

FLASH INFO CFDT

CE Fonctions Support Finances

du jeudi 23 Juin 2016

ORGANISATION DE LA FORMATION GROUPE (POF) ET ORANGE LEARNING (OL)

La Cfdt se félicite que le point d'étape annoncé par la direction sur le projet POF et OL dans sa globalité fasse l'objet d'une information en CE de ce jour. Les documents présentés par l'entreprise comportent des points satisfaisants avec notamment 15 mesures de promotion et/ou repositionnement dans le métier d'ingénieur formation, et mesures dites MEC (métier -emploi -compétences).

Toutefois, il est à regretter qu'une seule personne non cadre ait bénéficié d'un tel repositionnement, au S1, même si on en promet 10 pour le S2 après que la Cfdt ait fortement protesté. Une communication de cette mise en œuvre a été faite sur tous les sites concernés du périmètre de la Formation.

Les analyses du GPP dédiés à ce projet ont donné lieu à des actions concrètes : les managers ont été sensibilisés aux RPS, à l'évolution des métiers de la Formation, à la Formation et au développement des compétences Groupe. Il subsiste des interrogations sur les nouveaux périmètres managériaux. Des séminaires auront lieu notamment en septembre afin d'embarquer l'ensemble des managers, Ingénieurs Formation, Formateurs et collaborateurs dans cette nouvelle transformation qui a débuté en 2011.

Le déploiement d'Orange Learning, comme tout pallier informatique a des impacts métiers devant être totalement intégrés. Performance continuera à exister durant le déploiement à partir du 4 juillet 2016 car une migration totale n'est pas possible et il faut éviter les régressions fonctionnelles qui porteraient en premier lieu préjudice aux salariés. La commission ad hoc au service de toutes les instances (CE, CHSCT, DP) sera très vigilante, elle demandera à ce que ses observations et préconisations soient étudiées avec intérêt par l'entreprise.

PROJET CONCORDANCE VOLET 2

Comme annoncé au mois d'avril, les métiers des assistantes RH s'externalisent. Aujourd'hui, l'entreprise choisit les activités qu'elle souhaite externaliser en les appelant tâches à « faible valeur ajoutée ». La validation des comptes Aravis sera désormais faite par un prestataire de service (auparavant faite par les ARH).

Nous estimons que les tâches simples bien que pas forcément appréciées permettent à des salariés d'avoir un travail mais permet également de pouvoir se libérer l'esprit des tâches lourdes.

A noter que le service accueil salarié reste traité par nos ARH.

La Cfdt a proposé la création d'un service de 15 ETP pour valider les comptes d'Aravis.

Les élus Cfdt ont été les SEULS à voter CONTRE cette externalisation.

PROJET DE DEMENAGEMENT DE LA G2A DE RENNES

Les élus Cfdt du CE note que l'entreprise a répondu à l'ensemble des points soulevés dans la résolution du 17 mars 2016 par le CHSCT. Ce que nous avons obtenu :

- **Au niveau acoustique** : le niveau acoustique demandé pour les espaces réaménagés est le niveau « très performant » de la norme NF S 31-080. Les matériaux utilisés seront choisis pour atteindre ce niveau de performance.
- **Au niveau thermique** : 28 ouvrants seront changés. Si de nouveaux ouvrants sont défectueux, il faudra les faire constater par expertise pour qu'ils soient remplacés. ORANGE assure une température de 21° C en tout lieu de l'espace de bureau. Le code du travail impose 19 degrés.
- **Au niveau Visuel** : Les cloisons : les allèges seront sur 1,10 m, avec vitrophanie sur la partie basse du vitrage. Le CHSCT a demandé pour un bon confort visuel, de choisir de la vitrophanie opaque d'une hauteur de 80 cm au-dessus de l'allège. L'éclairage : 300 lux sur les positions de travail et 150 lux pour les zones de circulation sur les plateaux. Tout l'éclairage sera de type indirect : par le plafond pour les plateaux, par colonnes ou perche fixées aux bureaux pour les espaces partagés de travail.

En conséquence, le CHSCT a **rendu un avis favorable** sur le projet déménagement dans le bâtiment H Orange Parc, les élus Cfdt ont confirmé cette position en CE en votant POUR.

RAPPORT 2015 SUR LA SITUATION COMPAREE DES CONDITIONS D'EMPLOIS ET DE FORMATION DES FEMMES ET DES HOMMES

Avec un taux global de féminisation de 56% la Division Fonctions Support Finances (FSF) présente un taux de féminisation largement au-dessus de la moyenne constatée au sein d'Orange (36%). Cette vision statistique pourrait sembler très favorable et refléter le succès de la politique de l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes et l'exemplarité de Fonctions Support Finances sur le sujet, si elle ne rencontrait pas une autre réalité : une très grande concentration des femmes en Bandes C et D et sur des métiers de traitement administratif, et leur très faible représentation en Bande F et G (29%). Les recrutements et les départs présentent les mêmes disparités. En matière de promotions les inégalités sont flagrantes : le taux de promotion des femmes des bandes supérieures est systématiquement inférieur à celui des hommes, et 51,76 % des femmes n'ont pas de promotions.

Les femmes de notre périmètre continuent à porter dans leur grande majorité les charges familiales : les congés parentaux (entre 95% et 100%), les congés pour « événements familiaux » (plus de 73%). Elles constituent les gros bataillons des temps partiels (à plus de 91%), des TPS/TPA et TPI (à plus de 61%).

Les écarts de rémunérations tendent à se réduire grâce aux mesures de rattrapages et aux budgets spécifiques que **la CFDT** défend. Ils restent encore de 2% à 3% en moyenne pour les femmes cadres.

Fort de ces constats, **la CFDT** a décidé de voter l'ABSTENTION sur le Rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes de FSF. Ce vote exprime la volonté **des élus CFDT** d'alerter sur la persistance, voire le renforcement, des inégalités entre les femmes et les hommes de notre périmètre.

Au-delà de l'affichage de principes généraux et des bonnes résolutions nous demandons des mesures volontaristes et concrètes en matière de promotion, de rémunération, d'amélioration des conditions de travail des femmes.

RAPPORT PERSPECTIVE EMPLOI COMPETENCE (PEC) 2016-2018

Les élus et membres de la commission CFDT soulignent la qualité du dialogue tenue avec les représentants de la Direction lors de la préparation de ce dossier.

La CFDT constate que la situation de l'emploi à FSF, qu'il s'agisse du bilan 2015 ou des perspectives 2016-2018, confirme les craintes formulées par l'ensemble des organisations syndicales. Orange s'interroge désormais ouvertement sur ce que sera sur les métiers d'un opérateur télécom. Nos métiers, et nos modes d'organisation du travail, seront appelés à changer dans des proportions telles que l'entreprise ne pourrait rien faire d'autre que de réduire nos emplois.

La CFDT souligne que la direction ne fait que constater les départs « naturels » (-30% horizon 2020), qu'épouser la sous-traitance pour sa rentabilité court-terme et sa flexibilité, et choisit d'abandonner des activités jugées « non-cœur de métier ». Or, les Fonctions Support sont par définition hors du cœur de métier.

Les gains de productivité attendus de la digitalisation ne sauraient cacher la volonté de diminuer le nombre de salariés, au point d'afficher non seulement la baisse de ressources mais également celle des besoins. Or, la GPEC est impuissante à mesurer ces abandons d'activités. La CFDT demande tout d'abord des modifications de la maquette et de la méthodologie GPEC, capables de faire comprendre les véritables conséquences du plan 2020. En particulier, la CFDT demande que la GPEC intègre une cartographie des activités par structures d'activités, et idéalement, par unités managériales. Cette vue permettrait deux choses :

- réconcilier les travaux de micro et macro GPEC.
- en disposant d'un périmètre fixe d'activités, repérer les abandons d'activité qui ne peuvent être détectés dans la version actuelle.

La CFDT demande ensuite que des mesures soient prises pour accompagner les salariés vers les métiers de demain : d'abord en définissant par structures d'activité et unités managériales, les postes de demain, puis en établissant des plans de formation et de transfert permettant à chacun de se positionner sur ces nouveaux métiers. La CFDT demande que des mesures fortes soient prises à destination des non-cadres pour leur permettre de se former aux outils de demain, dont il nous est dit qu'ils seront complexes, transverses, collaboratifs.

Enfin, la CFDT rappelle que la gestion des métiers et des compétences est avant tout une décision politique. Seules la DJ et le CSPCF affichent implicitement la volonté de limiter la sous-traitance, de conserver leurs activités et de faire monter les salariés en compétence sur les métiers d'avenir. La sous-traitance et l'externalisation ne sont donc pas une fatalité, la CFDT demande des engagements clairs quant à la limitation de la sous-traitance, et l'engagement de discuter avec les IRP les éventuelles décisions amenant à l'abandon d'activités. La CFDT a voté CONTRE ce rapport.

Vos contacts

Sylvain COVEMAERKER (RSCE) 06 79 02 70 03 - Sylvie ROTA (DSCO) 06 85 55 89 05

Avec la CFDT, Ensemble, construisons notre Avenir