



PARTOUT POUR TOUS

ORANGE

FLASH INFO CFDT

CSEE Fonctions Support et Finance
des 8 et 9 juin 2022

ASC

L'aide à la rentrée scolaire (ARS) 2022 s'élargit : la rentrée approche à grands pas et cette année, l'ARS s'ouvre désormais de la maternelle au lycée. Cette prestation à la demande est mutualisée au niveau du CSEC. Elle sera disponible à partir d'août 2022, sous la forme de crédit C'KDO dématérialisé pour vos achats de rentrée scolaire (livres, cartables, papeterie, micro-informatique, vêtements...).

L'allocation de Scolarité : Il met en place une prestation Allocation de scolarité, à la demande, pour l'année 2022 - 2023 destinée aux enfants des Ouvrant Droits, âgés de moins de 26 ans au 31 décembre 2022 (nés en 1997 et suivant, faisant des études supérieures ou en études professionnelles secondaires (CAP, Bac Pro...), inscrits en lycée technique ou professionnel.

Ils pourront percevoir cette allocation diminuée du montant de « l'ARS lycée » versée par le CSEC sur la base de leur QF. C'est simple, tout se fait en ligne, sur le site du CSEE !

Point de suivi Immo 22

Le dossier a peu évolué sur les principes énoncés initialement à savoir répondre à la décroissance des effectifs en limitant les besoins de recrutements complémentaires et en se recentrant sur les activités à plus forte valeur et sur les cessions d'immeubles.

La mise en place est prévue, à ce jour, au 1^{er} septembre 2022. La partie RH du dossier annonce que :

- chaque salarié est rattaché automatiquement à la direction qui porte son métier actuel.
- un appel à candidature en interne DIG est fait avec de nouvelles opportunités métiers, 39 postes (date limite de candidature initialement prévue fin juin est **prolongée jusqu'à fin août**). A date, 11 postes sur 39 sont déjà pourvus.
- une évolution est à prévoir pour 32 salariés, sachant que la majorité pourra se positionner en faisant un choix de spécialité (ex : responsable technique, performance/gestion).

Information sur la conception des aménagements de Rennes Atalante

Le questionnaire effectué auprès des équipes actuelles à FSF chez Orange Parc montre une perception du projet, par les salariés, globalement optimiste (58 % ne sont pas inquiets et 89 % comprennent les enjeux). En revanche, 51 % des répondants estiment l'information insuffisante sur le déroulement du projet et les environnements dynamiques. Ils rappellent l'importance à accorder à l'acoustique, la restauration ainsi que le nombre de parkings voitures et vélos. A noter que sur ce dernier point, la Direction a annoncé la création de 20 places de parking à vélos. **La CFDT** en prend acte mais estime ce nombre insuffisant.

Vos représentants CFDT ont demandé, entre autres, plus d'informations sur les m² par salarié, le ratio position silencieuse/position standard. **Fabrice Autrique, votre représentant de proximité, est à votre disposition pour remonter les questions ou remarques que vous pourriez lui communiquer.**

Bilan de l'activité P2P au sein de CSPFP

Le bilan de la nouvelle organisation unique P2P (rattachement de G2A) des activités mutualisées au sein de la Direction Management des Données (MDD) présente les 4 enjeux majeurs de ce projet : aspect organisationnel et gouvernance, formation, prévention, trajectoire des effectifs.

La CFDT demande la communication de l'organigramme, macro et micro, des 3 départements et les rôles et responsabilité des deux pôles Formation et « Performance et soutien à la transformation ».

La CFDT demande aussi le plan détaillé de formation de 3400 heures des équipes, ainsi que le plan de formation proposé à chaque salarié impacté par la mutualisation des deux activités.

Dans le domaine de la prévention, **la CFDT** a signalé l'absence d'analyse des impacts humains dans ce dossier et demandé l'application de l'accord « Evaluation des RPS » du 06/05/2010, notamment la mise en place d'un groupe de prévention primaire associant les représentants du personnel.

La réponse de la direction : l'organisation, par l'équipe de prévention, d'entretiens d'évaluation intégrant les facteurs de RPS. **La CFDT** a demandé à être associée.

Elle constate une baisse alarmante des effectifs de 15 à 17 %. **La CFDT** s'interroge sur la pérennité du pôle de gestion mutualisée et la gestion de la charge de travail à court, moyen et long terme dans un contexte où les salariés sollicités n'ont pas connaissance des priorisations et des degrés de polyvalence dans cette nouvelle organisation basée sur des activités dites « de bout en bout ».

A la suite des recommandations et des demandes des représentants de la CSSCT et du rapport Technologia, l'entreprise a été attentive à la reconnaissance des compétences et l'amélioration de certains indicateurs.

Information sur la politique sociale, emploi et conditions de travail Bilan perspectives emploi compétences et développement des compétences 2021

Le bilan PEC 2021 fait apparaître une baisse de l'emploi CDI de 3,7%, ce qui n'est pas surprenant au vu de l'absence de recrutements externes à FSF. En effet, seules les mobilités internes viennent remplacer les départs. La CFDT s'inquiète quant à la perspective d'une baisse des effectifs de 20 % à l'horizon 2023. Nous demandons que cet objectif soit réévalué, en tenant compte du travail réel qu'accomplissent les salariés de FSF, sans anticiper dès aujourd'hui une future automatisation ou une simplification quasi-magique des emplois de demain. Nous demandons également que la PEC soit réévaluée avec les futures entrées en TPS et que les recrutements externes prévus soient enfin une réalité.

Le bilan formation est contrasté. D'un côté en 2021, la formation est en progrès vis à vis de 2020 ; prenons exemple sur le taux de réalisation du plan qui a été de 82% contre 56%. Le développement du numérique (60% des formations) n'a pas été considéré comme une régression par les apprenants qui apprécient les classes virtuelles autant que les classes présentielles.

D'un autre côté, **pour la CFDT ce n'est pas suffisant**. Il est impératif de revenir dans un premier temps au volume horaire de formation de 2019, c'est-à-dire 20 heures par salarié et non 15. Puis, en raison de la technicité croissante de nos métiers, parvenir au moins à la moyenne de l'UES, c'est-à-dire 26 heures. Il s'agit de permettre aux salariés, par la formation, non seulement d'être mieux à leur poste, mais aussi de pouvoir préparer leur évolution professionnelle. Et à ce titre, rappelons que la vie professionnelle ne s'arrête pas à 45 ans et que le décrochage des formations pour les + de 45 ans est une hérésie, laissant supposer une volonté défailante d'Orange d'améliorer la suite des carrières (encore longue) de ces personnes.

Bilan d'activités 2021 de la gestion mutualisée de la restauration 2

L'Accord du 31 mai 2019 prévoit que l'offre de Restauration proposée se décline sous deux modes :

- **La restauration collective** (restaurants gérés dans le cadre de l'Accord par la Direction Déléguée de la Restauration (DDR), restaurants Orange, restaurants gérés par d'autres structures, restaurants inter-entreprises (RIE), restaurants inter-administratifs (RIA).
- **La restauration individuelle** (les Titres Restaurant (TR) lorsqu'il n'existe pas de restauration collective, les Titres Restaurant pour les télétravailleurs réguliers sous convention/avenant.

Les faits marquants en 2021 :

- Fermeture des restaurants Orange et l'indemnisation de l'ensemble des périodes de télétravail imposé pendant la crise sanitaire dans le cadre de la réponse de l'URSAFF au rescrit social de 2020.
- La réouverture des restaurants Orange le 1er juillet 2021 dans le cadre d'un protocole permettant de garantir aux salariés des conditions sanitaires de restauration satisfaisantes lors du retour sur site.
- L'ouverture de 5 restaurants sur les nouveaux campus Orange (Bridge, Villejuif, Balma, Nantes).
- La dématérialisation des titres restaurants sur le CSE FSF, à titre pilote, et son extension début 2022 sur les CSE des DO GO et GNE et la fin de l'adhésion du CSE DRR Corse à la gestion mutualisée le 31/03/2021.
- La réalisation d'un sondage auprès des salariés de la gestion mutualisée pour mesurer leur satisfaction et appréhender leurs attentes.
- Le fort développement du télétravail régulier et son impact sur l'attribution de Titres Restaurant.

La CFDT porte le choix d'une restauration collective mutualisée de qualité et de proximité, pour préserver la convivialité, la sécurité et la santé au travail. Ainsi, les salariés disposent des mêmes subventions, avec une solution de restauration au plus proche de leur lieu de travail, privilégiant l'équité de traitement.

Avec la CFDT, #Partout, pour Tous

**Sylvain COVEMAERKER (DSCO) 06 79 02 70 03
Erik BJORK (RS CSEE) 06 40 13 75 11**

Une équipe CFDT à votre service

Fabrice Autrique, Thierry Blangero, Philippe Bourgeon, Samah Braham, Fabrice Coriou, Mary-Stella Defranchi, François Drochon, Pierre Gaab Foessel, Christian Gagnard, Paolo Giudice, Valérie Hartmann, Géraldine Héritier, Pascal Hollville, Anita Iriart Sorhondo, Catherine Issartier Castaing, Nadia Jouravleff, Jérôme Marbouty, Clémence Narcisse, Nadia Pakdaman, Pierre Pignol, Placet Emmanuel, Guy Poirot, Didier Renault, Jean Rota, Sylvie Rota, Michelle Vinet.