

REUNION DU CCUES des 04 et 05 mai 2010



E:\NIOF5460\Data\
décla préalable CCE 4

Déclarations préalables de CFDT et SUD.

ADB : suite questions Cfe-CGC : indique qu'il lit également « Charlie-Hebdo ».

S'agissant de l'AG des actionnaires : une réponse faite à la CFE-CGC-UNSA le 03 mai 2010 (non parvenue au premier jour du CCUES)

Ampoules radioactives → le CNHSCT est saisi

Prochain CCE : 15 16 juin

1. Adoption PV séance de mars

A l'unanimité (STC absent).

2. Bilan de formation 2009

6,4% de formation,

33 heures/salarié

Outil performance formation – catalogue trop riche

Objectif 10 000 DIF pour 2010

Plan d'action formation TH.

Questions commission formation :



ccues_AEP_Com_EF
_rapport_activite_bil



CCUES - QR

commission formation

Très grand nombre d'articles (de formations)

DIF : évolution significative, ambition = X 3 pour 2010

ADB ! Fastidieux ne doit pas rimer avec formation ;

Préfère le terme de gymnastique délicate

CGT : Stimulus a-t-il un agrément ???

La masse salariale a diminué donc : diminution de la formation ??

Les heures DIF noyées dans les heures professionnelles

Service formation vidé

Veut connaître le Contenu des formations du management

FT : Engagement pris pour les femmes Égalité professionnelle regarde comment améliorer la formation des femmes

ADB fera des réponses par écrit, mais pas pendant la présente séance.

Crise mondiale : beaucoup d'entreprises ont réduit la voilure sur la formation, FT la considère comme un véritable investissement

Pichon (CFDT) : ne sont pas pris en compte les formations auto-tutorées.

Coaching rentre-t-il dans la formation ?

FT : s'il s'agit d'un accompagnement individuel

FO :

Rapport entre la crise sociale et la formation ?

Comment leur avez-vous choisi vos prestataires

Outil performance 8 catégories s'articule avec le référentiel de FT

Nbre de parcours qualifiants ???

VAE combien ont eu à l'issue d'un niveau de classification

DIF objectif de promouvoir du DIF non atteint

Détail des coûts salariaux dans le calcul de ces taux de formation

Nature des formations

Santé au travail pour les TH ?

Questions réponses doivent être validées dans le PV...

FT On le fera pour les réponses écrites

Par les temps qui courent on considère la formation comme un investissement, et on le maintient

Donner toute la liste des modules n'est pas très significatif...

DIF : nombre de demandes X 3

Rubin : CFTC

DIF : les motifs de refus ne sont pas communiqués

Quelle part de refus de formation dans les cas de développement personnel

Formation TH écart de formation par rapport à l'ensemble des salariés.

Axe D : -41,5% par rapport au plan

Parcours de prof : Harmonisation sur le plan national ?

FT / Taux de refus DIF : en 2010 moins de 10% avec les mêmes causes

CFTC votera contre parce que 2009 a été une année blanche s'agissant des managers (Encadrant laissés à eux-mêmes)

SUD : on ne peut pas donner d'avis sans avoir les avis des CE (???)

FO : vote contre

CFDT : s'abstient

Abstentions CFDT et CFE-CGC-UNSA = 7

Contre = 17 CGT, SUD, FO et CFTC

3. Avenant accord TPS

Préambule

Comme suite aux difficultés d'interprétation rencontrées à l'occasion de la mise en place de

L'accord sur l'emploi des seniors du 26 novembre 2009, les parties sont convenues d'apporter

Les précisions suivantes conformément aux dispositions de l'article 8-4 de cet accord :

Article 1

La formule «retraite avec absence de décote (ou retraite à taux plein)» utilisée aux articles 6.3,

6.3.4, et dans les points F et G de l'annexe 2 paragraphe III, est abrogée et remplacée par la

Formule suivante :

«Le TPS ne peut se poursuivre au-delà de la date à partir de laquelle une poursuite d'activité

Pourrait être génératrice de surcote, c'est-à-dire la date à laquelle l'intéressé remplit pour la première fois la double condition suivante :

- être âgé d'au moins 60 ans,

- justifier d'une durée d'assurance (ou périodes reconnues équivalentes), tous régimes de base confondus, au moins égale à la durée requise pour bénéficier d'une retraite sans décote (aussi appelée coefficient de minoration)».

Toutefois, la situation des salariés ayant effectués plus de 5 ans d'activité à temps partiel au cours de leur carrière, sera étudiée avec bienveillance, afin de leur permettre de pouvoir améliorer leur niveau de retraite en recherchant la date de départ en retraite la plus appropriée à

Leur cas particulier.

En cas de difficulté d'application ou de refus de prise en compte, les recours seront examinés

Par la commission de mise en œuvre et suivi nationale.

Article 2 : Les autres dispositions de l'accord du 26 novembre 2009 demeurent inchangées.

SUD :

Retraite service actif → lorsque plus de décote : on leur interdit de cotiser un peu + Fonctionnaires à 50%

On s'associe à notre demande ancienne de mise en place de critères de mise en œuvre de la décision 51, on n'est pas d'accord avec ce que vient de dire FT (moyenne de prime attribuée correspond à 4 mois de salaires)

FT : M. Reymond : on est passé de 27 à 68% de gens accompagnés financièrement – avec une moyenne de 4 mois de salaires

CGT : cet avenant permet au SCE actif d'accéder au TPS – exige une application meilleure que celle de la décision 51.

FT : La DRH groupe n'a jamais donné d'autres consignes.

L'esprit de l'accord est respecté s'agissant de la prime d'accompagnement au départ → on n'est pas dans un système où on pousse les gens dehors

CGT : beaucoup de déception dans cet accord....

Il est difficile de comparer TPS et départ sans TPS.

Il faut être attentif au montant des petites retraites **CGT parle de 1500€ nets, FT de 1200€ bruts**

CGT demande des critères objectifs s'agissant de la décision 51 :

FO : tout ceci pose des questions de discrimination

CFE-CGC-UNSA :

On est dans la suite logique de notre non signature, on considère cet avenant comme un cautère sur une jambe de bois, ou plutôt comme une juste prise en compte de remarques faites par les OS notamment par la notre lors de la négo.

On s'associe entièrement à tout ce qui vient d'être dit par les OS s'agissant de la décision 51, et notamment de l'aspect profondément discriminatoire soulevé par FO.

Ce qui est >0 c'est de permettre aux retraités service actif d'aller jusqu'à 60 ans – idem s'agissant des **salariés ayant effectué 5 ans à temps partiel pour qui leur dossier sera regardé avec bienveillance** bien sûr selon l'avis du manager

Ce qui est moins <0 : Cet avenant à l'accord initie des départs sans surcote, décidées par l'entreprise, alors que les salariés peuvent, à compter du 1er janvier 2010, rester jusqu'à 70 ans et obtenir 3% à 5 % par an d'augmentation de leur pension ;

Dans ces conditions, la CFE-CGC-UNSA ne prendra pas part au vote.

POUR = FO et CGT 7

Abstention CFDT et CTTC = 6

Sud et CFE-CGC ne prennent pas part au vote.

4. Bilan Emplois 2009

L Aujours

30 promotions en bandes B

Plus marquée par les départs que la moyenne du groupe

Progression en termes Fet G moins marquée par les départs définitifs et sur les recrutements

Disparité H/F plus élevée pour les non cadre

Tendance de révision sur les filières métiers

Évolution plus faible que la moyenne -1,8%

Mobilité géographique : changement de département même à 300 M

Effectifs toujours en diminution : 96 144 au 31 décembre 2009 (-2%)

- **Besoin d'un projet industriel pour l'entreprise et le personnel**

La CFE-CGC/UNSA rappelle la nécessité d'un véritable projet industriel permettant aux personnels de mieux appréhender l'avenir. Ce projet industriel devrait être présenté en juin prochain. On en attend une dynamique et un élan favorable avec beaucoup d'impatience.

Pour l'instant, la crise sociale à FT est toujours là et le choc psychologique que pourrait représenter le projet industriel n'est toujours pas intervenu.

- Question de fond sur l'emploi :

La page 10 du fichier a été déjà affichée telle quelle au moins le trimestre précédent !

Quelle adéquation existe-t-il d'un côté face aux départs naturels qui ne commenceront en nombre qu'à partir de 2012 et la baisse des effectifs de l'entreprise par Domaine de métiers planifiés entre 2009 et 2011? Les prévisions à moyen terme (2011) posent problème face à des départs prévisibles qu'après 2011.... (Les premiers départs en nombre démarreront qu'en 2012).

- le domaine Réseaux, cœur de métier, représente 28 % des effectifs donc est en baisse par rapport à 2008. Cette répartition à la baisse n'est elle pas en opposition face aux positions stratégiques de notre nouveau directeur Général - qui entend remettre le réseau et les problématiques réseaux au centre des préoccupations de FT?

On note aussi une importance très forte de sous-traitance dans **la conception des réseaux** ! Pourquoi un tel choix stratégique ? (35% de l'activité en interne !) La conception des réseaux n'est-elle plus un avantage stratégique ?

-

Pyramide des âges domaine réseau :

Le constat est que dans 4 ans, 11% (2 800) de l'effectif du domaine sera parti. Les 4 ans suivants, 24% (6 500) de l'effectif sera parti. Donc : dans 8 ans le domaine aura le tiers de son effectif en moins. Q : Avec quels moyens humains le réseau FTTH sera-t-il déployé

- Au niveau du plan de déploiement FTTH, qu'est-il actuellement planifié en termes RHpuisque comme Anne ma sœur Anne, au vu des résultats du T1 2010 évoqués ce matin, on ne voit pas venir grand-chose., l'anticipation des évolutions techniques et des besoins à venir est-elle suffisamment prise en compte ? Le budget planifié pour le FTTH est de 2 milliards d' € sur 5 ans, c'est-à-FT 400M€ par an...

-
Pourquoi l'année 2010 démarre telle si faiblement ? Manque de ressources ? Où seront ces ressources ? Internes ou Externes ?

- cela ne se fait nulle part, cad dans aucun CE, pourtant il nous paraîtrait souhaitable de connaître le nombre des personnes mises en redéploiement, en mission ou en en attente d'une affectation pérenne
- sur les promos, notre collègue de Sud nous a fait la démonstration du calcul de la baisse. Nous souhaiterions connaître le pourquoi cette baisse ?

- sur la sous-traitance : malgré vos annonces successives et nos demandes successives réitérées de réunions en réunions : la ST ne baisse pas.
- sur les prévisions : pourquoi n'êtes-vous entrés dans un niveau de détail plus important, en particulier sur l'aspect quantitatif. Je rappelle que la négo GPEC vient

de commencer, comment voyez-vous de telles négos si vous ne savez pas quantifier les emplois.

- Le domaine Informatique représente 8% des effectifs (soit les deux tiers du domaine gestion et support). Là aussi, on peut se poser la question de savoir si c'est suffisant- le SI constituant un de nos handicaps principaux, et un facteur important de RPS (une quarantaine d'applis au 10.16, par ex) reconnu par notre Directeur général qui en a fait une de ses priorités

L'outil SI est-il reconnu au bon niveau des besoins de l'entreprise ?

- Il y a eu 628 démissions en 2009, dont 83% représentant des démissions de CDITP (versus 71% en 2008 (1 218 démissions en 2008 dont

861 de CDITP).

Certaines de ces personnes qui ont démissionné l'ont fait parce qu'elle n'avaient d'autre choix, notamment en raison du time to move, encore en vigueur au S1 2009, Ma question est que, lorsque ces personnes qui souvent ont dépassé la cinquantaine, auront dépensé les 2 ou 3 années de salaires qui leur ont été octroyées, pour négocier leur départ, elles courent le risque de sombrer dans l'extrême précarité.

Est-il prévu des solutions de rempli pour ces personnes, de manière à envisager une transformation de la démission brute en PPA, ou quelque chose d'équivalent à montant d'indemnité égal, de façon à leur autoriser un retour vers l'emploi...

- Pour conclure, les perspectives de recrutement se situent pour les 3 prochaines années, essentiellement sur le Domaine Production de Contenu Multimédia – édition animation – définition de contenus - régie. (qui ne représentent que 0,5% de l'effectif total de l'UES).
- on n'est pas plus certain que l'année dernière qu'Orange TV puisse devenir un succès et venir mordre sur les plates-bandes de Canal +. Nous voudrions juste rappeler l'exemple d'un dénommé Jean-Marie Messier qui a voulu lui aussi mettre du contenu dans ses tuyaux et qui a ainsi conduit sa société Vivendi à la quasi-faillite.

Réponse FT :

Départs naturels 2010 → perspective 2009-2011 est en cours de révision

Départs naturels a partir de 2012, mais progressifs, les départs massifs se feront plutôt 2013.

Recrutements 2010 ont pour objectif la transmission des savoirs.

Réseaux : évolution 2009 plutôt à la baisse, recrutent ne combleront pas forcément la totalité des départs, l'activité réseaux reste notre « activité cœur de métier ».

S/traïtance conception réseaux == certains taches ne sont pas considérées à VA, donc Sous Traitées

- Nombre de personnes en mobilité ; sera fait en reprotting 2010.
la Sous Traitance diminue en global

Vote = 24 voix contre unanimes

C. Pigeon : Sud

- Cas des salariés discutés dans des commissions de réforme... ;

- Poids de la sous-traïtance dans les métiers cœur de métier.

FT est en train de devenir une entreprise sans employés

Demande la comparaison des congés maladie sur plusieurs années => FT : oui c'est possible

Situations transitoires en augmentation, les congés maladies sont en baisse

Sur la partie réseaux +> volume important de la sous traïtance

Besoin moins important de maintenance qui peut être fait par les salariés internes

Dans le cadre de la négo, il est prévu de traiter le personnel de la logistique

Baisse des effectifs dans les régions du nord pas de calais et DT Est=> difficulté d'embauche

- Baisse des promos => structurelle env. 1000 promos entre 2005 et 2009

Cartographie des emplois selon la catégorisation, la sous-traïtance selon les 35 métiers en nombre, en effectif interne => complexe à regarder

- Baisse des couts unitaires ne baisse pas forcément parce que l'on change de fournisseur.

On achète une activité différente, renégociation de contrats où les coûts sont plus à la hausse qu'à la baisse => changement de type d'activité

L'évolution sur 2010 +> marché plus concurrentiel pour nos prestataires de services d'où baisse des couts.

Reconnais que les perspectives d'évolution lors de la négo GPEC étaient plus détaillées +< plus de stabilisation dans les métiers du fait économique. Sur la planification 2010 à 2012

- L'aspect retraite => reconnaît une erreur dans les prévisions

L'impact de la loi Fillon + le contexte économique +> personne ne voulant plus partir avec une décote

Plus de visibilité sur les données => travail en cours avec Apex et les commissions Eco et E&F

- FT : Donnera les infos sur le détail des CDD sur orange, des pyramides d'ancienneté.

CGT : Perte de 800 emplois alors que les mobilités sont gelées

la sous-traïtance qui se maintient → demande les véritables chiffres sur la sous-traïtance

Effectifs par bassin d'emploi / progression à Paris et déflation en IDF

H/F : le taux de féminisation est à la traîne ...

CGT veut le recrutement des CDD et des apprentis en CDI

FT : Evolution importante CDI sur les 2 derniers mois de l'année => impact des départs en retraite (pour les agents fonctionnaires ayant validé l'ensemble de leur cotisations retraite).

Il montre plutôt une décroissance de la sous-traitance avec de l'internalisation et le contexte éco avec une baisse sur 2010

Les chiffres sur l'emploi, la méthodologie de la sous-traitance qui a été présentée aux commissions et l'expert a reconnu que c'est la manière de faire de toutes les entreprises.

Effectif moindre en IDF, la fin de certaines équipes qui sont amené à déménager sur Paris (entité à Arcueil)

Certains apprentis ne souhaitent pas forcément être embauchés à FT

Taux de féminisation => Innovation : il faudra apporter une vigilance, on travaille avec des écoles, des organismes de recrutement,

Étude effectuée sur les femmes ingénieurs, comment mieux les convaincre, identifier que les Télécoms ne sont pas les souhaits des jeunes femmes. travail de longue haleine pour sensibiliser dans les métiers des Télécom, faire attention dans la rédaction des offres d'emploi.

FO : volume d'heures de formation

Perspectives 2010 : manque d'ambition car il y a lieu d'anticiper pour transmettre leur savoir faire

Annonce de 3500 recrutements insuffisante.

FT : requalification des métiers +> le référentiel des métiers évolue sans cesse

Bresson CFDT : reprend entièrement les données des années précédentes avec quelques ajouts sur les ajouts.

Demande une vue plus qualificative sur les apprentis. ?

FT : Demande une Vue plus qualificative sur les apprentis : les écoles exigent d'avoir un œil sur les missions de l'activité dans les entreprises en rapport avec l'aspect qualitative ;

Globalement le retour est positif sur l'aspect qualitatif

Catégorie B & C => baisse importante majoritairement sur les départs en retraites

Évolution des CDI TP pour la catégorie C est amené à décroître

Tendance actuelle => Diminution de la sous-traitance cout faible et poursuite sur l'année 2010

Leyral SUD : domaine innovation qui est touché par une diminution d'effectifs et pourquoi innovation applicative et non R&D .

L'activité recherche la plus touchée avec -8%

P24 la recherche appliquée note que seulement 5 chercheurs sur 90 personnes, recrutement pour le TPS ?

Demande une pyramide des âges sur le domaine recherche

Que fait-on des thésards ?

M bonhomme nous a confirmé une reprise des embauches en 2009 et ce n'est pas le cas.

La sous-traitance est indiquée par secteur. => peu de visibilité.

Nombre de promotion par ancienneté et par bande.

FT: dans « Innovation », des personnes occupent le domaine perspectives et R&D

-TPS en 2100 et on le verra en juin 2010 ;

- 250 recrutements externes pour le TPS

CFE-CGC-UNSA (nf) :

- Besoin d'un projet industriel pour l'entreprise et le personnel

La CFE-CGC/UNSA rappelle la nécessité d'un véritable projet industriel permettant aux personnels de mieux appréhender l'avenir. Ce projet industriel devrait être présenté en juin prochain. On en attend une dynamique et un élan favorable avec beaucoup d'impatience.

Pour l'instant, la crise sociale à FT est toujours là et le choc psychologique que pourrait représenter le projet industriel n'est toujours pas intervenu.

- Question de fond sur l'emploi :

la page 10 du fichier a été déjà affichée telle quelle au moins le trimestre précédent ! Quelle adéquation existe-t-il d'un côté face aux départs naturels qui ne commenceront en nombre qu'à partir de 2012 et la baisse des effectifs de l'entreprise par Domaine de métiers planifiés entre 2009 et 2011? Les prévisions à moyen terme (2011) posent problème face à des départs prévisibles qu'après 2011.... (Les premiers départs en nombre démarreront qu'en 2012).

- le domaine Réseaux, cœur de métier, représente 28 % des effectifs donc est en baisse par rapport à 2008. Cette répartition à la baisse n'est elle pas en opposition face aux positions stratégiques de notre nouveau Directeur Général - qui entend remettre le réseau et les problématiques réseaux au centre des préoccupations de FT?

On note aussi une importance très forte de sous-traitance dans **la conception des réseaux** ! Pourquoi un tel choix stratégique ? (35% de l'activité en interne !) La conception des réseaux n'est-elle plus un avantage stratégique ?

Pyramide des âges domaine réseau :

Le constat est que dans 4 ans, 11% (2 800) de l'effectif du domaine sera parti. Les 4 ans suivants, 24% (6 500) de l'effectif sera parti. Donc : dans 8 ans le domaine aura le tiers de son effectif en moins. Q : Avec quels moyens humains le réseau FTTH sera-t-il déployé

- Au niveau du plan de déploiement FTTH, qu'est-il actuellement planifié en termes RHpuisque comme Anne ma sœur Anne, au vu des résultats du T1 2010 évoqués ce matin, on ne voit pas venir grand-chose., l'anticipation des évolutions techniques et des besoins à venir est-elle suffisamment prise en

compte ? Le budget planifié pour le FTTH est de 2 milliards d' € sur 5 ans, c'est-à-dire 400M€ par an...

-
Pourquoi l'année 2010 démarre t-elle si faiblement ? Manque de ressources ? Où seront ces ressources ? Internes ou Externes ?

- cela ne se fait nulle part, cad dans aucun CE, pourtant il nous paraîtrait souhaitable de connaître le nombre des personnes mises en redéploiement, en mission ou en en attente d'une affectation pérenne
- sur les promos, notre collègue de Sud nous a fait la démonstration du calcul de la baisse. Nous souhaiterions connaître le pourquoi cette baisse ?
- sur la sous-traitance : malgré vos annonces successives et nos demandes successives réitérées de réunions en réunions : la ST ne baisse pas.
- sur les prévisions : pourquoi n'êtes-vous entrés dans un niveau de détail plus important, en particulier sur l'aspect quantitatif. Je rappelle que la négo GPEC vient

de commencer, comment voyez-vous de telles négos si vous ne savez pas quantifier les emplois.

- Le domaine Informatique représente 8% des effectifs (soit les deux tiers du domaine gestion et support). Là aussi, on peut se poser la question de savoir si c'est suffisant- le SI constituant un de nos handicaps principaux, et un facteur important de RPS (une quarantaine d'applis au 10.16, par ex) reconnu par notre Directeur général qui en a fait une de ses priorités

L'outil SI est-il reconnu au bon niveau des besoins de l'entreprise ?

- Il y a eu 628 démissions en 2009, dont 83% représentant des démissions de CDITP (versus 71% en 2008 (1 218 démissions en 2008 dont 861 de CDITP).

Certaines de ces personnes qui ont démissionné l'ont fait parce qu'elle n'avaient d'autre choix, notamment en raison du time to move, encore en vigueur au S1 2009, Ma question est que, lorsque ces personnes qui souvent ont dépassé la cinquantaine, auront dépensé les 2 ou 3 années de salaires qui leur ont été octroyées, pour négocier leur départ, elles courent le risque de sombrer dans l'extrême précarité.

Est-il prévu des solutions de rempli pour ces personnes, de manière à envisager une transformation de la démission brute en PPA, ou quelque chose d'équivalent à montant d'indemnité égal, de façon à leur autoriser un retour vers l'emploi...

- Pour conclure, les perspectives de recrutement se situent pour les 3 prochaines années, essentiellement sur le Domaine Production de Contenu Multimédia – édition animation – définition de contenus - régie. (qui ne représentent que 0,5% de l'effectif total de l'UES).

- on n'est pas plus certain que l'année dernière qu'Orange TV puisse devenir un succès et venir mordre sur les plates-bandes de Canal +. Nous voudrions juste rappeler l'exemple d'un dénommé Jean-Marie Messier qui a voulu lui aussi mettre du contenu dans ses tuyaux et qui a ainsi conduit sa société Vivendi à la quasi-faillite.

Réponses FT :

- 1) adéquation départ naturelle 2012 sera assez progressive ; perspective amenée à être révisée → aspect transmission des connaissances et compétences sera anticipé
- 2) réseaux : évolution 2009 plutôt à la baisse, recrutements ne combleront pas forcément la totalité des départs, l'activité réseaux reste notre « activité cœur de métier ».
- 3) sous-traitance conception réseaux => certaines tâches ne sont pas considérées à VA, donc sont sous traitées.
- 4) recrutement pour le FTTH
- 5) nombre de personnes en mobilité et en déploiement → sera fait en reprofiting 2010
- 6) baisse des promos liées aux effectifs de groupe
- 7) démission : rupture du contrat âge moyen inférieur à la moyenne de FT sur les métiers de la vente entreprise et sur des métiers d'expertise, la possibilité du PPA a été étudiée => pas moyen de retour... Nous n'accompagnons que les projets pas viables, basé sur du volontariat. Ceux qui ont démissionné l'ont fait en pleine connaissance de cause.

Vote : 24 contre (unanimité)

5. Évolution de l'immobilier

ADB annonce la prise de bail d'un immeuble dans le 15^{ème} arrondissement. 30 000m² → vg : c'est déjà dans les journaux..

Philippe ROBIN (FT)

Le marché entreprises Immobilier est déprimé
 FT = Immobilier = monde perpétuellement inflationniste.
 L'immobilier se porte bien quand les prix montent.

Stratégie immobilière :

6M€ en France et 4 M€ à l'étranger

Cessions immobilières (immeubles techniques) importantes en 2001 et 2002 car désintérêt de l'entretien de ces immeubles

Domaine de +en+ technique considérable sur les énergies, le traitement de l'air

Très peu de transformation, peu d'opérations immobilières de grande ampleur

A l'époque, le Président a donné l'ordre de réduire un million de m²

La stratégie se résume à peu de choses, tout se fait dans la réalité du terrain.

Dépenses de 2 milliards € par an => sommes considérables.

Succès de l'immeuble d'Arcueil orange village

A réussi à maîtriser les dépenses immobilières

On a moins d'immeubles tertiaires que techniques, non vrai en valeur car on approche les valeurs techniques (Lyon, Bordeaux etc.. +> loyer élevé)

On a tertiairisé les immeubles techniques

Le prix de l'énergie est en augmentation : l'indice de la consommation T3 a augmenté 4 fois

L'immobilier connaît une augmentation structurelle de 2% d'augmentation maintenant on est à env. 3%

La réglementation environnement qui dit que tout est très cher

Budget de l'immobilier => pas pris partie de centraliser les coûts immobiliers

Ex pour les boutiques, le financement est chez BVD car c'est un acte commercial

Le service est en charge des baux, paie le loyer au propriétaire mais n'est pas porteur de l'affaire

GTI gestion technique immobilière a le rôle d'entretenir les bâtiments (activité de prévention d'entretien, d'audit..) → beaucoup de programme de modernisation de cuves de fioul, désamiantage, plomb, risque d'incendie

TPSA, sonatel+> regroupement d'immeubles - l'opérateur égyptien promoteur et partenaire dans EURASCOM

Enjeux à CT:

doit faire face aux problèmes structurels => mener à terme les opérations immobilières

Optimiser les surfaces techniques et réduire les surfaces inoccupées

Pas simple +> protéger la pérennité de nos contrats, protéger les bâtiments stratégiques,

La poste est confrontée comme nous pour les bâtiments historiques,

F. Genou (CGT) : remarque d'ordre général sur le mot collaborateur +> demande que les intervenants utilisent à bonne escient ce terme

Impact coût Carbone, évaluation du nombre de salariés impactés

Demande l'abandon des open spaces

Politique d'amélioration des sites alors qu'il y a de moins en moins de cantines, de parkings +> ce qui est reconnu comme cause majeure de stress

B. Dumont : dans l'accord en cours sur l'organisation du travail et condition de travail, ce sujet est dans le rôle des chsct

CGT : On ne voit toujours pas la stratégie pour les années à venir sinon ce n'est pas la peine de nous faire perdre notre temps

FO : Taux d'endettement, pour les actionnaires +> recherche l'effet de levier,

Politique n'a-t-elle pas pour effet de réaliser cet effet de levier

Robin ; réponse non

Notre devoir est de maîtriser nos dépenses

CGT : Comment adaptez vous votre politique pour les back office ?

Les conditions de travail devraient impacter votre stratégie et votre présentation est uniquement économique

R : Le point qui m'a été demandé est uniquement économique

Ne conteste pas que le sujet conditions de travail est important, ou on doit impliquer les OS, les CHSCT => c'est un autre sujet ou on doit organiser d'autres réunions, ce n'est pas le même selon le métier que l'on exerce

Vous êtes en train de confondre l'activité de stratégie de bâtiment neuf

FO insiste en confirmant que vous avez un **certain pouvoir** de réduire des m2, vous conditionnez les problématiques de conditions de travail

Pistes de réflexions que vous aurez pu inclure dans ce dossier ...

BD : la présentation de Philippe est de vous informer sur le rôle de la stratégie de la FT au niveau immobilier

Quant à la notion de taille critique et pour tous nouveaux projets seront traités en cas par cas

==> Donc il ne faut pas faire le procès de ce dossier

CFTC (A. Borelli) : Vos programmes instaurent des réductions de postes de travail ? Bureaux satellites ??

R : beaucoup de programmes intègrent des positions de travail banalisées

Distinction à faire entre le télétravail et le nomadisme

BD : l'utilisation du télétravail suite à l'accord télétravail => on recensera les bureaux satellites en fonction du nombre de salariés impactés, c'est plus un problème local et non national

Notion d'opens pace pour certains types sont fortement critiqués

Nous faisons des efforts importants en la matière.

CFTC : ayez le courage de dire ouvertement que c'est tout simplement un problème financier

BD : je dois intervenir. nous faisons tous le maximum pour notre personnel concernant l'aménagement des open space , il y a des gens qui en sont contents..

CFTC : les boutiques représentent 90 M2 et les back d'office ne sont pas adaptés...

Nous avons dans les cahiers des charges des back offices importants ; sur le plan de l'organisation les choses sont claires+> l'immobilier doit aider les chefs d'entreprises et ont le devoir d'y venir autant de fois.

Sud (E Vieux Combe): on a demandé la présentation de ce dossier depuis au moins 5 ans et c'est seulement aujourd'hui que l'on nous le présente..

Stratégie de l'immobilier de FT pour les 5 ans ?? Choix des baux par opportunité pour les boutiques et ne crois pas qu'il y ait eu des études intenses..

Dans les m2 +> prise en compte des salles de détente, des cantines

Évoque le cas des associations qui paient des loyers exorbitants à FT

FT : dans certains nombre de cas, les loyers a été initialement calculé à la louche +> loyer élevé pour certaines associations. Actuellement, on traite au cas par cas, beaucoup ont été finalisés, en fonction du cout réel de l'immobilier

De façon + générale : les visions ne seront jamais strictes et il n'y a pas de gestion de l'emploi via la pyramide des âges, il est clair qu'il y a un problème de petite sites sur lesquels on n'investirait pas si pas on n'avait pas de signes de leur pérennité sur l'aspect de la restauration. L'idéal c'est d'aller dans les restaurants des autres. C'est un sujet qui est travaillé (petit, moyen ou grand restaurant) et qui nécessite des investissements assez lourds

CFE CGC – UNSA (vg) : O BARBEROT a promis de consacrer 10 millions € sur l'amélioration des conditions de travail

BD : la personne en charge reviendra vers vous pour plus d'information. Il s'occupe actuellement de 2 dossiers prioritaires

CFE-CGC-UNSA (vg) :

Tout d'abord, je souhaiterais une précision : l'immobilier dont vous parlez est-il uniquement dédié à l'activité professionnelle ? Est-ce qu'il inclut d'autres types d'immobilier, comme le logement social par exemple ?, les CE ? – les logements pour cadres FT dirigeants.

FT : FT ne loge plus ses salariés, n'a pas connaissance de hauts cadres logés par l'Entreprise, pourtant tout le monde n'a pas été mis dehors. FT communiquera le parc de logements portés par FT. Las ASC sont elles comptées dans le parc social ?

Vg : n'a pas vu de stratégie immobilière.

Conformément à l'accord mobilité, vous présentez le PSDI. Quand cela va-t'il être décliné dans les CE, selon quel calendrier ?

FT : cette approche sera déclinée dans les CE d'ici à la fin de l'année (T3).

Quelle est la politique en termes d'environnement HQE ? (France et étranger) ? S'est-on fixé un objectif de % de bât HQE, si oui, comment et à quel horizon ?

A l'étranger, et dans le cas où France Télécom représente une part du capital d'un opérateur, avons-nous une éthique ou une charte particulière que nous imposons à l'opérateur ? Je pense en particulier aux pays émergents.

Quelle politique RSE leur demandons-nous ? Une politique de RSE est-elle une des conditions de prise de participation au capital de l'opérateur ? Ou préfère-t'on fermer les yeux sur des bâtiments qui pourraient être défectueux, dangereux, amiantés, pourquoi pas radioactifs (cf l'article auquel nous faisons référence dans notre déclaration préalable d'hier), tout cela pour de simples intérêts économiques ???

ADB : restauration, l'enveloppe de 62 millions d'€/an n'est pas entièrement dépensée, ne voit pas pourquoi on rendrait ce qui n'a pas été dépensé.

FT : on ne peut pas avoir en France une politique Groupe et à l'étranger faire moins bien....

Politique environnementale → s'applique essentiellement aux bâtiments neuf ; hors, l'existant est bien plus important que le neuf.

C'est + complexe que de partir du neuf.

Vg : Il en peut y avoir de progrès sans l'adhésion du personnel.

FT : il faut adhésion du personnel pour baisser les températures, par ex...

En octobre 2009, dans le cadre des mesures d'urgence lancées par Olivier Barberot, il avait été promis 10 Md'€ pour l'amélioration des locaux. Pourriez-vous nous faire un retour de la suite donnée ?

- combien ont été consommé ?
- indifféremment dans les locaux loués que les locaux pour lesquels nous sommes propriétaires ?
- ce budget a-t'il servi à effectuer des déménagements / aménagements ? Je pense par exemple au grand déménagement vers le Balthazar, ou celui programmé à Montpellier.
- quelles ont été les grands types de travaux réalisés ?
- d'où vient ce budget ? aurait-il pu être pris du budget restauration par exemple ?

Avez-vous par ailleurs lancé des réflexions sur les Open Space, dont l'efficacité est régulièrement contestée ? Comment allez-vous les transformer ? 9 m2 a minima, 5 souvent dans la réalité ???

FT : on va regarder dans le détail

ADB : la réglementation prévoit 9 mètres cubes (pas carrés, ce qui change tout)...

Selon le slide 9, 3 500 personnes travaillent sur l'activité Immobilier. Quels sont les métiers ? Sont-ils voués à évoluer dans les 3 prochaines années ?

Où sont répartis ces salariés ? 607 appartiennent à la DIT, où sont les autres ?

Je souhaiterais faire un focus sur la politique d'implantation des boutiques sur le territoire français.

- nous avons entendu 2 discours : en décembre, il nous était démontré que FT allait élargir le maillage des boutiques. En mars, Stéphane Richard au contraire, parlait de redensification du territoire. Comment cela va-t-il se traduire, du moins en 2010 ?
- par ailleurs, France Télécom a le contrôle des Photoservice / Photostation. France Télécom est-elle propriétaire ou locataire de ces boutiques ? Ces boutiques font-elles partie de la présentation que vous nous faites aujourd'hui ?

FT : l'immobilier est le bras séculier de FT, trouver ou abandonner des locaux pour des boutiques...

Photo station : Ft est proprio des baux , pas des murs.

Selon le calendrier présenté en slide 7, la dernière grande étape de la stratégie générale de l'immobilier est en 2010. Et ensuite ?

- quel est le bilan d'étape financier des locations ?
- quelle sera la politique immobilier à partir de 2011 ?
- logique de réacquisition ou poursuite d'une politique de vente et location ?
- l'impact de la crise immobilière a certainement eu des effets, aussi bien sur les ventes que sur les locations. A-t'on donc renégocié certains baux ?

- quelle est la politique de développement sur le territoire français ? Implantation sur des zones moins chères ou au contraire, concentration des activités vers de grandes métropoles ?

FT : les acquisitions ne portent que sur la reprise de bâtiments techniques Vendus en 2002 2003. – ou le foncier de nos pylônes.

La stratégie n'est que l'élaboration de lignes directrices.

Nous sommes confortés dans de grandes métropoles ; nous avons des besoins de métiers, l'implantation est décidée localement.

VG : Demande un bilan permettant de savoir si la localisation dans les grandes métropoles est >0 (ex : vider St Etienne au profit de Lyon). Politique de concentration des activités dans les grandes métropoles par rapport à des zones moins chères ???

BD : il n'y aura pas de bilan ; le bilan social sera fait, mais pas celui des anciens projets réalisés.

De façon générale, pourriez-vous nous préciser les bâtiments pour lesquels France Telecom et Orange sont encore propriétaires, au moins les grands bâtiments emblématiques.

Idem pour l'immobilier à l'étranger.

Alleray est-il en location ? Quand Alleray va-t-il déménager ?

Vg : je cite businessimmo.com du 18 mars 2010 :

France Telecom prendrait la Tour Olivier de Serres (Paris 15e) - Selon nos informations, France Telecom prendrait la totalité des 30 000 m² de la Tour Olivier de Serres, située au 78 - 84, rue Olivier de Serres, à Paris 15^e, à proximité de la Porte de Versailles.

Le loyer de présentation varie entre 480 € et 530 €/m². Propriété d'Allianz Real Estate, cet immeuble restructuré est certifié HQE.

On ne sait pas qui irait là-bas..."...

Je repose donc, et complète ma question :

- quand le bail du site Alleray a-t'il été ou va-t-il être résilié ?

- quand allez-vous présenter le dossier en CCUES ?

- quand Alleray va-t-il déménager ?

FT : le bail court jusqu'en 2013 ; par ailleurs, on est toujours proprio de Bagneux (Orange distri), Cesson Sévigné à Rennes, etc....

Vg : parle d'Issy les Moulineaux

FT : on n'est + proprio, c'est un enjeu urbain, enjeu aussi pour le proprio en termes financiers.

Le POS de la ville a été changé, ces bâtiments devraient être rasés à terme...

En 2002, on a signé à 9 ans fermes, avec certaines dispositions particulières dans le détail

Préavis de 6 mois pour résilier le bail.

Bail d'Issy les moulineaux → le bail n'a rien d'agricole, c'est un bail commercial classique, on a pris quelques précautions avec le propriétaire..

BD : on peut-être proprio par ex avec La Poste (Lyon, Rouen,...).

CFE CGC (vg): demande un focus d'implantation des boutiques sur élargissement du maillage (40 Km) discours de stp richard => parle des photo shop, appartiennent `ils à FT

Politique de la densification des boutiques => ça n'est pas du ressort de l'immobilier.

Robin (FT): oui on se conforte dans les grandes métropoles Les schémas d'implantations seront présenté dans les CE

CFE CGC (vg) : cela nécessite d'en faire un bilan

FO : fait le constat que le CODIR de la direction de l'immobilier est peu féminisé..

FT : oui (métiers du bâtiment historiquement peu féminisés) et il faut que recrute des jeunes.

6/ Résolution SST/ASC



reso_ccues_r219_04-050510.pdf



2009-11_information_ccues_04-050510.pdf

Franchi met au vote une résolution sur les services de santé au travail + ASC.

Vote : 24 pour

7/ Projet de déménagement immobilier sur Montpellier

A mettre en relation avec le nouveau FT.

Regrouper tous les acteurs du monde E qui travaillent sur un même site → CCE, AE, AE Pro, Ae PME.

Cadre de W qui permette la proximité de certaines équipes

Projet majeur, emblématique, 1 200 personnes – 6 CE – 13 CHSCT.

540 salariés à Galéra + sous traitants

Themis loué depuis 9 ans

Apollo ABC = nouveau bâtiment
540 places de parking ; 300 dans les baux existants, 236 parkings sécurisés à 8 mn
Apollo = ZAC Euréka

Restaurant d'entreprise - cabinet médical
27 espaces de coaching
Demande d'arrêt de bus à proximité (400 m actuellement)

Hôtesse d'accueil télésurveillance

Puech Villa = galera, le mieux lotis mais sans restauration

26% temps de trajet stable, 28% diminution, le reste = augmentation

Grosse prise en compte des RPS

Pilotage local est un élément fort
Projet datant d'environ 2 ans
Fondement de l'opération +> volonté de la section Métier pour créer et à renforcer toutes les synergies (réunir divers métiers sur un même site)
Garantir un cadre de travail près de 5 équipes tels que les services RH
Dimensions économiques=> diminution des charges de loyers
15 services sont impliqués dans le projet pour 1192 personnes

Les équipes concernées

24 TH dont il faudra en tenir compte

6 CE sont concernés ; ROSI, VMF FSupport, RSI, Orange France, DTS

13 CHSCT

Les sites :

La galéra : 564 salariés (bail terminé)

Thémis : 377 anciens centre Orange

Rabelais : 251

Certains sont dans des configurations de type plateau = espace ouvert

Nouveau projet : APPOLO

1^{er} piste : transformation de la galéria

Quoique l'on fasse on n'arrivera pas à obtenir plus de postes,

Réaliser tous les travaux => irréalisable car coût élevé

Objectif d'environnement pas obtenu tel que celui d'Apollo ;

2^{ème} piste

Utilisation des 3 principaux bâtiments déjà existant et occupé / Rabelais, marché gare et Croix d'argent

Ddsi vient d'arriver dans le galéra lui évitant de déménager 2 fois dans l'année

Projet d'implantation des équipes voir P9 dans le dossier

Environnement de travail sur le site Apollo

Promoteur Atea a pris des engagements en terme de performance avec des préconisations techniques, crèche de proximité, création d'un nouveau restaurant sur le site

Environnement de travail voir p 11

Douches à l'intérieur du bâtiment

7 Lignes de bus et jonction avec le tramway

Négociation pour obtenir un arrêt plus proche du bâtiment

Logistique : hôtesse d'accueil, PC de sécurité avec système de télésurveillance

Beaucoup de travaux à faire sur l'environnement de travail sur le site de Rabelais,

Étude économique :

Économie de 1,42 M€,

Investissement de 6 M € pour les travaux et un retour sur investissement sur 5 ans

Si retransformation des bâtiments actuels

Coût de réaménagement estimé à 7,8 M €

Questionnement des salariés pour les démarches concernant les transports car 46% vont être impacté sur l'aggravation du temps de trajet .+> FT est en négo avec la ville

FT n'occultera pas les risques psychosociaux sur l'environnement de travail pour ceux qui avaient un bureau individuel

Pour l'éclairage +> se mettre en structure de ces impacts avec les intervenants concernés / Médecin, CHSCT

Mise en place de groupe de travail, associant les divers acteurs : managers, salariés, OS etc..

Impact IRP :

Pas d'identification des impacts

Comité de pilotage bassin emploi piloté par un responsable de projet DT sud

Comité de pilotage national

Structure de coordination avec les OS concernés afin de veiller sur la restauration, l'impact sur les transports, les conditions de travail

Communication :

Expliquer les différents points de questionnement des salariés

Prendra en compte les remarques des élus

Calendrier prévisionnel

Rappel des échéances connues voir p 18

Aujourd'hui => présentation au CCUES

Les différentes dates de présentation aux CE (avril 10), CHSCT pour mai

FO rappelle que CGT et Fo ont ramé pour amener ce projet (maintenant Apollo 3 - lobbying auprès de la mairie)

A remis à la FT un outil de travail

L'ensemble des salariés ne veut pas d'opens space.

Le contenu de cet outil de travail : 31% des baisses des M2, 20% des baisses de parking => obliger pour certain d'aller au parking d'IBM après une certaine heure et

cela prendra 15 minutes (demande à ce que cette perte de temps soit pris dans le temps travaillé)

Sondage démontrant que 90% des salariés vont prendre leur voiture (1650 KM supplémentaire +< aggravation des tas de trajet) => compensation par la D46

FT : a bien conscience du problème de parking. Essaie au maximum de réunir un maximum de parking.

Envisager un site de covoiturage, des parkings pour vélo

Contre l'attribution des parkings de façon nominative.

Fais appel sur des compétences externes sur l'ergonomie

M Maurin CGT : rappelle le problème de la superficie

Si doit faire les critiques des salariés => en aura pour 15 Pages

Sud : il y a des expériences malheureuses sur les open spaces

Que veut FT notion de territoire p 9 ? le mot est choquant on n'est pas des animaux

Il semblerait qu'il y ait une autre entrée, Pourquoi ?

P 12 et 13, pas d'unité de mesure, K € ?

En quoi correspond les dépenses de 6 M €

Les impacts du stress => risques psychosociaux

Temps de trajet de +40 mn et mappi n'est pas valable..

Fin des baux commerciaux ?

FT : on va étudier avec les acteurs nécessaires pour créer des environnements agréables.

On prendra en compte le bruit,

OK pour le vocabulaire du mot territoire

Il n'y a qu'une entrée pour le Galéra

Confirme que ce sont des K€

Ce sont les mobiliers, une partie du câblage, tout ce qui n'est pas du ressort du promoteur

Un expertise sera menée au niveau local et suite à cette expertise prise en charge par l'employeur et il y aura un certains nombres d'attendus et on prendra les mesures adéquates suite à ces attendus.

BD : Si le temps de travail est à revoir, on en prendra compte ; le but est de réussir cet opération

Distance entre Galéra /Apollo => 8 km

Galéra ; Bail fin 2010 et l'autre bâtiment en 2011

Expertise CE =>Les experts vont revenir vers les OS, les instances concernés (CHSCT) à titre de négo locale et on reviendra après vers le CCUES

Les élus locaux vont présenter une motion avec une nomination du cabinet d'expertise.

Déclaration rétrospective de la Cfe-CGC-UNSA (nf):

Par rapport à tout ce qui vient d'être dit, les impacts principaux ont tous été évoqués, à savoir essentiellement la problématique des open spaces qui constitue une des composantes majeures des RPS et qui mériterait un traitement totalement spécifique— ainsi que le Pb des places de parking

Sinon, de façon globale, au-delà de ces points le projet nous paraît traité d'une façon ayant au moins le mérite de la cohérence – et prenant en compte un certain nombre de problématiques de façon professionnelle.

J'aurais voulu profiter de l'occasion pour faire une digression, que j'ai évoquée en off à la cantine, qui est celle du bâtiment le rond Point à St Etienne, beaucoup plus modeste que Galéra puisque le déménagement ne concerne qu'une centaine de personnes et par rapport auquel on craint que FT ne retombe dans ses vieux travers qui seraient ceux d'aller au plus simple, et d'utiliser les vieilles recettes qui ont fait leurs preuves, à savoir réaménager l'entresol d'un bâtiment technique, en l'occurrence St Etienne Fauriel, pour un coût pas du tout modeste de 700K€, sous la forme d'un open space qui de fait ne sera pas sourd mais qui sera quasiment aveugle puisque les fenêtres de ce local étaient destinées initialement à éclairer un autocommutateur E-10N1 et ressemblent plus à des meurtrières qu'à des fenêtres.

La problématique parking y est plus importante qu'à Montpellier puisqu'il n'y en a absolument aucune qui soit disponible à proximité raisonnable – le bâtiment étant situé en plein centre ville.

La problématique restauration est également importante puisque le restaurant Sodexo situé à proximité est hyper saturé.

Je voudrais donc profiter de cette information sur l'immobilier FT à Montpellier pour demander à ce que celui de St Etienne soit traité avec une démarche et une approche s'intégrant dans le cadre du nouveau contrat social de F. Telecom.

FO = ne veut pas d'open space, baisse de 31 % des m2, 27% des places de parking, 90% des salariés vont utiliser leur véhicule

FT = gestion intelligente des parkings

CFTC = Mobilité forcée (pour les seniors) = ADB : il n'y en a pas

Pas de vote sur ce projet

8/ Remplacement de 2 élus à la Commission R et D

Vote pour ces 2 résolutions 24 pour

9/ GOA

Expert GOA (à la demande de la Cfe-CGC-UNSA)

ADB accepte sa participation puisqu'aucun élu ne s'y oppose...

Présentation par Mme Sabotier :

Warhammer = échec industriel assez fort.

Déficit de 49 millions d'€/an chaque mois on engrange des pertes....

Warhammer investissements de 66 millions d'€ pour 33, millions d'€ de revenus

30 000 abonnés (150 000 au début)
Ce jeu ne sera pas relancé

Jeux vont se développer

Jeux casual...nouvelle cible des femmes

Jeu vidéo en streaming....fonctionne TB

Synergie entre trans et cross media

GOA = distribution de jeux vidéo en ligne

Forte activité qui vont doubler essentiellement du à l'arrivée des Smartphone

Jeux causals : jeux de cartes, échec, très facile à jouer => cible : les femmes

Jeux PC répartition 80/20 %

4 axes fondamentaux qui se font autour de la stratégie de distribution de jeux

Développer cette activité à l'international

Mise des rubriques d'actualité avec ces jeux

Accéder à des jeux de la TV => offres en test dans 270 foyers

Chercher des nouveaux territoires à l'international

Déploiement d'une stratégie sur le module pour les écrans

10 000millions € sur les paris en ligne

Taux de croissance en dessous du marché général

GOA => Cumul de cash flow => déficitaire de 49 M €

Engrange des pertes tous les mois

Investissement de 60 M € avec des revenus autour de 30 M€

Diminution des abonnés de 150 000 à 30 000 abonnés aujourd'hui

Idem pour les USA avec 150 000 abonnés réduits à 38 000 abonnés

Jeux free to Play +> déficitaire

Proposition de reprise d'activité par le management irlandais +> reprise de proposition

Reprise des licences et de leur exploitation par les auditeurs Contrats avec les éditeurs +> clôturer les contrats pour ces 2 activités au sein de Goa => engendré les arrêts d'activité en Irlande

Volet social :

Information /consultation au CE innovation avec un avis sur ce projet 5 voix pour, 3 contre et 1 abstention

Demande une expertise : cabinet Altedia => retenu

2 rôles majeurs / celui d'écoute sur leur compétence

L'autre sur des accompagnements de la suite de leur carrière

Un savoir faire sur les salariés en difficulté de stress

Consultation aujourd'hui sur les aspects de ce dossier :

Permettre aux salariés de retrouver un poste

Chef de projet

Conseiller mobilité => rôle d'écoute, plus élargie pour cette fois

Responsable formation des activités de croissance pour le développement des compétences (proposition de plan de formation)

Moyen : constitué une commission paritaire

Partenaire pour le pilotage de ce projet : médecin de travail

Dernière consultation au CCUE +> Communiquer aux salariés demain matin avec un Kit de communication (fiches de poste, contact utile avec le chef de projet, le cabinet d'expertise)

Sur le principe du volontariat.. Peut stopper le processus.

Identifier les cursus de professionnalisation autour du marketing produit, du pc, du mobile, développement d'offres à l'international

Devra faire un Choix prioritaire 3 propositions de postes seront données au salarié
Autres Compétences de facturation et recouvrement, de traduction,

CFDT : cette affaire est en cours depuis juillet 09; le dossier a évolué; expertise syndex, bugs sur les produits, serveurs pas dimensionnés,...

Pertes de 50 millions d'€

Eire = environ 100 licenciements secs ???

CGT : Débâcle GOA

Pas de business plan savamment étudié et digne de ce nom.

Nouveau projet = moins de risques

Nouvelle organisation : il convient de nous fournir rapidement la liste des postes

Les graphistes sont nécessaires

GOA Irlande c'est indécent de présenter un dossier sans piste les concernant....

Les sous traitants de GOA en Irlande ne sont pas : pas évoqués (74 ou 68

Crise du capitalisme

on veut plus d'infos sur le business plan.

FT : ok, je vais d'abord présenter avant l'été à Innovation, je viens vous le présenter plus tard

On a essayé de trouver des partenaires de jeux pour recaser les salariés de Goa => propal de reprise de l'activité irlandaise par un de ces partenaires. Reprise de l'ensemble des salariés de Dublin.

Le partenaire veut s'installer en Europe.

Business Model : pas d'investissements supplémentaires car on fait distribution.

On veut assoir l'activité jeux sur les mobiles

Sur jeux en ligne : accords avec acteurs "vertueux", apportent le CE, FT pas responsable du contenu de ce qu'offrent ces partenaires

FO

Comprendre pour ne plus que ça se reproduise plus ? pourquoi wharamer et pas war of world kraft

Il faut bien cibler le jeu.

FT : war kraft faisait partie de wizzard, acheté par Vivendi.

Stratégie : agréger contenus édités par d'autres, pour utiliser nos réseaux

Sud

Irlande => il en reste 68.

Filiale irlandaise pour mieux contourner volet social

Volet stratégique => la situation précédente était pire avec ancienne direction Goa
new stratégie => on est distributeur, moins risqué

se séparer des compétences design => pas bonne idée
volet social => dossier mieux que la dernière fois.

Manquent liste des postes maintenus, supprimés, créés
pas de vision de la sous-traitance

Confidentialité du cabinet extérieur qui va recevoir les salariés

Quelles mesures pour ceux qui veulent quitter le groupe ? Ruptures conventionnelles ?

Précisions sur la commission paritaire de suivi

on votera contre car 2 parties dans le dossier (Irlande et France)

FT : s'il n'y avait pas de CGE, le CCUES serait compétent

Volonté de filialiser les activités : sera vigilant pour que Contenus soit une activité et une division de France Télécom. Ce n'est pas pour mettre les salariés de FT dehors (*mais bien sûr !!*)

Sur la stratégie d'achat de jeux : c'est une tendance du marché

Postes qualité => il y en a aujourd'hui, mais c'est à la charge des chefs de projets / produits

Poste de communication => pas la peine qu'il y ait com. rien que pour Goa => on aura la comm de la Lob Contenus

Traduction => nécessaire quand on éditait, mais vu qu'on fait distrib, plus besoin

Processus d'affectation des postes : chaque salarié exprime souhaits par ordre de préférence => commission DRH, managers, cabinet pour attribuer postes en fonctions des souhaits et des compétences

État d'esprit : construction avec les salariés

Rupture conventionnelle => sera examinée

CFE-CGC-UNSA :

Tout d'abord, quelques questions sur les aspects économiques du dossier - voir slide 9

vous précisez que les coûts mensuels s'élèvent à 1,3 Md'€ par mois, à date.

- Quels sont-ils en France et en Irlande ? France + Irlande

- Quels sont les coûts liés aux personnels France ? aux personnels Irlande ? ne savent pas distinguer les différents coûts

- Quels sont les coûts liés aux licences ?

Direction : on ne sait pas distinguer et répartir les coûts

Quels étaient ces coûts fin 2009 ?

Direction : environ identiques : 1, M d'euros /mois

Pour le développement de votre stratégie jeux, est-ce que cela va impliquer des développements d'infrastructure ? Est-ce que cela pourrait booster ou être boosté par le développement de la fibre ?

Direction : vu qu'on fera de la distribution, pas de nouvelle infra. En revanche, les jeux (surtout sur TV et ceux en 3D) vont bénéficier de la fibre, et la fibre va bénéficier de ces nouveaux services.

Notre DG, Stéphane Richard, a insisté sur l'augmentation du CA sur 5 ans dans les pays émergents. Quels est le positionnement de l'activité jeux sur les pays émergents ?

Direction : oui, surtout pour jeux mobiles en Afrique et la plupart des pays de l'Est

Sur le volet RH, vous nous avez présenté un plan de reclassement. En CE Innovation, nous en avons d'ailleurs apprécié le contour. Mais il s'agit du contour, de nombreux défauts ont été soulevés en CE Innovation, nous en seront donc d'autant plus vigilants. J'ai quelques questions :

- est-ce que les postes que vous trouvez / cherchez vont aussi être proposés aux salariés de Goa Irlande ?

Direction : il y aurait certainement un repreneur américain, donc pas nécessaire de penser à reclasser des salariés irlandais en France

- est-ce qu'un designer en Dbis pourrait se retrouver sur une plateforme 1014, par exemple ? Sous prétexte que les 3 postes proposés relèvent de la même qualification

Direction : non

- combien de postes sont proposés en filiale ? Combien de salariés de GOA devraient partir en filiale ? Avec quel contrat ? 7 postes en filiales - contrat filiale à condition d'emploi équivalente

Direction : 7 postes proposés en filiale. Les salariés partiront avec contrat filiale, mais à conditions de rému équivalente

- concernant la commission paritaire de suivi, quand sera-t-elle mise en place ? Quelles en sont les principales prérogatives ?

Direction : mise en place d'ici mi-mai.

Prérogatives : pour déploiement du processus RH

Je voudrais revenir sur les raisons qui vous ont poussé à déplacer l'activité jeux vers l'Irlande ? L'activité Jeux a tout d'abord été créée en France, puis une filiale a été créée en Irlande. Il y a ensuite eu le transfert des activités vers l'Irlande. Était-ce pour vous donner une flexibilité sociale ?

Direction : à l'époque, c'était ce qui correspondait le mieux : connaissance des jeux, maîtrise des langues (pour les traductions des jeux). Mais non, nous n'avons pas profité de la flexibilité sociale (mais bien sûr !)

Je vais terminer sur un commentaire au sujet des Jeux Casual, selon vous, simples et donc plus adaptés à la gente féminine. Après la pub de Tabbee qui disait "enfin une technologie aussi évoluée que la femme", franchement, vous faites fort ! La présidente de la commission égalité pro va sûrement apprécier. Il se trouve que j'en suis la présidente, et que j'ai des doutes sur vos propos.

Pour 0

Abstention : CGC + CFDT (7 voix)

Contre : 17 (CGT + FO + Sud + CFTC)

Explication de vote (rappel : 2 voix CFE-CGC abstention)

L'expression de la CFE-CGC est différente de celle du CE Innovation, essentiellement parce qu'en CCUES, le volet Irlandais est regardé.

Le reclassement des salariés de cette filiale nous pose question.
C'est pourquoi nous nous sommes abstenus.