cette stratégie de baisse des coûts salariaux, notamment dans les fonctions supports répond à la volonté de se benchmarker à des OTT, à d'autres opérateurs et la tentative d'utiliser la crise COVID pour justifier de nouvelles économies. Cela dénote un manque de considération pour l'utilité et la technicité de nos métiers.

Aussi, la CFDT revendique une réévaluation rapide des recrutements externes, pour les porter à minima au niveau de ceux de 2019.

Déménagement MEA

Orange MEA s'installera en juillet 2021 à Issy les Moulineaux dans le bâtiment Axe Seine, à proximité de Bridge. L'aménagement se fera sur un modèle dit 'espaces dynamiques' occasionnant un changement important des environnements de travail et nécessitant une appropriation par les salariés des nouveaux locaux, loin du protocole signé en 2012.

La Commission CSSCT aura mandat sur l'ensemble des impacts liés à ce déménagement afin d'éclairer les Elus du Comité Social et Economique. Une nouvelle présentation sera faite aux IRP concernant les volets : conditions de travail, prévention des risques, RH et dialogue social.

La phase 2 du projet Kilimandjaro, future organisation de cette Direction, et ses impacts : vie professionnelle, vie privée, n'a pas été abordée.

Bilan heures sup

Sur le périmètre des FSF, les heures supplémentaires représentent l'équivalent de 3 personnes à temps plein (pour un effectif de 4500 salariés). 124 salariés, 3% de l'effectif, ont effectué des heures supplémentaires. Majoritairement des femmes (76 %), qui travaillent au CSRH (73 %). Ces chiffres n'intègrent pas les cadres supérieurs (65% à FSF) dont le temps de travail est forfaitisé.

C'est pourquoi la CFDT souhaite que les journées de travail supplémentaires (JTS) des cadres sup. fassent l'objet d'un suivi auprès des élus et que ce dispositif soit mieux connu et utilisé par ces salariés.

Bilan temps partiel

Le temps partiel concerne 980 personnes (21% de l'effectif), majoritairement des femmes (71 %) en baisse, par rapport à 2018, de - 15%. Cette baisse est le reflet de la baisse de l'effectif en TPS (-25% sur un an). Néanmoins, les personnes en TPS représentant 56% du total des temps partiels, du temps partiel sur autorisation (24%), du Temps Partiel Aidé (14%), pour motifs familiaux et médicaux (5%). C'est sur le TPS et le TPA que repose la dynamique à venir du temps partiel. Afin de permettre aux salariés souhaitant bénéficier d'un TPS et ayant atteint l'âge d'ouverture des droits de limiter au plus une éventuelle décote en raison de trimestres manquants (durée des études, interruption de carrière, impact du temps partiel pour élever les enfants). La CFDT demande que l'accompagnement financier prévu par les accords (rachat d'années d'études, primes) soit mis en œuvre avec plus de transparence et plus largement qu'aujourd'hui.

Vos élus CFDT sont à votre disposition pour répondre à toutes vos questions, informations.

Retrouvez toutes nos coordonnées sur ce flash info, sur l'intranet, l'annuaire ou sur l'application mobile CFDT.

Prenez bien soin de vous et de vos proches.

Avec la CFDT, #Partout, pour Tous

Sylvain COVEMAERKER (DSCO & RSCSE) 06 79 02 70 03

Vos élus : Sylvie Rota, Emmanuel Placet, Philippe Bourgeon, Carole Niddam, Marie-France Macouillard, Paolo Giudice, Fabrice Coriou, Erik Bjork, Michelle Vinet, Thierry Blangero, Anita Iriart-Sorhondo, Samah Braham, Olivier Berducou, Nadia Pakdaman, Jérôme Marbouty, Pierre Pignol, Fabrice Autrique, Géraldine Héritier, Mary Stella Defranchi, Nadia Jouravleff, Christian Gagnard.