

FLASH INFO CFDT

CE Fonctions Support Finances

des 25 et 26 mai 2016

Activités Sociales et Culturelles

Les élus du CE Fonctions Support Finances ont voté les prestations suivantes :

- **Rentrée scolaire 2016-2017**, pour tous les enfants des ouvriers de 0 à 18 ans inclus, sous forme de chèques LIRE ou CADHOC spécifiques pour l'achat de livres, fournitures et équipements scolaires.

ATTENTION : le salarié doit faire son choix avant le 04 juillet, à défaut, il recevra des chèques CADHOC.

Age de l'enfant	de 0 à 2 ans	de 3 à 10 ans	de 11 à 18 ans
Montant	20 €	40 €	70 €

- **Allocation scolarité 2016-2017** est une prestation à la demande du salarié.

TRANCHES	QF	MONTANT AIDE CE 2015
1	1 - 4	300 €
2	5 - 8	200 €
3	9 - 11	150 €
4 - 5	12 - 14	100 €

Les modalités et conditions d'attribution seront disponibles dès la semaine prochaine sur le site du CE.

Approbation des comptes du CE 2015

Activités Sociales et Culturelles : La contribution allouée par l'entreprise en 2015 s'élevait à 5,4 M€ en baisse par rapport à 2014 de -10%. Le résultat des ASC au 31 décembre 2015 est positif de 8600 €. La contribution de l'entreprise a donc été totalement utilisée par l'ensemble de 5 473 salariés de notre périmètre.

Attribution Economiques et Professionnels : La subvention de l'employeur représente 0,2 % de la masse salariale soit 685 K€. Anciennement appelé budget fonctionnement, il présente un résultat négatif de 80 K€.

Vote du CE POUR : 14 (CFDT –FO – SUD –CGT) ABSTENTION : 4 (CFECGC – CFTC)

La CFDT continuera à mettre en œuvre une politique ASC plébiscitée par une grande majorité de salariés de notre périmètre.

Information/Consultation sur le projet d'évolution de l'organisation de la Direction Juridique

Le projet concerne l'adaptation de deux services de la Direction Juridique (DJ) d'Orange :

- la DJ « pays » France (DJ OF) de D. GROSZ (107 salariés)
- la DJ « métiers » Contenus et Nouveaux Médias (DJ CNM) de V. NUNES (14 salariés).

Il s'agit d'une réadaptation de l'organisation des services aux mutations profondes et rapides des marchés, notamment de la digitalisation des offres et des métiers.

Pour la DJ France, les sanctions récentes infligées à Orange sur les marchés Pro/Pme/Entreprise ont nécessité de repenser les modes de fonctionnement de ses directions. C'est pourquoi il est créé une direction PRO-PME-ENTREPRISE afin de mieux coordonner les actions de la Direction Juridique sur ce marché spécifique. Au niveau des Pôles juridiques des DO (59 salariés), il y a volonté de recentrage sur le cœur de métier avec la mise en place de juristes référents et d'un maillage entre Pôle Géographique afin de mutualiser les activités récurrentes prioritaires. Un recentrage des activités contentieux et PRO-PME-ENTREPRISE traités localement en DO vers les départements spécialisés.

Notons la création d'un poste de juriste Banque Assurance afin de couvrir les nouvelles activités. Enfin les créations d'un département Compliance, Ethique et Gouvernance et d'un département données personnelles sécurité et fraude, placés sous l'autorité directe de la Directrice Juridique Adjointe. **Au global, pas de modification substantielle des activités de chacun, pas de mouvement géographique pour les salariés et recrutement de 2 personnes.**

Pour la DJ Contenus et Nouveaux Média, le département TV et Services et partenariats thématiques est recomposé en deux nouveaux pôles : le pôle Distribution (Distribution des chaînes TV et services associés) et le pôle International, Infotainment, Musique et Jeux. Ici aussi pas modification substantielle de l'activité, ni de mouvement géographique et recrutement de 2 personnes supplémentaires.

En conclusion une adaptation nécessaire des structures, accompagnée de recrutement et à laquelle s'adjoint une digitalisation remarquée des outils de la Direction Juridique Orange.

La CFDT demande que le CHSCT soit informé avant la consultation au CE.

Information sur la stratégie Groupe

Ce point présenté par Ramon FERNANDEZ et Bénédicte JAVELOT contient un premier bilan du plan Essentiels2020. Ce bilan 2015 est assez positif (CA en redressement, amélioration de l'EBITDA, niveau d'investissement soutenu, ...). Les objectifs d'Essentiels2020 sont rappelés et réaffirmés : expérience client incomparable par une entreprise digitale, efficace et responsable.

Les Fonctions Supports sont plus spécifiquement concernées par la partie AMEA et le soutien à la transformation de l'entreprise. Dans la zone AMEA, malgré une pression fiscale ou réglementaire accrue et une concurrence des OTT, une progression de 4.5% du PIB est attendue en 2016 avec plus spécifiquement la consommation de data, l'ouverture de la 4G à de nouveaux pays, le développement d'Orange Money et les nouvelles activités. **Se posent quand même des questions liées à la sécurité des salariés d'Orange expatriés ou en mission dans les pays africains. Les élus CFDT au CHSCT SG et leurs collègues ont à ce sujet entamé une démarche de « danger grave et imminent » qui a pour but de mettre l'entreprise devant ses obligations et de prendre toutes les mesures nécessaires pour remédier aux problèmes de sécurité.**

Le dossier est principalement axé sur l'opérationnel générant du CA, il n'y a pas de volet spécifique RH. Le dynamisme économique ne peut se concevoir sans une politique de l'emploi soutenue notamment par une embauche plus forte de nos jeunes alternants. Le développement des compétences, la transformation des métiers sont des enjeux majeurs dans la stratégie d'adaptation de l'entreprise aux défis technologiques de demain. La facilitation des parcours professionnels, la préservation des savoirs faire et des savoirs être dans un contexte de départs massifs doivent faire l'objet d'une attention particulière. **Pour la CFDT, l'accompagnement de chacun doit se traduire dans un plan de formation ambitieux et une reconnaissance salariale significative et équitable.**

Consultation sur le bilan formation 2015

L'an dernier la CFDT avait demandé un bilan Formation beaucoup plus rigoureux et détaillé. Nous avons obtenu satisfaction sur plusieurs points. En effet, les périmètres sont explicites avec les filières métiers faisant l'objet d'un renforcement dans les dispositifs de formation.

Nous notons que l'aspect métier est particulièrement mis en avant dans la formation, vient ensuite le management et enfin l'aspect qualitatif, processus /développement personnel. Nous apprécions également l'anticipation de la transformation numérique ayant vocation à se développer rapidement dans les années proches.

Toutefois certaines demandes n'ont pas été prises en compte. En effet, un nombre d'heures par types de formation ne signifie rien si un pourcentage de population impactée n'y est pas systématiquement associé. Dès lors la diminution globale d'heures de formation ne peut pas être systématiquement imputée à la baisse des effectifs. Nous constatons une croissance de formation des seniors et notamment les 45-54 ans mais aussi une stagnation globale de nombre d'heures de formation par salarié entre 21h et 24h / et un taux global de salariés formés loin de la cible des 80% souhaités (y compris DIF et CPF). La dotation globale de formation est de 3,7% de la masse salariale. C'est une stagnation face aux enjeux d'avenir, **la CFDT** se mobilise contre une éventuelle fracture numérique et demande à l'entreprise un effort supplémentaire pour accompagner le changement.

Information sur le Plan Schéma Directeur Immobilier (PSDI)

La présentation du PSDI nous informe des projets immobiliers à courts et moyens termes :

- en 2016 : Reims Barthou dont les salariés iront sur Reims Murigny
 - en 2017 : libération d'Amiens St Maurice et Dejean vers sur Amiens ZAC Claudel (Racine et Delambre).
 - en 2019/2020 : un nouveau bâtiment Lille Grand Stade Pierre Mauroy pour accueillir les salariés de Boitelle, Flers, Mac, Trémières, Valmy.
 - en 2020 : Lyon Lacassagne pour accueillir les salariés de Lyon Vivier Merle et Gambetta
 - études en cours : Toulouse Est Campus qui pourrait accueillir les salariés de Toulouse Plaine et Soupetard. A Rennes libération des quelques bâtiments de Rennes Patton et Parc et transfert des salariés vers les autres bâtiments.
- Concernant l'Île de France, le SDIT est en cours d'élaboration mais à court terme seul l'immeuble Paris Médéric semblerait concerné.

La CFDT reconnaît le travail fait par la Direction pour démontrer la pertinence économique (baisse des coûts) des choix en matière d'immobilier et interroge la Direction sur certains concepts tels que : Smart Building, développement des tiers lieux, densité des espaces et flexibilités des contrats. **La CFDT** regrette l'absence d'informations sur les analyses préalables, aux projets, des problématiques de transport des salariés.

Information sur le bilan des assistantes sociales

Les missions du service social sont de 3 types : l'accompagnement individuel, le conseil social et le suivi collectif. Le point manquant est le peu de sollicitation par les jeunes en contrat d'apprentissage. La CFDT demande à ce que des informations spécifiques soient intégrées dans le carnet d'accueil pour faire une communication sur le rôle des assistantes sociales (aides financières, logement, etc ...).

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