



## FLASH INFO CFDT CSE Fonctions Support et Finance

des 27 et 28 octobre 2021

### ASC

**Prestation Noël :** Retrouvez, dès le **lundi 15 novembre 2021**, vos « C’Kdo » Noël sur votre espace billetterie. Grâce à une gestion efficace du bureau et à la mise en œuvre d’une politique de redistribution portée par la CFDT, votre dotation sera **exceptionnellement de 160 €**.

Chacun de **vos enfants**, jusqu’à 16 ans inclus, recevront eux aussi **50 €** de C’Kdo.

**Arbre de Noël Ile de France :** Vous avez jusqu’au **8 novembre 2021 inclus** pour réserver vos places pour l’Arbre de Noël qui se tiendra le **samedi 27 novembre** de 17 h à 21 h au **Musée des Arts Forains**.

**Arbres de Noël Province :** La CFDT ne pouvait pas imaginer les fêtes de fin d’année des salariés de province sans la traditionnelle sortie en famille. La CFDT a donc proposé, une participation financière allant **jusqu’à 20 €** par place pour le **spectacle** ou la **séance de cinéma** de votre choix pour **vous**, vos **enfants jusqu’à 14 ans inclus** (avec deux accompagnateurs).

### Information-Consultation sur le projet de transformation d’Orange Content

Le CSEE de FSF a été consulté le 27 octobre sur le projet KAYAK concernant le périmètre Content. Ce projet embarque une centaine de personnes dont 9 appelées à rejoindre INNOVATION. Il s’agit d’une véritable transformation du niveau corporate d’Orange Content dans le cadre de la mise en place de sa nouvelle stratégie. Le secteur est très concurrentiel et les acteurs de marché pluriels (filiales, pays, territoires). La gouvernance actuelle est en crise de légitimité et la prise de décision est revendiquée par des entités importantes (OMEA). La nouvelle organisation vise à décloisonner les activités d’Orange Content, à supprimer des redondances et construire un modèle de croissance pour le groupe dans un secteur en fort développement.

Cette transformation a des impacts importants sur les salariés. Ces derniers sont inquiets sur l’avenir d’Orange Content et craignent sa disparition à court ou moyen terme. Sur 45 salariés impactés par le projet, 9 perdent leur activité de manager, 13 subiront des modifications substantielles dans leur activité et/ou métier et 25 changeront de rattachement. Les salariés qui ne souhaitent pas suivre la nouvelle organisation seront invités à faire une mobilité en dehors du périmètre. Les mesures d’accompagnement sont toutefois insuffisantes et les dispositifs de reconversion imprécis. Le cabinet Syndex a rendu un rapport d’expertise qui met en exergue les Risques Psycho-Sociaux générés par le projet. Plusieurs salariés sont en grande souffrance. La direction s’est engagée à mettre en œuvre des plans d’action et doit revenir devant le CSEE en décembre 2021 pour une mise en œuvre du projet en janvier 2022. La CFDT regrette que la prévention primaire ait été insuffisante dans la conduite de projet. Les salariés concernés n’ont pas adhéré aux méthodes des groupes de travail et des divers entretiens. **La CFDT demande à ce que les IRP soient associées en amont des projets de transformation et a voté contre le projet KAYAK durant la consultation en CSE.**

### Information sur le suivi de l’emménagement de Bridge

Les élus réunis en séance sont informés sur la méthodologie utilisée pour le retour d’expérience « REX » suite à l’emménagement sur Bridge, la poursuite du plan d’accompagnement, et des résultats de l’enquête de perception.

Suite à un appel d’offres national, la Société Kardham a été retenue, pour aider dans l’organisation et la réalisation de ce « REX ». La méthodologie s’appuiera sur les éléments suivants : sondages des ambassadeurs et des salariés, ateliers ambassadeurs, retour des codirs, analyse d’occupation du site et des espaces, mise en place de l’amélioration continue, observations des usages, groupes de feedback, questionnaire, analyse documentaire et benchmark et retour des Instances Représentatives du Personnel au travers de la Commission de suivi Bridge.

Plusieurs points nécessitent des améliorations et une intervention rapide, notamment les problèmes d’odeurs sur la partie Seine, l’acoustique des bulles, la mesure de la qualité de l’air...

**Pour rappel, la CFDT, avait voté contre ce projet, tant sur la méthode d'ingénierie sociale que sur les conditions de travail et plus précisément sur les problématiques que l'entreprise identifie aujourd'hui.** La CFDT sera donc attentive au suivi des actions concernant ce plan d'accompagnement.

### Information Consultation : projet d'aménagement immobilier de Saint-Quentin en Yvelines

Les 37 salariés des Fonctions Support Finance (25 salariés du CSPCF et 12 salariés des Achats) de Saint Quentin en Yvelines (SQY) et Montigny le Bretonneux (78) s'installeront en Septembre 2022 au R+2 du nouveau bâtiment de SQY.

**La CFDT constate que l'installation de ces salariés, qui exercent des activités différentes, dans le même espace posera des problèmes de concentration, et que le nombre de parkings proposé sera insuffisant.**

### Consultation : projet de réaménagement immobilier du site d'Orange Village

Ce projet immobilier est avant tout un projet de transformation, sans précédent, dans l'organisation du travail. Le réaménagement du site d'Orange Village en flex est guidé par un gain financier (Scale Up), il ne répond pas à l'amélioration voire au maintien des conditions de travail, et n'a pas fait l'objet d'une prise en charge par le service de la Qualité de Vie au Travail.

Il concerne plusieurs entités : OFS, DTSI, SCE, WIN, TGI, FSF.

La restitution du bâtiment F (1 250 salariés) au bailleur et la mobilité vers OV de 330 salariés venant d'autres sites amèneront à les répartir sur les 5 bâtiments restants.

Pour Fonctions Support Finance (FSF) sont concernés : 248 salariés dont 24 externes (49 DJ, 8 DRG, 10 Achats, 19 Orange Avenir, 158 SC, 1 DRH, 3 GPS/SCRS).

Ce projet a des conséquences sur les bonnes conditions de travail des salariés (aménagement des positions de travail), sur la nouvelle organisation du travail qui en découlera (espaces temporaires où les salariés de la DJ et de la réglementation seront installés pour une période allant de 3,5 à 7 mois, sans qu'il nous soit communiqué à ce jour, de précision sur le lieu d'accueil et sur les conditions de travail), ainsi que sur le respect des mesures liées à la crise sanitaire (distanciation sociale, partage des positions de travail, etc.).

Hormis l'information sur la réduction des loyers passant de 42 m€ à 21 m€, aucune information sur les moyens financiers destinés à l'amélioration des conditions de travail n'est communiquée, si ce n'est, que ce projet est une organisation « agile », en espace dynamique pour tous avec un ratio réduit à 0,5 / 0,7 m<sup>2</sup> par salarié.

**La CFDT a signalé, à l'entreprise dans ce dossier, l'absence d'analyse sur les Risques Psycho Sociaux et les impacts concernant la santé des salariés.**

### Conséquences des orientations pour la formation et le développement des compétences 2022 Plan de développement des compétences 2022

Ce plan se déroule dans un contexte perturbé par la crise covid qui avait diminué de 50% en 2020 le volume des formations et aura à nouveau en 2022 un impact négatif.

Pour la CFDT, il y a là un motif d'inquiétude car si un rattrapage massif ne serait pas réaliste (en 2022 le plan de formation est identique en volume à celui de 2021), il est indispensable que le plan 2022 soit parfaitement suivi. Or la CFDT craint que la baisse des effectifs aggrave encore la difficulté exprimée par de nombreux salariés à se former par manque de temps. **La CFDT demande que lors des EI un plan de développement soit établi**, ce qui n'est pas toujours le cas. Un plan qui tient compte de la charge de travail et qui prévoit le temps nécessaire. **La CFDT demande aussi un relèvement du nombre moyen d'heures de formations de 20 à 30 heures à FSF** (c'est la moyenne du Groupe) avec plus de formations aux langues, plus de bureautique (arrivée de M 365/teams) et bien plus d'opportunités de reconversions (parcours pro).

Enfin la CFDT est bien consciente de la difficulté des formations digitales (openspace,...) et de la difficulté de se former hors temps de travail. **La CFDT demande une réflexion sur le digital pour mettre en place des formations courtes ou longues permettant l'adaptabilité de tous aux outils de demain.**

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

**Retrouvez toutes nos coordonnées sur ce Flash Info, sur l'application mobile CFDT, sur l'intranet ou l'annuaire.**

**Avec la CFDT, #Partout, pour Tous**

**Sylvain COVEMAERKER (DSCO) 06 79 02 70 03**

**Erik BJORK (RS CSE) 06 40 13 75 11**

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