

REUNION DU CCUES des 15 et 16 juin 2010

Décla préalables SUD – CFE-CGC-UNSA



E:\NIOF5460\Data\
Décla CCE 15juin 201

LZ : La situation de la chine n'a rien à voir avec FT, à FT il s'agit d'un travail de fond qui a été entamé

Offre le Monde : chacun est libre de penser ce qu'il veut, il n'y aura pas d'interférence avec la ligne éditoriale

S'agissant de l'AG : Mr Z parle d'une grave impolitesse de la part de la CFE-CGC-UNSA.

Ft accorde uniquement l'insertion d'une doc du CCUES dans la documentation remise aux actionnaires, pas la lecture (il n'y a pas d'obligation légale).

Valérie : le membre qui a lu la motion (ainsi que son remplaçant) ont été désignés par l'ensemble des élus du CCUES

TF : le CCUES a décidé de lire la déclaration des salariés FT

Question SUD : la politique contenus va t'elle changer ???

Réponse évasive de LZ

Sur la déclaration de sud, pour répondre sur le dossier OPTIM => Pas de difficulté

Présentation du pole enquête => vers l'automne => il y a une nécessité d'investigations lorsqu'il y a des accusations de fraudes

Comité exécutif du groupe FT

Marc Rennard : membre du com exécutif, va s'occuper de l'Égypte

Colas Santi : resp zone + Pologne

Elie Girard : membre du CE, direction de la stratégie, reste Pt du CA de Sofrecom

O Barberot reste DRH du groupe

LZ : souligne le manque de politesse de la part de FO qui n'a pas informé de son absence à cette première journée du CCUES.

Rencontre OS avec S richard le 29 juin de 15H à 16H30.

1. Adoption PV séance de mars

A l'unanimité (STC et FO absents).

2. Impact des accords seniors sur RPS et formation



ccues_AEP_com_EF_
rapport_analyse_plar

Z : C'est un engagement que nous avons pris tous => fait partie du contrat social S'Il faut aller au-delà, nous le ferons car ces accords sont structurants pour l'avenir de l'entreprise

R : sur la méthode globale, ce sont des choses que l'on a pu traduire sur des actions dans le plan et dans le cadre des orientations pour pouvoir construire une action individuelle. On a extrait ce qui semblait traduire pour pouvoir concrétiser. Les dispositifs sont prêts et on réagira immédiatement,

Évaluation => revoir pour proposer l'évaluation des compétences, lancement progressif.

CFDT : demande que l'impact soit présenté dans les commissions locales des CE.

Demande une réaction incitative pour une communication attractive car la plupart des salariés n'ont pas connaissance des modules sur anoo

LZ : sur la communication => en prend note

Cela ne sera pas décliné dans les CE => on en n'est pas capable.

R : la filière RH sera en charge de faire la communication sur la formation.

CFTC : qui décide entre la direction métiers et la DT ?

Mr Z : en fonction des besoins.

CFTC : Management 360 => jusqu'à quel niveau de management cela est appliqué

Objectif de certifier tous les tuteurs ?

Mr Z : cela est fait mais je ne pourrai pas vous répondre jusqu'à quel niveau.

FT : A transmettre vos questions à la commission sur le management à 360 degré

Sur la certification des tuteurs, veut que cela soit une démarche volontaire. il n'y aura pas de tuteur au rabais même s'ils ne sont pas certifiés.

Sud indique que le Pb n'est plus celui de la quantité et du nombre de formations, mais de leur qualité. 54% des agents jugent qu'ils sont mal formés,

Se pose la question sur un changement réel des formations ?

L'accord sénior :=>5 jours donnés,

Courrier fait en commun avec la CFE CGC à Barberot pour le TPS => les IRP étaient exclus de la formation car celles qui n'étaient pas signataires de cet accord

35H de formation par salarié (3065 pour 52110H) car le calcul est fait sur une partie en 2010 et l'autre partie 2011.

CGT parle beaucoup de formalisme

Mr Z : il ne s'agit pas d'appliquer les accords a minima, toutes les OS ont signé au moins un accord, cela fait partie du contrat social

Interruption de séance des OS Demande unanime des OS pour ne pas rendre d'avis :

- non-conformité de certains points avec les accords (manque de formalisme, parties incomplètes du dossier)
- réunion complémentaire de la com formation prévue le 29 juin (initialement le 11 juin)

Sylvie : le report du vote sur ces impacts ne vont rien donner de mieux. Il est vrai que les accords repris par copier /coller ne sont pas le reflet exact mais l'idée était là. Quant à l'évolution managériale, c'est parce que j'avais demandé à FT d'avoir cette présentation qu'elle s'est empressé de nous proposer une réunion le 11 juin.

FT aurait pu le programmer vers juillet comme il me l'avait suggéré.

Bref, Il y aura un vote sur ce sujet sans présentation de ma part au CCUES.

Je rappelle toutefois que le rapport de la commission, je l'ai fait seule.

Exceptée la membre SUD qui m'a répondu sur l'avis donné, d'autres n'ont même pas répondu mais n'ont pas hésité à en pomper quelques idées.

Mr Z : l'ODJ au prochain CCUES sera hyper chargé, donc plutôt le suivant.
Demande de plus de précisions quant à l'intitulé des ODJ.

3. Avenant d'accord d'intéressement

CFE-CGC-UNSA : pour notre organisation ce texte n'appelle pas de remarques particulières si ce n'est qu'il ne mentionne pas l'intervalle de confiance pour les sondages qualité ; comme l'a indiqué la CFDT la question sous jacente est l'UES car le vrai débat est celui de l'harmonisation avec les filiales.

Compte tenu de ces éléments, nous nous abstenons sur cet avenant, quand bien même nous viendrions plus tard à le signer



E:\NIOF5460\data\
CCUES 15 16 juin 201

CFDT : regrette que cet accord n'ait pas porté sur l'ensemble de l'UES ; SUD : les objectifs en baisse ce qui est inquiétant

Vote = Abstention : 14 SUD, CFE-CGC-UNSA, STC, CFDT

1 pour CFTC ; Contre : 7 CGT

FO = absent

4. NOVAE

CE de la DT EST => pilote

Présentation aux CHSCT dédiés aux gestions de commande concernées (Montigny, Rennes, Metz

CHSCT DE Josserand a rendu un avis

Planning a été fait à un instant T

Planning révisé : 10 mars => date d'activation des 6 pilotes

Reprise du planning suite aux infos remontées par les utilisateurs et des instances

Retour en avril de ces données

Le but : faciliter l'utilisateur mais insiste pour que l'esprit reste le même et on peut ainsi facilement passer par le nouveau système.

Sud : pour la forme Pages 38 & 39 => fait remarquer qu'il y a des données manquantes
Sigles à préciser

Nbre d'heures de formation ? Cout global ?

Ft : formation en période d'été qui pourrait impacter les gestionnaires ? => Formation structurée, de proximité

Impact New convergence : déploiement de l'outil en mars 2008. => Impact financier pratiquement nul.

→ Au départ Novae devait être déployé en avril 2009 (un an après la V1) ; décalage de 18 mois.
Le recul en septembre n'engendre pas de surcout significatif. Aujourd'hui, 15 personnes d'ATOS, travaillent sur le sujet. En 2011, il est prévu 5 personnes.

JBP nous informe qu'aujourd'hui il va passer la journée sur la plate-forme de Montigny afin d'utiliser le module gestionnaire de commande.
Nicolas Renault fera de même sur la PFGC de Metz.

→ CFDT : des réductions d'effectifs sont elles prévues ???

Déploiement de l'outil dans d'autres filiales : FT = c'est niet, déployé en France et Pologne

Outil compta fournisseur et achats → uniquement en France, FTSA et orange, sera étendu dans différentes filiales présentes en France.

FT : il y aura des gains de productivité

FT : plan de formation structuré hors période de congé

Accompagnement personnalisé possible.

CGT : mise en œuvre prématurée, SI = source de stress,

La CGT souhaite que la phase pilote soit poursuivie jusqu'à ce que les difficultés d'ergonomie soient résolues.

Quels que soient les avis donnés, FT continuera à chercher à améliorer le produit. Même s'il y a un Pb important survenant qqes jours avant un déploiement important, il sera annoncé.

J'ai proposé d'avoir une trame de suivi du projet commune. Nous attendons une liste des points identifiés avec des priorisations et des délais de prise en compte.

Regarder le Pb de la confidentialité sur certains docs.

6/ Apprentis - taxe d'apprentissage



E:\NIOF5460\data\
Taxe d'apprentissage

Présentée par Rozenn Thomas

Les objectifs : 4,3 % des objectifs au lieu de 4%

Rémunération des apprentis +> complexe car une grille de positionnement peut être différente. Distinction en fonction de l'âge de l'agent et de son parcours

1700 Contrats arrivés à terme.

Cartographie des perspectives d'emplois :

Transformation en CDI et en CDD

4 176 apprentis présents dans le périmètre de l'UES fin 2009 soit 4,3% des effectifs en activité (CDI + CDD) versus 3,2% fin décembre 2008

Un taux de féminisation de 47% fin 2009 versus 49% fin 2008

Un âge moyen de 21,0 ans (entre 17 et 28 ans) versus 20,9 ans fin 2008

Une progression des présents fin de période de +34,2% versus fin décembre 2008

+2 804 nouveaux contrats d'apprentissage en 2009 versus +1 817 en 2008

Sud : comment l'entreprise assure t'elle le suivi du vivier des apprentis ?

L. Aufiles : L'entreprise s'engage à maintenir ce niveau d'alternance pour pouvoir réaliser les objectifs de celle-ci ; Engagement de recrutement externe de 3500 salariés y compris les apprentis,

Le suivi n'est pas forcément de notre fait, il y a également celui des apprentis

500 demandes d'apprentissage qui passent par le web

CGT : objectif non atteint pour 4500 contrats apprentis

Note qu'il y a plus de contrat de professionnalisation que de contrat d'apprentissage

Le maître d'apprentissage et le tuteur ont-ils le même rôle ?

Combien seront embauchés en 2010 ?

Maître d'apprentissage soit avoir au moins 2 ans d'expériences

Les 4500 sont sur les 2 dispositifs

Le dossier actuel n'est que sur l'apprentissage et on a fait plus donc pas de défaillance

Un maître d'apprentissage ne peut qu'encadrer que 2 apprentis sur le plan légal

CFDT : complimente que le dossier est complet

demande une présentation dans les DT. Y a-t-il une enveloppe particulière

Intervention de Noël :

- Vous précisez que les contrats d'apprentissage viendront remplacer les départs en retraite, prévus massivement dès 2012. Où est la cohérence, puisque les apprentis d'aujourd'hui seront, en grande majorité, partis en 2012. Pourquoi ne pas faire le choix d'embaucher des CDI → FT l'embauche des apprentis n'est pas faite pour remplacer les départs à la retraite
- Pour 2009, quelle est la proportion d'apprentis devenus CDI ? Quelle est la prévision pour 2010 ? → FT = 89 apprentis en 2009
- **On souhaiterait connaître un bilan de l'apprentissage et des embauches d'apprentis sur 3 ans.** → FT il n'y a pas de bilan global sur 3 ans, mais 3 bilans des années précédentes
- L'embauche des apprentis est faible < 20% .Donc Pourquoi forme t'on tant d'apprentis, certes pour servir de vivier, lequel ne sert il pas pour une bonne part à la concurrence → Ft : pas de réponse
- Quelle est le nombre d'apprentis handicapés prévus en prévisionnel et à répartir par métiers FT : pas de réponse
- Tutorat : comment est calculé le temps de tutorat, il est considéré comme 10% de son temps de travail environ, mais comment ce temps est-il considéré par rapport aux objectifs que doit respecter le tuteur par ex en AD, cela étant en impact évidemment direct avec le montant de sa PVV. FT → ne sait pas répondre s'agissant du cas où le pourcentage de 10% sera dépassé pour le calcul de la PVV.

Mr Z : les apprentis ne sont pas là pour remplacer les départs en retraite.

R : bilan 2009 il n'y aura pas de production de document qui retrace les 3 ans

Temps des maîtres d'apprentissage : variable sur l'accompagnement du jeune, si il y un mémoire à faire ou non.

Les objectifs sont au prorata

CFTC : titre bilan 2009 et politique 2010

Veut avoir une idée des transformations des contrats d'apprentis

Peut-on avoir une perspective sur l'année en cours. ?

LZ : la politique est que l'on appréhende les apprentis comme une période d'essai. Donne déjà les perspectives d'emplois améliorés.

Sud votera contre

Vote : Pour = 0 ;

Abstention : 6 CFDT et CFTC

Contre : 15 CFE-CGC6UNSA, SUD et CGT

Explication de vote = Les progrès sont insuffisants sur 2009 : trop peu d'embauche d'apprentis, et trop peu de perspectives

7/ Bilan social 2009

Laurent Z : « dans le cadre du nouveau FT, tous les salariés ont D à un nom »

Les recrutements externes de CDI à FTSA s'élèvent à 972 pour l'année 2009 sur des niveaux C sur les métiers ventes

E sur les métiers réseaux et

Âge moyen de recrutement global : 27,3 ans

Retraites : -42,7% en lien avec l'évolution des classes d'âge éligibles aux différents dispositifs de l'impact Fillon que les personnes doivent cotiser plus, (Parents de 3 enfants, service actif et retraite directe

Le taux de promotion s'élève à 6,23% des effectifs CDI en activité à FTSA en légère diminution du à la volumétrie des départs en retraite.

Faux de féminisation en légère augmentation

Bilan social Orange France

L'effectif social de l'entreprise Orange France est à 3 212 à fin 2009 et diminue de - 147 soit - 4.4% comparé à fin 2008.

La diminution porte aussi bien sur l'effectif actif CDI : - 156 CDI soit - 5% que sur l'effectif non actif :- 7 personnes soit -2.3

%, les CDD progressent de + 16 CDD soit + 42%,

Cette réduction se reflète donc à la fois sur l'effectif équivalent temps plein (-4.8%), sur l'effectif social permanent

(-5.7%), ainsi que sur l'effectif social moyen (-8.5%).

La structure de l'effectif social évolue peu en 2009 avec une répartition hommes/femmes à peu près identique à celle de 2008

Avec respectivement 58% de femmes et 42% d'hommes. Il en est de même sur la répartition cadre/non cadre avec 45.6%

Pour les cadres et 54.4% pour les non cadres.

La diminution de l'effectif social en 2009 s'est réalisée dans la même proportion pour les hommes (-4.5%) que pour les

Femmes (-4.3%), ainsi que pour les cadres (-4.2%) et les non-cadres (-4.5%)

L'âge moyen de l'effectif social passe de 37.9 ans fin 2008 à 38.8 ans fin 2009, avec + 1 an pour les femmes qui passent de

37.3 à 38.3 ans fin 2009 et + 0.7 pour les hommes qui passent de 38.8 à 39.5.

La tranche d'âge la plus importante de l'effectif social avec 30,7% passe de la tranche 31/35 ans fin 2008 à la tranche 36/40

Ans fin 2009.

54 % de l'effectif social se situe sur les tranches de 36 ans à 50 ans, 37% à moins de 35 ans et 9% à plus de 51 ans.

Les tranches d'âge jusqu'à 35 ans sont en baisse en 2009 et toutes celles au dessus de 36 ans sont en hausse, notamment la

Tranche de 56 à 60 ans qui passe de 53 à 86 soit 62% de hausse aussi bien chez les hommes (+58%) que chez les femmes

(+67%).

Les autres catégories de Personnel comprenant l'alternance sont en forte augmentation en 2009 avec + 26 % pour Les autres catégories de Personnel comprenant l'alternance sont en

forte augmentation en 2009 avec + 26 % pour

L'apprentissage qui passe de 162 à fin 2008 à 204 fin 2009. Le nombre de stagiaires est stable entre 2008 et 2009.

Promotion

Le nombre de promotions est de 147 en 2009 ce qui représente 5.1% des effectifs actifs en CDI, contre 174 en 2008.

52.4% des promotions concernent des non cadres et 47.6 % des cadres avec 28 passages de non cadres à cadres.

Les promotions de femmes représentent 53% du total des promotions

TH : on revient au chiffre de 2007

Rémunération individuelle P18

Rému mensuelle brut en diminution d'env. 60 €

Absentéisme

Un nombre total de jours d'absences de 80 193.50 qui se décompose de la manière suivante : 68.6% pour maladie, 25%

Pour maternité/paternité/adoption, 4.55% pour congés autorisés, 1.8% pour accident et 0.05% pour autres causes.

Une diminution des jours d'absences de 23% par rapport à 2008, de 27% pour les femmes et de 9 % pour les hommes avec

Tous les motifs en baisse, excepté le nombre de jours pour accident de travail ou de trajet qui progresse de 188 jours (+15%)

74.3% des jours d'absences concernent des non cadres contre 71 % en 2008.

74.5% des jours d'absences concernent les femmes contre 78.5% en 2008, dû principalement à la diminution du nombre de

Congés maternité (-16 316 jours).

Le nombre de jours d'absences pour maladie en 2009 a globalement diminué de 7 885 jours soit -12.5% par rapport à 2008 avec -14.6%

Pour les femmes et - 8% pour les hommes. Cette diminution du nombre de jours de maladie est constatée quelle que soit la durée de l'absence.

Le nombre moyen d'absence pour maladie par salarié est de 17 jours en 2009 contre 18,7 jours en 2008

Formation

Effort de formation notable : de 26H à 32 H

Orange Distribution

Diminution des travailleurs temporaires

Taux de féminisation en hausse par rapport à 2008

Age moyen 35 ans

Recrutement en baisse pour des chefs de secteurs bande Dbis

Départ 99 (mobilité, démission)

Rémunération :

Taux de promotion 6,57 %

Accident de travail en augmentation

Formation professionnelle : 6,40% (369 personnes formées)

Orange Réunion

Année charnière sur le plan business et social

Instance IRP unique commune entre O dist et DTRM

Alignement du travail sur celle de FT

Bilan social en diminution qui veut rejoindre le DTRM

7 recrutements + 5 en plus

108 départs dont 84 CDD

Taux de précarité historique : taux de CDD de 26 %, (52 CDD) alternant

Population jeune : moyen d'âge 32 ans

8 promotions contre 26 en 2006

Turn over => fort

Diminution absentéisme -Stable pour maladie

Salaire moyen 3395 €

8 salariés travaillent à temps partiel

3,3 % de la masse salariale pour la formation

Sud : note baisse alarmante des effectifs, augmentation de l'absentéisme (+90 j)

Veut une répartition par motif pour autre cause

Détail par domaine métier les sous traitants

Questions de SUD à propos de l'augmentation de l'absentéisme, LZ répond que le sujet est complexe et qu'une étude sera présentée au CNHSCT

Le BS est une photo a un instant T avec une vision sociale Il faut savoir que le taux d'accord est 5 fois inférieur au taux de l'industrie (aucun rapport avec le tertiaire dicit Sylvie)

L Autils : l'annexe du bilan social a été largement enrichie et n'est pas contre pour l'enrichir plus tel que les détails de la sous traitance par domaine fonctionnel

On est sur des ETP moyen et c'est la raison pour laquelle on ne trouve pas les mêmes chiffres

Prend en compte le taux d'activité et la période de comptabilisation et les alternants

Le détail des promotions par coup de chapeau => va regarder mais confirme que la baisse du nombre de promotion en lien avec les départs en retraite

Questions CFE- CGC- UNSA :

L'année 2009 a été une annus horribilis pour FT, + précisément pour les salariés de Ft d'ailleurs que pour ses actionnaires pour lesquels 2009 aura une nouvelle fois été une année de vaches grasses

Si l'on considère la situation par grands chapitres, que constate-t-on ?

L'emploi :

Certes la baisse s'est ralentie, mais un jour ou l'autre in faudra bien qu'elle cesse si on ne veut pas se retrouver dans une entreprise sans salariés,

Le nombre de cadres et de cadres> augmente, c'est bien, 0,5 et 1, 9%

Le nombre des apprentis croit de 4,5%, c'est bien on en a parlé hier.

Au niveau de l'âge, on ne peut que réitérer le constat que chaque année l'effectif l'âge moyen augmente d'environ 1 an, ça peut paraître un truisme, en fait c'est plutôt un drame pour une entreprise qui se débat dans un secteur concurrentiel de haute technologie → 50,2% de la population a + de 50 ans, l'âge moyen étant de 40ans.

Est-ce qu'on pourrait imaginer une société comme Google ou Microsoft avec un effectif dont la moitié aurait plus de 50 ans.

SOUS TRAITANCE

Autre domaine sensible, celui de la sous traitance : on est passé de 22 500 ETP en 2007, à 23 757 en 2008 et un chiffre quasiment analogue avec un pouillème de baisse en 2009.

Traditionnellement, la ST concerne, et c'est ce qui est indiqué dans le dossier, des besoins spécifiques de l'entreprise, dans le domaine de l'intervention, de la relation client, ou du SI. On aurait bien connaître le ratio de ST pour une activité qui n'entre pas spécifiquement dans ces catégories, mais qui a fait l'objet d'une ST effectuée pour des raisons disons pour le moins dogmatique - à savoir la publiphonie.

Par ailleurs, il est indiqué que la logistique générale est exclue du champ de l'indicateur, mais on ne peut que constater que ce sont les drames de 2009 qui ont mis un terme à plusieurs projets d'externalisation de la logistique, notamment en UI.

Nous demandons comme chaque année la liste précise des activités sous-traitées, le nom des sous-traitants et les effectifs exacts mis en place pour assurer ces activités.

RECRUTEMENTS

Il y en a eu 972 en 2009, un peu + de 1000 en 2008, 1351 en 2007.

On aurait aimé un détail quantitatif par catégorie, de façon à ce que ces chiffres soient + explicites.

DEPARTS

On note une très forte et bizarre baisse des démissions

1297, 1123, 592 en 2009...

La réponse traditionnelle est qu'il s'agit majoritairement de CDITP, mais je pense que le plan Next a poussé un nombre non négligeable de salariés à démissionner en 2007 et 2008 – je pense que là aussi la crise sociale est à l'origine de cette baisse favorable des démissions

Licenciements : 165, 185, 80...pourquoi une telle baisse (on nous dit essentiellement pour faute, y aurait il eu moins de fautes en 2009, ou bien compte tenu du contexte, FT aurait il décidé de ne pas rajouter de l'huile sur le feu...).

Bon manifestement, on n'en est + là, voir ce qui vient de se passer à l'AVSCRAA avec 15 demandes déferées au pole enquêtes.

PROMOTIONS

6,65% MS, 6,72% ; 6,23% en 2009

6365, 6210 5671 en 2009*

Baisse somme toute importante, donc

Pour une période de crise sociale d'une intensité paroxystique jamais connue, on constate qu'au moins cet indicateur qui aurait permis de faire baisser la pression n'a pas été utilisé.

TH

On est passé de 3,1% en 2007, à 4,09% en 2009, donc on se situe tjrs en dessous de la barre légale des 6%...

Et encore, en 2009, la hausse est elle justifiée par une forte hausse des C3R (3,1 à 4,1%)

ABSENTEISME

De 765 à 820 000 journées perdues pour cause de maladie ;

S'il fallait ne considérer qu'un seul indicateur de la dégradation gravissime de l'état social à Ft, celui là seul suffirait.

Dans le détail, les arrêts pour accidents ont certes augmenté de 10% → on aimerait le détail des accidents, notamment connaître le nombre d'accidents de la circulation depuis qu'on a mis un nombre croissant de salariés sur les routes (que ce soit les vendeurs, les TIC, ou bine les personnes mutées à des dizaines de kms de leur domicile).

REMUNERATION

Progression moyenne de 2,9% en RM Brute (3,2%F, 2,6%H)

Le taux d'inflation a été en 2009 de 0,1%, cette progression est a priori satisfaisante mais ne doit pas masquer des pans entiers qui échappent à l'indice des prix, qui ont souvent continué à croître comme l'immobilier et dont la part dans le budget d'un ménage est essentielle.

Indicateur 212 hors PVV- PVM 2,3% (2,7F, 2%H)

La part des primes continue à croître (6,9% en 2007, 7,5 en 2009) indicateur 212bis

on ne peut rappeler à ce sujet que ces primes 1/ n'entreront pas dans le cadre calcul des retraites au moment où de très nombreux salariés s'apprêtent à partir en retraite, 2/ au caractère bien souvent inéquitable de l'attribution de ces primes, avec notamment s'agissant des PVV des règles du jeu non pérennes, des objectifs instables souvent modifiés avant ou en cours de période d'attribution, un calcul de + en + complexe générant stress et démotivation, des critères parfaitement subjectifs etc.....

Par ailleurs, l'indicateur 221 qui mesure l'écart entre les 10% les mieux rémunérés et les 10% les moins rémunérés est peu parlant ((ratio de 3,29, contre 3,27 en 2007, donc tendance haussière qui perdure), ratio de 5 sur la moyenne des salaires français.

S'agissant de l'indicateur 222, on note de façon positive que l'écart est orienté à la baisse : 7 363K€ en 2009 pour 8 192 Ke en 2007, cependant, si on fait le ratio non pas entre les 10% les moins bien rémunérés à FT (le chiffre n'est pas dispo) mais entre ce que gagne la catégorie B et ces 10 + gros salaires, on obtient un écart de 1 à 25,9 –

Si l'on prenait le seul salaire de D Lombard, ce même écart pourrait aller de 1 à 70 environ.

Pour info, sur certaines DT, cet indicateur 222 beaucoup + parlant n'a pas été servi (ex DT CE)

Par ailleurs, quand vous parlez de montant global des rémunérations, est ce que cela inclut les primes ????

Enfin, part du capital détenu par les salariés passée de 2,59% à 3,70%, ce qui est une bonne chose, lorsqu'on en sera à un ratio > 50% on pourra proposer un changement de statut de l'entreprise pour la transformer par ex en coopérative.

CONDITIONS d'HYGIENE ET SECURITE

On note favorablement que le point est mis sur les RPS dans le bilan ce qui était le minimum minimorum, mais qui n'avait pas été le cas dans le cadre du bilan fait par l'ancien médecin coordonnateur, le Dr N'guyen Koa ..., pour qui les RPS tenaient 3 lignes dans un rapport de 60 pages

Sinon, le TFRAC augmente, de 4,88 à 5,16 – essentiellement lié à des chutes (cela fait des années que l'on parle du risque des échelles dans els répartiteurs, manifestement rien n'a été fait ou alors de façon insuffisante, ou els cadences ont augmenté ce qui de fait a un impact sur la vigilance ;

Maintenant, peut-être que les chutes ne sont pas forcément que des chutes d'échelles de répartiteurs

Le TGRAC augmente de 0,27 à 0,32

Les journées perdues au titre des At ont augmenté de 6220, soit près de + 15% d'augmentation ce qui est gigantesque et le marquage, avec entre autres les congés maladie de l'importance de la crise sociale à FT.

On note également une augmentation très forte du nombre d'accidents de trajet +70 en 2ans, soit + 15%, dont on ne peut s'empêcher de rapprocher une des causes avec les innombrables réorg de ft qui ont dans de nombreux cas considérablement augmenté les temps de trajet des salariés, d'où une augm vérifiée du risque accidentogène.

Au niveau des accidents liés à des risques graves, indicateur 321, on ne trouve rien s'agissant des parafoies radioactifs présentes dans les boites de protection et qui sont manifestement à l'origine d'une épidémie de cancers, dont certains mortels, en Auvergne (j'ai le rapport du CHSCT) ;

On ne trouve pas non + ce risque dans l'indicateur 332 dans la liste des maladies.

Pareillement, le nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles est égal à 0.

Manifestement, le risque des parafoies est complètement obnubilé.

L'ORGANISATION ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

211 salariés en télétravail, ce qui est fondamentalement peu

Forte baisse des dépenses Amélioration des Conditions de Travail ! De 120 000K€ en 2007 à 80456 K€ en 2009.

Pourquoi une telle baisse, et que regroupe exactement cette rubrique : ex repeindre les bâtiments appartient à cette catégorie.

ŒUVRES SOCIALES

Baisse du 1% logement, l'explication donnée tient à la baisse du nombre de pass travaux...
Restauration : le budget initial était de 62 Millions d'€, 56 ont été dépensés en 2007, 62,9 en 2008, 65,5 en 2009 → le solde reste donc >0 pour FT.
Prévoyance : de 27,5 à 30,4,

Il semblerait que D Lombard Lombard : se soit fait voter sa mutuelle au CA, dès lors on ne peut que demander la même chose pour les AFO de FT comme à LP.

Mr Z : nous ne souhaitons pas devenir une E sans salariés
Age moyen ça n'est pas structurant
Ancienneté : c'est structurant, c'est une chance pour FT
Baisse du nombre de démissions : c'est la crise économique
Licenciements : reste extrêmement bas, une des raisons de la baisse tient aux ruptures conventionnelles

324 : accidents de la route peuvent être liés aux restructurations, baisse en 2008, comportement erratique

LZ : FT ne souhaite pas être une entreprise sans salarié et nous en sommes loin
Age moyen des salariés de FT est élevé de 2 ou 3 ans de plus par rapport aux autres entreprises
Ce qui est structurant c'est l'expérience. Il ne faut pas focaliser sur l'âge moyen
Crise éco => nombre de démissions
Licenciement => chiffre bas par rapport aux entreprises des CAC 40
Primes des Afo non incluses dans la retraite : Mr Z dit que si, y/c la pVV...

Les bandes G ont augmenté de 4% → les bandes G qui ont quitté Ft en 2009 avaient un salaire < à la bande g que l'on retrouve partout et dont donc été remplacés par des personnes G nouvelles, donc + chèrement rémunérées.

Réunion : taux de précarité élevé dans l'île, il conviendra de lutter contre la précarité.

**Vote = 22 contre – STC, CFDT, CGT, SUD, CFTC, CFE-CGC-UNSA
1 abstention FO**

8/ Adaptation E- Commerce → FT

Pour la CFE-CGC-UNSA, cet accord est un exemple à suivre par sa volonté d'aboutir en suivant et œuvrant efficacement pour le reclassement de tous les salariés grâce à un chef de projet dédié à 100% à cette tâche.

Ce Chef de Projet s'est investi pleinement et à fourni toute l'aide nécessaire pour que tous les salariés puissent obtenir un poste correspondant le plus possible à leur souhait.

De plus, une négociation régulière grâce à la présence de ce même Chef de Projet et d'un Juriste constructif coté Direction ainsi que le travail fourni par tous les négociateurs ont permis de bâtir positivement un accord. Ensemble, nous avons comparé et surtout réajusté les différences entre les 2 conventions de branche en prenant ce qu'il y a de meilleur dans Chacun des accords et ceci dans l'intérêt commun (salariés comme Direction).

Enfin, une négociation où le salarié est au centre du projet et reste la priorité de tous, enfin un accord constructif !!!!!

La CFE-CGC UNSA signera très certainement cet accord si tous les salariés sont reclassés le 29/06/2010, ce qui est en bonne voie car nous avons confiance.

Nous souhaiterions que tous les accords se déroulent de la même manière, avec cette même philosophie : trouver le meilleur et prioriser l'intérêt du salarié en toute confiance et Transparence. Seuls cette démarche et cet état d'esprit permettront aux salariés de retrouver la fierté de faire partie du groupe France Télécom.

La CFE-CGC/UNSA réclame que l'accord soit aussi signé par le chef de projet en plus de tout responsable du groupe, afin de renforcer la place et la responsabilité de cette fonction dans les

Accords de reclassement, car c'est le chef de projet qui officiera après la signature pour faire respecter l'accord partout dans les établissements du groupe FT.

Il nous apparaît indispensable pour l'avenir que cette méthodologie perdure et que le Chef de Projet soit la pierre angulaire de tout projet de reclassement.

Vote :

Pour : 18 CGC, STC, CFDT, CFTC, CFE-CGC-UNSA

Abstention = 6 SUD

9/ Agrément SST



Questions CFE-CGC-UNSA :

Q1 : au niveau du nombre de salariés, on est généralement au dessus de la norme officielle en zone urbaine, mais compte tenu de la densité territoriale, certains MP peuvent passer + de temps sur la route qu'au contact des salariés.

Par ex en DTCE, les médecins de la zone Clermont qui doivent se déplacer ont une moyenne de 700 salariés en DTCE – contre plus de 1000 par ailleurs.

Il existe es normes, vous avez parlé de standard correct, je en suis pas certain, que els 700 salariés de la zone Auvergne soient traités aussi bien que els 1200 de Lyon.

Par ailleurs, qu'est ce qui explique des écarts qui peuvent aller de 250 salariés par médecin à 1200 en zone urbaine → FT : tout dépend du % d'utilisation du MP, il n'y a pas de ratio aussi faible (250, c'est en Corse avec MP à temps partiel)..

Q2 : les visites médicales prévues dans l'accord senior sont elles comptabilisées dans votre dossier

Q3 : secrétaires médicales, permettent de libérer beaucoup de temps aux infirmières et médecins.

Un exemple, celui de jP Rouannet, il avait RDV avec le MP le vendredi, il y a eu du retard, JP n'a pas été informé du retard, il a déprimé tout le WE, il a décidé de mettre fin à sa vie le lundi matin ;

S'il y avait eu une assistante qui puisse prendre l'appel le vendredi, qui el rassure et lui demande de patienter jusqu'au lundi, l'irréparable ne serait peut être pas arrivé.

Q4 : au niveau de la promesse d'embauche faite par O Barberot de 50 médecins.

On sait qu'il y a des difficultés, je suis stéphanois et à St Etienne, vous avez parlé de convenance personnelle, pour évoquer la démission des MP, celui de St Etienne qui est à FT depuis 25 ans a démissionné en raison notamment de la sectorisation qui avait été mise en place et qui l'envoyait travailler plus de la moitié de son temps sur Lyon.

Q5 : il n'est nulle part fait mention de l'indépendance des MP par rapport à FT, ces personnes sont salariés de FT, peuvent être de fait soumises à des pressions de la part de la direction.

Q6 : M. Simonet, lorsque vous vous êtes exprimé sur les travaux à prévoir, vous avez dit que les travaux d'accès PMR pouvaient aller au-delà de 2010, car il y avait des appartements de fonction, pourriez-vous préciser ce que vous entendiez par là.

Q7 : Actions pluridisciplinaires : amiante, ondes électro magnétiques, parafoudres radioactifs,...

On ne voit rien sur le plomb et les résines polymérisables, qui ne sont plus utilisées mais l'ont été de façon massive durant les années du delta LP.

CGT : sans agrément, les avis d'aptitude au W ne sont pas valides

MP : il n'y a pas de MP avec un ratio aussi abs que celui que vous indiquez, mais OK pour regarder cette problématique ratio MP/nombre de salariés.

support adm (secrétaire médicale, en français dans le texte) : les MP ne sont pas tous d'accord...

déplacement médecin : soit on fait déplacer le médecin, soit on fait déplacer les salariés

Indépendance des MP : à bac + 11 et bien payé, on peut tenir tête.

NF : l'indépendance n'a rien à voir avec le niveau d'études ou de qualification.

10/ Comptes FT 2009 UES + perspectives 2010

- recul du CA Ft en 2009

Impacts réglementaires (1 milliard d'€)

Progression très faible recul CA partout, sauf en France

L'action des programmes performance a permis de limiter la casse au niveau de l'ebitda

Atteinte de l'objectif de cash flow

Érosion de la marge : contenus, couts d'interconnexion,

Stricte limitation des capex à 12% du CA

Investissements FTTH : après le plan stratégique 2012, donc hausse capex à prévoir prochains exercices.

- objectifs de cash flow organique maintenus pour 2010 et 2011

- intentions de croissance externe

Pour du cash flow additionnel : **pays émergents, Afrique et MO** ; doubler les revenus d'ici 5 ans.

Acquisition de 5 à 7 milliards d'€ d'ici 5 ans

FT : problématique propre au secteur

Rappelle l'engagement FTTH
Baisse du CA problématique
Clarification situation en Égypte
Pertinence de Telia s.era + Telenor → il convient d'aller voir ailleurs (continent asiatique)

CFDT : le ca baisse pour la 1^{ère} fois depuis 2004, en dessous du CA de 2006.

Baisse de la QS, FT acquiesce, JP Vannot nommé comme directeur adjoint – viendra au CCUES.

Sud : La FTTH est un véritable projet

Questions CFE-CGC-UNSA

Au-delà de tout ce qui a été dit, on ne peut que constater la focalisation obsessionnelle de FT quant à faire du cash flow (ce qui n'est pas forcément condamnable) mais cela pour immédiatement le dilapider en dividendes qui ne profitent pas au cours de l'action, lequel plonge lentement mais avec assiduité et permanence, et qui ne bénéficient bien évidemment ni à l'investissement, ni au désendettement.

Il a été dit lors de l'AG, et c'est ce que vous venez de répéter Mr Zylberberg, que ce ratio se situe plutôt dans le bas de la fourchette des pratiques pour les opérateurs de télécommunications – alors qu'il s'agit de fait d'une des rémunérations les + fortes offertes par le CAC 40.

Bien évidemment, je reviendrai également sur le résultat 2009 auquel personne ne comprend rien, puisque les actionnaires ont voté lors de l'AG une perte de 1,416 milliard d'euros dans les comptes annuels.

Par contre, les comptes consolidés annoncent un résultat net consolidé distribuable aux propriétaires de la société mère, pour un montant de 2,977 milliards d'euros, soit 1,13 euro par action. Le total des dividendes distribués au titre de l'exercice 2009, à raison de 1,40 euro par action – objet de la troisième résolution, se montera donc à près de 3,7 milliards d'euros.

Personne n'a posé la question de ces écarts de chiffres, pourtant troublants, lors de l'AG, qui mettent en question la saine gestion de l'entreprise (comment peut-on distribuer des dividendes supérieurs aux bénéfices ?), mais aussi sa transparence financière, qui est une exigence pour une entreprise cotée en bourse.

LZ → FTSA : norme françaises

Résultat consolidé sur le groupe entier est 3,4 milliards, d'où le versement de dividendes, la perte de 1,4 milliards est sur FTSA – d'où le fait que FT ne paiera pas d'IS .

11/ Accord de gestion ASC + résolutions ASC

Accord de gestion 2011-2012 :



projet_reso_orientati
ons_budgetaires_acc

Déclaration CFE-CGC-UNSA

Voilà maintenant 5 ans que les CE et le CCUES gèrent les budgets des Activités Sociales et Culturelles.

Voilà maintenant 5 ans que la Direction de l'entreprise viole les accords signés avec les Organisations Syndicales concernant l'attribution de ces budgets.

C'est près de 20 millions d'euros que le budget restauration représente qui ont été soustraits de la poche des salariés, car, rappelons-le, le budget restauration se monte à 40% du budget des ASC. Au travers d'appels d'offres aux conditions litigieuses, les dernières manœuvres de la Direction pour, augmenter la ponction sur ces budgets sont particulièrement pernicieuses.

Les personnels ne sont pas dupes. Depuis le 6 avril, le prix des repas a augmenté d'en moyenne 60 centimes d'euros. Ce sont 6 millions d'euros qui viennent d'être ainsi prélevés.

La CFE-CGC/UNSA ne laissera pas une nouvelle fois la Direction de l'entreprise spolier les personnels au profit de quelques potentats et actionnaires goulus. C'est pourquoi elle a décidé de porter l'affaire en justice.

La CFE-CGC/UNSA réclame le versement immédiat des arriérés et l'arrêt des ponctions déguisées.

Ainsi la CGT et SUD pourront assurer dignement la gestion des Activités Sociales et Culturelles du CCUES, sans être obligés de tirer le diable par la queue pour finir l'année.

La CFE-CGC/UNSA est en désaccord profond avec les autres organisations syndicales quant à la gestion des activités Sociales. Les motifs sont multiples : Quotient familial inadapté, redistribution insuffisante, inaccessibilité pour les plus démunis, complexité de l'offre, gestion trop lourde... Pour autant, elle respecte le vote démocratique des salariés.

La CFE-CGC se félicite de la réussite de sa gestion à SCE, .et soutient moralement les diverses majorités constituées dans tel ou tel CE pour assurer la gestion des ASC. Car s'il est une chose dont elle est certaine, c'est de la volonté de chacun et de tous d'œuvrer au bénéfice des personnels.

C'est pourquoi la CFE-CGC/UNSA ne votera pas un budget, que les manœuvres de la Direction grèvent, et qui de ce fait ne peut être à la hauteur des attentes des personnels.

CFDT : Prestation 2010 sont un flop, fermeture de la billetterie à mi année, catalogues fermés, 1/3 du budget ne sera pas utilisé, els CE ne font pas confiance au CCE.

Écriture d'un nouvel accord de gestion.

Il faut dialoguer avec les CE, ils ne sont pas aux ordres, ils ont une expérience à faire partager et à mutualiser

Il faut rendre els prestations + simples et + lisibles.

Souhaite liberté de choix, souhaite RSF train et avion ;

Vacances Enfants : certains ont bénéficié de + de 10 000€ d'aide → il faudrait ramener à 28 jours avec de l'aide plafond

Catalogue, avec la règle de limiter les séjours en Europe → - 30% d'inscrits sur les VE...

Billetterie : moyenne de 2 billets/an en consommé, demande d'augm à 3 millions d'€ (1,7 proposés).

Il faut travailler à une politique culturelle

Aide à l'autonomie : il faut tester dans les 3,4 millions d'€, la CFDT n'acceptera pas de budget ouvert pour les retraités alors qu'ils sont fermés pour els salariés.

CFDT votera contre

FO : il n'est pas question de participer à la mandature de gestion

Abstention

FT : se dit particulièrement choqué par les termes utilisés dans la déclaration de la CFE-CGc-UNSA- parle du souhait obsessionnel d'aller en justice, alors que la CFE-CGc-UNSA a perdu récemment et doit des sous à FT.

SUD : parle d'améliorations, de stabilité, de maitrise du budget,

Veut calmer le jeu, les ASC ne doivent pas être des enjeux électoraux au détriment des salariés.

TF : cet accord est un pas fait vers les autres pour dépassionner le débat, l'activité première du CCUES est l'activité économique.

Certains font des gros efforts, d'autres n'en font pas.

Vote :

13 pour CGT SUD ;

7 contre CFDT CFE-CGC-UNSA, CFTC

2 Abstentions FO

Réso billetterie :



projet_reso_billetteri
e.doc

Cfdt contre, les salariés qui ont consommé leur quota n'auront rien de + sinon Mickey ;
contre le fait que les retraités bénéficient de la même offre

Souhaite que le coup de cœur de cet automne soit le plus large possible.

Sud : concerne 250 manifestations en tout, aquariums,...

Il n'y avait personne Cfecgc unsa à la dernière sous com billetterie ?

Vote :

13 pour CGT SUD ;

5 contre CFDT

4 Abstentions FO CGC CFTC

Réso CACF (salle de spectacle Raspail):



reso_ccues_r224_15
-160610.pdf

CFDT est contre, estime que Sud met la charrue avant les bœufs

Abd : le studio Raspail loue à des tarifs avantageux quand on en a besoin....

FO : regrette que cette Réso arrive de façon urgente, parle de 2 assoc du lien social

CGT : vote pour, on ne peut pas laisser mourir un patrimoine historique de l'histoire des PTT. Soit on les aide à vivre (autrement) soit ils disparaissent.

E VC (SUD) : le lien social n'a rien à voir avec cela, les 2 assoc intégrées dans l'accord de gestion déléguée sont des assoc de solidarité.

FO : il y a une problématique sur els associations, certaines sont historiques, d'autres pas. Il faut réfléchir sur le financement de toutes les associations

Patrick Troudart : dit qu'on va recevoir prochainement l'assoc pour connaître le problème, lorsqu' on aura examiné la situation, on aura plus de billes pour se prononcer, voir également avec la Direction de FT, trouve bizarre que leur situation financière ne soit pas bonne.

Vote :

3 pour CGT SUD

5 contre CFDT

4 Abstentions FO, CFE-CGC-UNSA, CFTC

Budget de fonctionnement des activités économiques et professionnelles 2010 :

Les élus du CCUES réuni les 15 et 16 juin 2010 adoptent le budget de fonctionnement prévisionnel 2010 et mandatent le Bureau pour engager les dépenses prévues dans ce cadre.

Adoptée avec 14 voix pour (CGT-SUD-CFE CGC-UNSA)

7 abstentions (CFDT-FO-CFTC).

Deux élus FO absents, un élu CFE CGC absent et un élu STC absent.

Subventions de fonctionnement 2010:

Pour permettre au CCUES d'assurer la prise en charge de ses frais de fonctionnement pour 2010, le CCUES, réuni les 15 et 16 juin 2010 :

- demande aux comités d'établissement le versement à titre provisionnel d'une partie de leur subvention de fonctionnement selon les pourcentages de rétrocession suivants, qui sont différenciés en fonction du montant de la subvention perçue de l'entreprise :

* subvention inférieure à 100 000 € : 4%

* subvention comprise entre 100 000 € et 300 000 € : 7%

* subvention comprise entre 300 000 € et 500 000 € : 9,5%

* subvention comprise entre 500 000 € et 600 000 € : 10%

* subvention supérieure à 600 000€ : 11%

Ces pourcentages de rétrocession sont susceptibles d'évolutions en fonction de la masse salariale définitive 2010 qui sera prise en compte. Ils feront l'objet d'une régularisation définitive, dès connaissance de celle-ci en début d'exercice 2011.

Dans l'hypothèse où le budget prévisionnel du CCUES ferait apparaître des dépenses supérieures au total des sommes ainsi perçues, une quote-part complémentaire pourra être demandée par le CCUES aux CE disposant des subventions les plus importantes. Une décision spécifique devra alors être prise par le CCUES.

- demande à chaque CE de se prononcer sur ce versement et de désigner un mandataire pour signer la convention avec le CCUES

- mandate le bureau du CCUES pour rédiger la convention qui sera proposée aux CE

**Adoptée avec 14 voix pour (CGT-SUD-CGC-UNSA)
et 7 abstentions (CFDT-FO-CFTC).**

Deux élus FO absents, un élu CFE CGC- UNSA absent et un élu STC absent.