

CSEE FSF des 22 et 23 novembre 2022

- **Information sur l'évolution du modèle managérial de l'audit : un catalogue de bonnes intentions mais peu crédible !**



Les élus du CSE FSF **dont FOCom** ont fait la déclaration suivante :

« Les élus du CSE Fonctions Support et Finance souhaitent exprimer le fait qu'ils ne sont pas dupes des raisons qui ont poussé l'entreprise à proposer cette organisation.

En effet, cette dernière a d'abord pour but de maintenir le statu quo en retirant en apparence des responsabilités managériales à des personnes qui ont fait des dégâts sur des salariés depuis des années. En plus de l'aspect humain dramatique, cette crise à l'audit, qui est loin d'être la première et qui a débuté il y a plus de 2 ans, a couté à l'entreprise des millions d'Euros entre :

les arrêts de maladie des salariés ;

- l'utilisation d'un cabinet d'enquête externe dont les pratiques ont fait l'objet d'une alerte auprès de notre Président Directeur Général d'alors, alerte ayant entraîné l'exclusion de ce prestataire.
- l'utilisation de cabinets pour des conseils juridiques ;
- l'utilisation d'un cabinet spécialisé en transformation RH pendant plus de 6 mois ;
- la mobilisation en interne d'une multitude d'acteurs comme la médecine du travail, les préventeurs, les ressources humaines, les organisations syndicales....
- et à venir une audience de jugement devant le conseil de prud'hommes en décembre ainsi qu'un jugement mis en délibéré du conseil de prud'hommes pour janvier 2023.

Cette organisation qui devrait, par les missions qu'elle exerce, être exemplaire ne l'a pas été pendant des années. N'imaginez pas que les salariés des autres entités ne savent pas ce qu'il s'est passé.

Un tel gâchis est inadmissible, en ces temps de grandes tensions sur les résultats financiers et négociations sur les budgets, de la part d'une organisation justement en charge de réduire les risques. Certains salariés sont choqués de constater qu'on leur demande de faire des efforts pendant qu'Orange dépense autant d'argent pour maintenir un statu quo et que des salariés en souffrance ont dû quitter soit l'entreprise soit l'organisation refusant de se plier à des décisions injustes. Nous nous interrogeons notamment sur le statut des lanceurs d'alerte.

Croyez-vous que le maintien de certaines personnes aussi peu crédibles favorise les équipes d'audit dans leurs travaux lorsque celles-ci sont face aux audités dans les situations difficiles ?

Les élus déplorent ce gâchis humain mais aussi financier. »

Les élus du CSE FSF **dont FOCom** ont voté la résolution suivante :

« Les élus du CSE Fonctions Support et Finance font le constat du peu de changements induits dans l'organisation de l'Audit en réponse aux situations graves de mal-être des salariés ayant généré plusieurs alertes vers la Direction et de nombreux arrêts de travail depuis 2020.

Cette nouvelle organisation devait être la solution aux dysfonctionnements constatés, ce qui, selon les salariés concernés, est loin d'être le cas

Cette période difficile a pourtant nécessité

- Le recours à un cabinet d'enquête externe
- Le recours à des cabinets pour des conseils juridiques ;
- Le recours à un cabinet spécialisé en transformation RH pendant plus de 6 mois
- la mobilisation en interne d'une multitude d'acteurs comme la médecine du travail, les préventeurs, les ressources humaines, les organisations syndicales....

Un bon fonctionnement de la Direction de l'Audit est indispensable dans une entreprise performante et responsable.

Les élus du CSE FS&F demandent donc à l'entreprise de revoir le projet de réorganisation et d'induire de vrais changements de nature à restaurer un climat de confiance et de sérénité pour les auditeurs dans l'exercice de leur fonction

Enfin, les élus du CSE FSF exigent que le dossier soit présenté à nouveau devant ce CSE dans 6 mois. »

Pour **FOCom**, si le climat social semble s'être amélioré à la Direction de l'Audit, nous regrettons qu'un bilan transparent et chiffré des énormes couts humains et financiers de la crise sociale majeure à l'audit n'ai pas été fourni. Nous avons demandé à revoir le dossier en CSE après plusieurs mois de fonctionnement car pour l'instant pas de bilan concret, juste un catalogue louable de bonnes intentions censées améliorer la situation.

➤ **Information sur le projet PEC (Plan Emploi Compétence) prospectives 2022-2024 : La situation est de plus en plus catastrophique, une véritable hémorragie de départs**

Au regard de la lecture de la prospective 2022-2024 en termes d'emploi, la situation s'aggrave d'année en année avec les départs massifs en cours et à venir déjà au sein de notre périmètre FSF.

Selon l'analyse de la commission Emplois Métiers Formation, l'exercice 2022 2024 qui intègre le TPS 2022 poursuit et en même amplifie la baisse des effectifs puisque la tendance démographique (essentiellement l'effet du TPS et les retraites) serait en 2024 d'environ -20% pour l'UES (vs environ 13% PEC 2021) et de -24% pour FSF (vs -16% PEC 2021).



Pour l'UES, **la baisse des besoins en force au travail de 18%**. Ceci détermine une baisse des ressources de 12 500 ETPCDI très peu compensée par un besoin exprimé de 1 800 ETPCDI (soit une compensation de la FAT perdue d'environ 14% ou 1.4 ETPCI recruté pour 10 perdus). **C'est donc un remplacement à minima de la FAT qui ressemble beaucoup à un alignement des besoins sur les ressources disponibles.**

La prévision fait apparaître à l'horizon 2024 une baisse de l'effectif ETPCDI de - 18% vis-à-vis de 2021. Cette baisse concerne la quasi-totalité des structures d'activité. Sur la période longue, de l'ordre de 10 ans, c'est presque un ETPCDI sur deux qui aura disparu à l'horizon 2024.

Pour **FOCom**, nous avons mis en exergue **l'absence de stratégie pour les Fonctions Support et Finances dans cette GEPP Prospective. C'est une vision purement comptable sans vision d'avenir sauf la baisse sans fin des effectifs** donc axée uniquement sur des coûts. Les questions légitimes qui se posent à terme :

- que veut-on conserver comme acticités à Fonctions Support Finance ?
- que veut-on sous-traiter, externaliser, transférer dans des entités Orange Europe à couts salariaux plus faibles ?

La Direction nous a indiqué que cette vision pourrait être dans le futur plan stratégique de C. HEYDEMANN en février 2023. **Cela n'est pas pour nous rassurer !**

FOCom a aussi alerté sur la forte baisse des effectifs en Province : 25% à horizon 2024 alors que l'IDF ne baisse que de 15%. D'où une répartition des effectifs en 2024 de 70% e IDF, 30% en Province. Cette orientation n'est ni conforme aux aspirations des salariés, ni exemplaire en matière d'aménagement du territoire et de RSE.

➤ **Information sur les conséquences des orientations et le plan de développement des compétences 2023 (plan formation) : suspension ou relâchement d'un accompagnement de qualité de l'activité !**

Selon la commission Formation, le volume de formation est en retrait d'environ 9%, ce qu'une baisse de la force au travail en 2023 pourrait partiellement compenser (diminution des effectifs à former).

Ce raisonnement ne tient pas suffisamment compte de la montée nécessaire en expertise des salariés sous l'effet de plusieurs facteurs : la baisse des effectifs crée un accroissement de la charge de travail donc nécessite des salariés toujours plus efficaces ; des départs rapides sans réelle possibilité de transmission des compétences ; l'évolution des technologies et du contexte concurrentiel. C'est donc une augmentation significative de l'effort de formation qui semble plus que jamais nécessaire.

Au-delà du montant global du plan, plusieurs indicateurs soulignent **un effort formation qui ne paraît pas à la hauteur des attendus : formations managériales qui semblent à l'étiage, certes le réalisé de ces formations a été souvent décevant mais il convient de comprendre pourquoi et d'inciter les managers à mieux se former, surtout dans notre contexte RH ; formations pour une acculturation aux nouvelles technologies qui frôle le symbolique** ; formations de type certification et reconversion qui sont très très loin des ambitions affichées par le groupe en termes de mobilité et de fluidité des parcours professionnels.

Enfin, pour **FOCom une équité de la formation pour tous les salariés de l'Entreprise est indispensable pour leur permettre de pouvoir poursuivre leur activité dans un nouveau contexte de travail nommé hybride depuis la pandémie.**

Vos Elu(e)s **FOCom**

Titulaires	Frédéric LEGENDRE 06 74 79 65 25	Virginie CORUBLE 06 74 85 86 79	Catherine VERLE 06 07 41 81 86	
Suppléant(e)s	Jean-Patrick DESPUJOS 06 70 75 54 03	Patricia GARCIA 06 71 77 50 12	Serge Le COSSEC 06 86 46 01 43	Fahima YAKOUBI 07 84 21 17 13
RS	Evelyne JAYET 06 43 89 14 69			