

Compte-rendu du CCUES des 24 et 25 novembre 2010

Déclaration préalable CFTC

A propos du mail de Mr VICART qui s'adresse à tous les salariés sans passer par la ligne hiérarchique.

(Faire bien du 1^{er} coup, parfaitement du deuxième).

il convient de rester vigilant quant à la notion de travaux urgents.

Donc : Interrogation de la CFTC sur la méthode et l'organisation

Déclaration préalable SUD

Interpellé également par le push mail. S'associe pleinement à cette critique

Réponse de sud pour ce mail par un communiqué de presse

Gestion de l'après grève est brutale.

Optim : pharaon, mona, Nevada → ces applis ne sont pas passées en CCUES.

Gestion de l'après grève contradictoire → au niveau des retenus

Déclaration, préalable CFDT

Projet STAR

Rupture de la stratégie contenus

Demande d'expertise du dossier pour avoir un éclairage sur les pertes

Partenariat pertinent

Les mois passent et le dossier avance peu.

LZ : concernant la grève, il y a eu différents types de préavis faits en oct. et nov.

Et ils ont des applications spéciales pour les salariés Temps Partiels .Leur retenue est d'un nombre de 1/ 30 ème sur cette base jusqu'à la reprise du travail => en cas de préavis de grève illimité

D'autre préavis « renouvelée de manière quotidienne »=> la direction va regarder au cas par cas pour les TP afin que cela ne soient pas appliqué de façon continue.

SUD : demande l'application d'un minima.

LZ : FT s'efforce de la mise en place des modalités. Traitement au cas par cas pour les régularisations

PV n°23 => vote : approuvé à l'unanimité

1/ Bilan Emploi S1 2010

Documents qui continuent à s'étoffer (env. 60 P).

Points particuliers : sur les tendances d'évolution

P4 : effectifs => légère décroissance pour les CDI

CDD décroissance plus marquée

Alternants 339 nouveaux contrats le gros des entrées se situe vers sept /oct.

Volumétrie des alternants sera mieux appréciable au T3

Stabilité sur la partie alternance

Taux d'insertion 4,5% d'alternance par rapport à l'effectif de l'UES (l'obligation légale est de 3%)

Analyse complémentaire sur l'alternance

Évolution marquée de la décroissance des CFC

Évolution par métier => stabilité sur l'ensemble des métiers accroissements sur les métiers réseaux, intervention clients en lien avec le lancement de ce programme FTTH

Croissance importante sur la famille RH, poursuite sur le 3^{ème} trimestre

Effectif par bassin d'emploi : évolution qui se retrouve autour de la stabilité autour de 0,5 %

Diminution forte de CDD

Mobilité : changement de département principalement sur IDF

P38 et suivantes : les flux : 877 recrutements externes (montée en puissance pour FT, accélération va se retrouver sur les mois suivants => chiffres supérieurs à 250 et 300 par mois => FT confirme que l'objectif sera atteignable en fin d'année)

Taux de féminisation de recrutement inférieur légèrement en baisse par rapport au taux de l'UES

Décroissance légère de la sous-traitance

Conclusion :

Effectifs CDI stable - recrutement externe 1125 CDI

Nombre de départ moins nombreux

Décroissance assez nette des départs en retraite pour le S3 2010 et ce nombre sera encore moindre dans les années à venir

Sud : En attente sur le bilan de fin d'année

L'alternance comparée au taux légal => c'est ridiculement bas

Rappelle de la nécessité de recruter 4500 techniciens de plus

TH : qu'en est-il de l'engagement pris par l'entreprise ? Si elle le respecte, il faudra

74 personnes TH à recruter pour la fin de l'année et cette mission est impossible

Critique sur le Taux de féminisation

PPA, Essaimage. => en baisse, pourquoi ne pas combler les manques par des recours CDD

TPS : demande de préciser au niveau des embauches même si Sud n'est pas signataire de cet accord, inquiet si les 25 % ne sont pas comblés

On ne devrait plus parler d'emploi « prioritaire »

LZ : il y a toujours des priorités d'emplois

Ce qui change c'est l'impact et c'est normal que l'entreprise continue à utiliser ce terme,

Taux de féminisation : c'est stable mais n'a pas d'explication qu'à ce stade, on n'arrive pas à relever ce taux (l'explication serait que la population féminine serait peu attirée par FT).

Plan d'action est en cours pour les TH et doit être présenté prochainement aux OS => les résultats ne sont pas à la hauteur et on ne pourra pas respecter nos engagements

L. Aufils : TPS : les 50 % du temps libéré n'apparaîtront que sur les 3 ans.

Alternants : recrutement faible pour les reconversions CDI. On peut considérer que ce taux est faible. Les grosses sorties d'alternants se font au 2^{ème} semestre

Volume du temps libéré est très faible pour les TPS :

PPA => diminution de sortie, ces personnes sont amenées à prendre un congé PPA ou essaimage ce qui explique en partie cette légère évolution

Volume d'intégration en 2009 de PPA, année sabbatique, et cela ne se fait pas avec un recours CDD

CGT : déclinaison sur le télétravail

Tendance évolution métier (peu de croissance), comment allez vous faire pour recruter les 10 000 emplois ?

Comment se fait il que vous pouvez trouver des compétences féminines en CDD et non en CDI ?

Les femmes cadres sont cloisonnées en Dbis

Veut des actes en regard des engagements de l'entreprise

Mobilité géographique : trouve que l'on bouge toujours

LZ : nous sommes en situation de confirmer cet engagement de recrutement. A la fin de l'année, nous assurerons les 3500 personnes ;

Sur les tableaux fléchés des tendances d'évolution des effectifs 2010/2012, cela ne remplace pas les accords que nous voulons prendre dans le GPEC.

Les comités territoriaux à l'emploi n'apportent pas la bonne structure

Ne reviendra pas ce problème de Féminisation=> il faut comparer avec ce qui est comparable c'est à dire il faut remettre par famille de métier, où les femmes se retrouvent le plus dans le domaine métier.

LZ : je partage votre point de vue sachant que la féminisation n'est pas suffisante et que ces efforts sont nécessaires

CGT insiste : on n'a pas la parité en 2010

L. Aufils : concernant le personnel non rémunéré => analyse difficile et c'est complexe de le présenter à l'oral et on répondra par écrit à la commission qui a posé les mêmes questions

On fera un Zoom sur les congés maladie à la commission.

Sous-traitance => évolution différenciée des domaines fonctionnels. => le fera dans le cadre du 2^{ème} trimestre 2010 => demande incessante de la commission

CFDT : trouve que les informations fournies par l'entreprise dans ce rapport sont très intéressantes et assez complètes.

Rappelle l'engagement de l'ent pour 3500 recrutements et demande une accélération des recrutements

Effort de l'alternance doit se poursuivre mais elle ne doit pas

Urgence pour remplacer les départs

Nécessité de redonner l'importance aux métiers technique et au réseau

Question sur le nombre de CDITP ayant postulé à un CDI temps plein ? sur le périmètre Orange ?

La volumétrie des besoins par famille et par bassin d'emplois a-t-elle été communiquée aux comités territoriaux ? Avez-vous proposé un calendrier de comblement ?

Veut une analyse des retours d'essaiage ? Impact de la situation des projets d'essaiage suite à la crise ?

Pas de visibilité sur l'impact emploi sur le passage dans les investissements d'activités aujourd'hui exercées par des prestataires externes (CAP Gemini, autres consultants) pour de nombreux des travaux sur le réseau et le SI

TH et Egalite professionnelle => engagement non respecté

Pas de visibilité sur les sociétés de sous-traitance

Y a-t-il un Mail envoyé avant la promulgation de la loi pour les mères de 3 enfants obligeant les mères à prendre leur décision avant la fin de l'année ?

LZ : Pour les mères de 3 enfants => Pas directement lié à la Loi mais par un décret qui a été pris avant le vote de la Loi

L. Aulils : confirme que l'engagement de l'ent est en train d'être pris concernant les recrutements des personnes externes même si les personnes arrivent le 5 janvier 2011 mais ils seront comptabilisés dans les comptes de 2010

Augmentation du nombre de dépôts de dossiers de candidature

Montant de 3600 alternants, il y a un élargissement de domaine réseau et on travaille actuellement avec des organismes de formation, avec les conseils généraux

L'urgence de la GPEC => partage cet avis

Impact sur l'internalisation de l'activité stratégique => retard, il y a une période de chevauchement avec l'entreprise cédante.

Un nombre négligeable de poste a pu être comblé par des mobilités internes et que l'on ne voit pas cet impact. L'impact sur les ETP se verra en 2011

Retour en essaimage=> 10% (les personnes reviennent dans les 12 mois ou dans les 3 ans) qui prennent la décision de revendre leur entreprise. Le taux est légèrement supérieur

Les PPA => taux semblable que l'essaimage

Recrutement S2 : meilleure volumétrie de CDI TP

FO : fait un speech sur la décroissance de CDI

877 recrutements : ça n'est satisfaisant.

Diminution forte de CDI à IDF.

Pourquoi les alternants passent par un CDD au lieu d'être directement en CDI ?

Distorsion de chiffres pour les données repris dans ce S1

Met en doute la fiabilité de ces chiffres dans ce S1

FO reprend ce qui a été dit avant par les autres Os, taux de féminisation, TH.

LZ : Ne reviendra pas sur les points déjà évoqués.

CFE-CGC-UNSA (nf) :

1/ On peut être satisfait de la diminution des emplois CDD, moins de CDD équivaut à moins d'emplois précaires.

La décroissance (-269 CDD se situait essentiellement dans les métiers de la vente et du service clients, notre question est de savoir si cette décroissance est liée à la baisse d'activités promotionnelles.

Par ailleurs, S. Richard a annoncé la commercialisation de l'I Pad pour la fin d'année, est ce que cela va-t-il se traduire par une augmentation du nombre de CDD ?

2/ hausse très importante du nombre de COM à Ils progressent de +8% entre juin 2009 et fin juin 2010 - - tandis que le nombre de salariés en congés maladie et longue maladie diminue : les congés longue maladie (maximum 3 ans) affichent une diminution de -52 salariés soit -11% par rapport à fin juin et les congés longue durée (maximum 5 ans) diminuent aussi : -27 salariés soit -4,8% par rapport à fin juin 2009.

Si on fait le parallèle entre cette hausse des COM , qui sont constitués a priori des salariés non atteints de pathologies lourdes, et les CLM et CLD, cet indicateur de hausse constitue à lui seul le marqueur de la crise sociale et le marqueur du fait que cette crise sociale a perduré au S1 2010.

3/ Comme l'a souligné la commission, la tendance d'évolution des métiers 2009/2010 diffère au niveau de la répartition des effectifs de celle de 2010/2012.

Quelles en sont les raisons et quels sont les facteurs clés de ce changement de politique ? On note à propos de cette tendance une hausse pour le SI (simplification du SI), sur les réseaux (FTTH) et plus surprenant sur la partie contenus – est ce que cela n'est –il pas un tantinet incompatible avec le sujet qui sera débattu cet AP.

3/ évolution de la sous-traitance à fin juin 2010

On note une très légère décreue au S2 2010, de 25 000ETP à 24 000 ETP environ sur 6 mois

Le recours à la sous-traitance concerne essentiellement les activités des :

☐réseaux intervention et exploitation réseaux (40%) : on a des éléments explicatifs pour cette partie réseaux, liée à un accroissement exceptionnel d'activité suite aux événements climatiques dans l'ouest de la France. Par la suite, une tendance à la diminution du recours à cette main d'œuvre extérieure se dessine sur les mois suivants.

☐centres de services clients (39%) → la progression en ETP s'élève à +21,1% et celle des montants financiers à 28,3% (en moyenne mensuelle). On aimerait avoir des infos sur cet item, avec par ex la localisation de ces centres clients, en France ou à l'étranger, les activités concernées (UAT, 118 712, CCCOR, etc....

LZ :

S'agissant du « Non renseigné » : il faut croiser plus de critères et ce sont des dossiers non comptabilisés

CDD : ne sait pas si cela sera lié à la commercialisation d'IPAD, mais il y aura une légère croissance à fin 2010

Congés maladie : Leurs évolutions sont liées à des effets mécaniques

Sous-traitance ; 2^{ème} poids concerne le centre clients à moins forte valeur Ajoutée que sur les activités marchés entreprise, prestations travaillant sur des sites en France et certains sur des sites avec l'étranger mais n'a pas les chiffres.

CGT en remet une couche sur la responsabilité sociale de l'entreprise, mail de M Vicard qui démontre le drame de la situation de l'emploi mis en cause (manque de 150 personnes), reconnaissance sur l'arbitrage de la qualité de service=> Cela engage l'avenir de l'entreprise
CGT alerte sur la situation de l'entreprise, sur la réalité et les besoins de l'entreprise, pour qui on bosse ? Pour les actionnaires ?

Partage l'enjeu de la négociation de la GPEC => inquiétude sur l'ent qui veut avoir des accords avec les OS. L'entreprise veut il un aboutissement de l'accord ? et la PVV ?

LZ : réelle volonté de changer les choses pour l'emploi

Sur la GPEC, heureux que vous partagiez l'importance de cette négo

PVV : ce sont les salariés qui regrettent que l'accord n'ait pas été signé mais ce n'est pas la direction

Chacun prendra ses responsabilités.

CGT relève le ton et insiste que l'ent doit démontrer les besoins en matière du terrain, des emplois et n'est pas satisfait de la réponse de L. Zylberberg.

3/ PARTENARIAT SUR LES CHAINES CINEMA ET SERIES PROJET STAR

Présentation du projet STAR

Fait suite à une 1ère présentation déjà faite
2 experts
Serge laroï - X. Couture

Intro, par X. Couture

OCS (Orange Ciné Séries) : créée pour préserver le métier de base de FT en matière de distributeur de contenus, donc promouvoir offre de tripleplay
2006 fusion canal + TPS

Donc Orange n'a plus pu avoir accès aux chaînes,
Donc réaction d'Orange => faire migrer les abonnés internet vers TV

Objectif pas atteint

- pas de migration de clients internet vers TV (2 M d'abonnés vers 3 M d'abonnés)

Mauvais développement de l'offre de TV payante => on n'a pas vocation à être un groupe de média

d'où volonté de trouver des partenaires

=> 2 propals :

- offre canal +

- offre + récente, proposée par 2 salariés du groupe, supporté par 2 fonds (suédois + un autre inconnu au bataillon)

Ce qui nous préoccupe : garantie des emplois et des activités

Serge Laroye

Aujourd'hui : tendance et standard de marché = développement triple écrans
cf. ce qui est fait aux US, en Espagne.

Au UK : est en train de remonter chaîne de valeur

En France : 2 plateformes de distrib :

- TPS, cédée à Canal +

- groupe canal +

=> verrouillage du marché distribution + édition des chaînes

today => nombre d'abonnés en chute libre

Critères pour le choix du partenaire :

- s'inscrive dans le temps

- savoir-faire

- réserver l'emploi

- solidité financière

- accord équilibré pour dégager gros sous pour FT

Ce qui est écarté :

- arrêt chaînes cinéma

- OCS sans exclusivité
- partenariat externe - on voit des trucs dans la presse
- offre salariés
- offre canal ??

- 30 septembre 2010 => lettre d'intention de reprise des activités OCS

On est en phase de questions / réponses

on souhaite rencontrer Parsifal, on est en train d'essayer de le voir avec les 2 salariés-managers

on n'a pas de dossier financier

pas de quantification de ce projet

Commentaires qu'on fait aux salariés : comment un fonds peut-il constituer une pérennité pour maintien emploi et activité => on n'a pas de réponse

Pour info, Parsifal (AB prod) → ont fait opération sur 14 mois, et ont revendu parsifal ne sont pas des media, sont financiers.

n'ont pas de base d'abonnés

Fonctionnalités techniques : pas différenciant

en synthèse : avant de le rencontrer => on veut un vrai dossier plan d'affaire (vrai projet e reprise)

avec Canal

Risque de désintermédiation

intérêt de regarder ensemble comment éviter de désintermediatiser

bénéficiaire expérience plateforme du partenaire

- marketing super génial, savent garder leurs abonnés

- solidité financière de vivendi

- savoir réaliser des économies significatives v: maintien de qualité, développement en termes d'interactivité

- préserver la marque orange sur nos chaînes éditées

Périmètre concerné par l'opération

- OCS - Orange

- OPTV (quotte par relative à OCS + acquisition OCS) - Orange

- structure juridique constituée de TPS Star - Canal

Structure juridique

- pas définie, on souhaite parité totale dans les décisions, dans le capital etc. ...

- on créerait une chaîne vitrine, pourrait être Orange Star (définir ligne éditoriale)

- RH - a minima

* ouverture de mobilité interne dans FT, 6 mois avant date d'opération (le closing de l'opération)

* examen prioritaire des demandes de retour

* maintien de la rému indiv globale

* garantie de maintien de l'emploi

* pas de risque de licenciement collectif

* négo de transfert

-
Questions Sud

On ne parle plus d'orange Sport.

sur le nombre d'abonnés : on est à 16 % de progression en 18 mois sur le cinéma.

Canal + : + 19%, mais en 10 ans

Valorisation des abonnés : pas connue

or Couture, vous aviez dit, plan d'équilibre sur 5 ans et non 2 ans

Défini de 40 M d'euros - pourquoi décision aussi hâtive

or plein d'annonces cet été - cf. rachat du monde - 40 Md' euros

point d'équilibre : autour de 800 000 abonnés

C'est largement atteignable

Raison économique => on ne comprend pas.

On n'a pas le business model

Vous parlez d'un partenariat : avec Canal+ groupe ou Canal + SA

important car Canal va être en bourse => quel impact quand Canal sera en bourse

par ailleurs Canal fait partie de Vivendi - concurrent direct de FT (a SFR), qui va racheter Vodaphone

FT Orange : partenariat avec son concurrent !!

on lâche les pépètes. hier Goa, today audiovisuel. Vivendi reprend toutes ces valeurs

Complémentarité avec partenariat : on dirait que c'est un cadeau ?

on fait partenariat avec gpe qui apporte moins d'abonnés.

sur le management : la fois dernière : vous disiez canal manage, vous dites maintenant management bicéphale

sur aspect social : discussions collectives et non individuelles

sur aspect politique : St Richard impliqué dans Vivendi (cf Nexity)

en conclusion : tout est discutable

Vivendi présent sur tout, fait maillage complet, FT fait l'inverse

sur le doc :

O. Barberot, Wénes administrateurs ???

on proposera une expertise

Réponse Xavier Couture

non, ce n'est pas un basardage des chaînes, on garde, mais en partenariat, pour continuer le développement

Sur nbre d'abonnés : à date, le solde est 365 000, on peut toujours considérer que la comm a amené vers perte d'abonnés. pour info : désabonnement

on est meilleur pour vendre que canal, canal meilleur pour fidéliser les abonnés. on a un gros churn

Orange sport: le pb est son coût

Pourquoi réagir si vite ? À l'époque, on pensait que ça allait apporter de nouveaux clients à Orange

Point d'équilibre = 1 200 000 et non 800 000 abonnés. Très difficile à atteindre. On aurait accepté si on avait eu nouveaux clients orange

Entrée en bourse : discussion avec le groupe canal, rien de neuf, car Vivendi est déjà coté en bourse

Relations entre vivendi et canal : très mauvaises (????)

1ères discussions avec Canal - discussions informelles : en juillet 2010

aujourd'hui, technique des écrans va super vite. donc très important de conserver accords avec des acteurs qui ont des droits. on n'arrive pas à faire autrement qu'attaquer frontalement Canal => mieux vaut être partenaire

pour avoir max d'offres sur nos écrans, qui seront Orange

je n'ai qu'un souhait : faire perdurer les offres OCS et préserver l'emploi

il s'agit du redéploiement de la stratégie. On est éditeur de réseau.

Réponse Serge Leroye

sur plan d'affaire de Canal => je ne comprends pas ce qu'il dit, il répond complètement à côté. il faut faire en sorte que nos chaînes soient distribuées sur le réseau canal. parle que pousse pour avoir distribution de la TNT.

y'a 53 engagements pour TPS Star

Intervention A. de Béjarry : les 4 suivants posent questions, puis réponse générale

Questions CFDT

préalable : on avait une décla préalable ce matin, on a de fortes attentes sur volet RH, donner parole à nos experts

vous avez dit équilibre = 1 200 000 abonnés, or d'après nos calculs => 800 000, hors revenus TV sur mobile

sur la stratégie :

stratégie exclusivité, on se distinguait par rapport autres opérateurs réseau

on perd différenciation, comment va-t-on faire pour la maintenir ?

chaînes orange élément de différenciation, où va-t-on les trouver ? chez d'autres opérateurs réseau ?

y a-t-il une stratégie alternative ? abonnement cher. base d client potentiel = 3 M d'abonnés. comment faire pour arriver à équilibrer. Charge = 114 M d'euros pour 2010, en calculant avec abonnement = 3 euros => équilibre

avez-vous étudié baisser abonnement pour avoir plus d'abonnés

sur offre salariés : faudra aller plus loin

sur offre canal

vous voulez un partenariat pérenne. Comment gérer pérennité, et préserver savoir-faire de FT, sachant que Vivendi concurrent de FT

FT et vivendi s'affrontent souvent

va-t-on vers un partage des 2 groupes pour mieux attaquer l'international

questions CGT

on cherche motivation + vision stratégique du projet

on voit volonté d'aboutir vers canal +

on casse une stratégie du FT d'avant

on ne voit pas stratégie
chute des abonnés => normal car pas de PVV associée à ce produit

revient sur « pages jaunes », cédé à fonds d'investissement
ce partenariat n'est-il pas le début d'un partenariat plus large ?
sur volet social : qui est concerné par le projet
la CGT ne soutient pas le dossier

réponse Xavier Couture

sur avenir des Contenus : enrichir l'ensemble des propositions des valeurs
sur le moral des troupes : ok, pas rose, mais bon
ce partenariat n'est pas une capitalisation devant Vivendi, au contraire ! c'est faire en sorte que canal ne soit pas un concurrent frontal

Questions de la CFE-CGC/UNSA

Comme les interventions précédentes, nous avons du mal à comprendre la stratégie globale.
En effet, France Télécom se positionne sur 3 cercles concentriques d'activité :

- sur le réseau
- sur la médiation
- sur les contenus

Vous avez globalement échoué sur le positionnement médiation : nous ne sommes pas sur les réseaux sociaux, la vente de Pages jaunes a été une grosse bêtise, etc ...

Vous vous êtes positionnés sur les contenus. Mais avez dit tout à l'heure, je vous cite "France Télécom n'a pas vocation à être un groupe de media". Il est d'ailleurs marrant d'entendre cela alors qu'en juin, vous étiez prêts à investir dans le Monde.

Aujourd'hui, vous avez lâché la médiation, vous lâchez les contenus. Nous ne comprenons pas la stratégie.

A la lecture du document, nous ne comprenons pas les raisons économiques qui justifient votre projet de recherche de partenariat pour les filiales OCS et OPTV.

Sur la situation économique et financière d'OCS :

En page 3/22, vous dites : "2 ans après son lancement, force est de constater que malgré la qualité éditoriale et une conquête d'abonnés certaine, OCS est éloignée des résultats escomptés".

De quels résultats parlez-vous ?

- Du nombre d'abonnés ? – vous présentez plus loin (page 10) un graphique montrant la chute des abonnements dès juillet 2010. Cela correspond exactement aux annonces faites par Stéphane Richard dans la presse et au fait qu'aucune campagne de promo ni de pub n'ait été réalisée au début de l'été
- Du chiffre d'affaire ? – mais vous ne nous le présentez pas
- De la part de marché ? – idem, vous ne la présentez pas

Pour bien comprendre en quoi les résultats sont éloignés de ceux escomptés, nous demandons :

- le business plan d'origine
- le CA prévisionnel sur 5 ans, le résultat réalisé depuis fin 2008
- le prévisionnel de part de marché, et le réalisé, depuis fin 2008

Ne nous dites pas qu'il vous est difficile de nous les communiquer. En effet, en se référant à l'accord mobilité de mars 2010, il est précisé, en article 3.1.1 "le projet présenté en information consultation devra intégrer plusieurs volet, notamment les motivations du projet en fonction du contexte, des enjeux économiques, comme la transmission d'informations sur les études de marché, le business plan chiffré et argumenté présentant les attentes économiques des projets, les investissements nécessaires, etc ..."

Le point d'équilibre d'OCS est prévu à fin 2012. Pourquoi donc céder OCS dès 2010, à mi-parcours ???

Sur la situation économique et financière d'OPTV :

Louis-Pierre Wenès est-il toujours, aujourd'hui, administrateur d'OPTV ?

Vous nous présentez, en page 16, le volume d'activité d'OPTV, en nombre de programmes traités. Ok, intéressant, mais quel est le CA correspondant et quel était le CA prévisionnel ?

Fin 1S2010, le résultat de l'exercice est + 158 k€, est-ce, selon vous, une raison suffisante pour céder cette activité ?

Pour bien comprendre si les résultats d'OPTV sont éloignés de ceux escomptés, nous demandons :

- le business plan d'origine
- le CA prévisionnel sur 5 ans, le CA réalisé depuis fin 2008
- le point d'équilibre prévisionnel

Sans ces différents éléments économiques, nous ne pouvons comprendre les raisons de la cession d'OCS et OPTV

Questions sur les effectifs actuels :

Selon l'organigramme page 5/22, il y a 46 CDI chez OCS.

- s'agit-il de contrat OCS ?
- combien de CDD et d'apprentis en contrat OCS ? (cf page 11, les effectifs s'élèvent à 52 salariés)
- combien de salariés en contrat France Télécom travaillent pour OCS, en CDI, CDD et apprentis ? de quels services viennent-ils ?

Selon l'organigramme page 13/22, il y a 31 CDI chez OPTV.

- s'agit-il de contrat OPTV ?
- combien de CDD et d'apprentis en contrat OPTV ? (cf. page 16, les effectifs s'élèvent à 34 salariés)
- combien de salariés en contrat France Télécom travaillent pour OPTV, en CDI, CDD et apprentis ? de quels services viennent-ils ?

Qui est concerné par le projet de cession, en précisant :

- le contrat du salarié
- son appartenance juridique (FT, OCS ou OPTV)
- son service

Selon quels critères les salariés travaillant partiellement pour OCS et OPTV seront-ils concernés par le projet ?

Impact de la cession d'OCS et OPTV :

L'offre audiovisuelle d'Orange est construite sur les activités OCS, Orange Sport et la VOD. Certaines équipes, comme les "Acquisitions", le "service juridique", les services généraux sont mutualisés. Retirer l'activité OCS va impliquer indéniablement la déstabilisation des activités maintenues chez Orange, donc la réorganisation des services. Or cet aspect n'est pas présenté dans le dossier.

Ne nous dites pas que cela sera étudié en temps voulu. C'est maintenant qu'il faut en prévoir les conséquences.

De même, pourquoi le dossier ne contient-il pas l'évaluation des risques psycho-sociaux, selon les dispositions du nouvel accord sur la mobilité (accord du 5 mars, 2010). Et quand seront-ils communiqués ?

Projet de partenariat

Vous précisez, en page 18 : "lors de la reprise des chaînes de Canal + en Scandinavie à laquelle Peter Eckelund – qui intervient aujourd'hui avec Parsifal AB – [...] l'offre de revente avait eu lieu seulement 14 mois après".

Je souhaite compléter votre information : et aucun problème salarial n'a été constaté, les mêmes salariés et la même direction sont toujours en poste, l'offre commerciale est toujours la même.

Vous jugez l'offre dite "offre des salariés" un peu rapidement. Mais leur avez-vous seulement communiqué les informations nécessaires à la construction d'un réel projet ?

Est-ce parce que, comme l'a évoqué Bertrand Méheut, président du Groupe Canal+ lors d'une conférence de presse cette semaine, il était en "discussions exclusives" avec Orange ?

Pourquoi cela n'apparaît-il pas dans votre dossier, censé être loyal et sincère (comme le précise d'ailleurs le code du travail, article L2323-4) ?

Rappelons par ailleurs quelques belles promesses de Canal +, lors de l'acquisition de TPS, en 2007. Canal s'était alors engagé à maintenir la qualité Premium de TPS Star. Engagements pas tenus. Pour votre information, le Ministère de l'Industrie a engagé, en 2009, une procédure pour non-respect des engagements pris. Procédure en cours d'instruction.

Nous ne sommes pas rassurés dans le fait d'établir un partenariat avec une entreprise qui ne tient pas ses engagements.

Que devient Studio 37, dont la directrice est Christine Albanel ?

Dernière question avant les principes de transfert. Qui va distribuer les offres de cette nouvelle joint-venture, si c'est avec Canal+ ? Orange ? et SFR ?

Sur les principes de transfert :

Vous précisez que "pendant une période de 6 mois précédant la date de réalisation", les salariés concernés pouvaient effectuer une mobilité. Je fais une lapalissade : tant que les salariés n'ont pas été transférés, ils ont un contrat Groupe, et bénéficient donc des règles groupe. Ils peuvent donc effectuer de mobilité. Pourquoi le préciser, comme si en réalité, il était déjà acté que les personnes "éligibles" au transfert seraient bloquées de toute mobilité, bien avant leur changement de contrat.

Que signifie "date de réalisation" ? date de signature ? du transfert ? de la fin de l'info-consult ?

Que signifie "examen prioritaire" ? J'espère qu'il ne s'agit pas, comme je l'ai déjà entendu, de la lecture du CV, avant les autres CV reçus.

J'aurais une précision à demander sur la définition "rémunération". Quels éléments sont inclus dans la rémunération ? le salaire de base, les primes ? l'intéressement ? la participation ? Si oui, comment pouvez-vous déjà prévoir intéressement et participation par rapport à ceux de France Télécom ?

Enfin, nous vous rappelons les principaux termes du courrier que nous avons envoyé à Xavier Couture le 5 novembre dernier :

"Dans le cadre des accords que vous êtes en train de négocier sur cette cession, nous vous remercions de bien vouloir prendre en compte les deux revendications suivantes de la CFE-CGC/UNSA concernant le volet social :

La direction doit s'engager :

- 1 - à ce que les salariés travaillant sur le périmètre cédé et qui ne souhaitent pas travailler pour la société commune Canal+/Orange Cinéma Séries ou pour tout autre repreneur, puissent bénéficier d'un reclassement au sein du Groupe France Télécom
- 2 - à ce que les salariés qui souhaitent poursuivre l'exécution de leur contrat de travail au sein de la société commune Canal+/Orange Cinéma Séries ou tout autre repreneur aient la possibilité de réintégrer le groupe pendant une période de cinq ans à compter du jour de la cession"

Nous demandons donc deux points : clause de conscience et clause de retour.

Et nous soutenons la demande d'expertise faite précédemment.

Intervention des experts

dit que veut de l'aide, n'apporte aucune lumière

réponse Xavier Couture

questions V Giraud => questions clés sur le volet social

clause de conscience : pour les journalistes

évaluation des RPS => oui, pris en compte, par B. Sabotier

on n'a pas voulu dévaloriser l'offre des salariés

leur dossier n'est pas complet. Sont des dirlos, ont donc toutes les infos.

la stratégie globale reste la même, on se positionne différemment sur l'édition de contenu.

partenariat avec Canal + plus enrichissante. On veut préserver les salariés. Si c'est mieux avec Ecklund, on ira avec eux. Mais leur dossier n'est pas complet.

aspect régulateur : ouvrir à des plateformes plus large l'accès aux contenus est une bonne chose.

suspension de séance

le CCUES va demander une expertise, une sous-commission, pilotée par la commission éco du CCUES, va être créée, elle va définir les contours de l'expertise. C'est l'entreprise qui va payer l'expertise, sera présentée au prochain CCUES.

4/ Comptes du CCUES au 30 septembre 2010 (APEX)

➔ La clef de répartition du personnel administratif appliquée en 2009 a été pour l'essentiel maintenue sur la période étudiée.

L'effectif de 43 personnes constaté au 31 décembre 2009, porté à 45 au 30 juin 2010, est de nouveau ramené à 43 personnes au 30 septembre 2010 (une démission et une fin d'un contrat de professionnalisation).

Il est réparti entre les deux budgets de la façon suivante :

o 5 personnes à 100%, 2 personnes à 50% sur le Fonctionnement et 20% du coût salarial du Directeur Général

o 35 personnes à 100%, 2 personnes à 50% sur les ASC et 80% du coût salarial du Directeur Général

Résultat du fonctionnement : Résultat net du Fonctionnement + 11 155,80 (1,8% du budget à fin 09/2010) à comparer aux -62 444,17€ de 09/2009 (-7,3% du budget).

➔ Budget ASC : La réalisation d'un excédent provisoire de 6 115 557 € (3 619 389 € au budget) qui permet de reconstituer à cette même date les fonds propres négatifs du budget des Activités Sociales et Culturelles

Charges de structure +>8% du total des produits comptabilisés

Charges d'activité propre => 20 304 000

Vacances adultes lignes de dépenses significatives

FO : veut une attention particulière aux remboursements sur facture
Demande une Vigilance sur les pass, garde enfance
Vérifier le provisionnement sur les vacances adultes
Pense qu'il y a un petit souci sur les provisions

CFDT critique sur le manque de la passerelle de la comptabilité avec le pole fare
Leasing ASC => charge triplée, pourquoi ?
Prestations informatiques : quel est le montant de l'hébergeur (PS : dossier fourni)?
Fiabilisation d'Aravis va t il permettre de rentrer dans le budget dans l'avenir ?
Demande le chiffrage du même document à partir de 2007 ?
Cout d'exploitation d'Aravis annuel ?
Evolution prévues en 2011 et 212
Que prévoyez vous quant à l'évolution de l'assistance
Changement de prestataire pour Aravis ? Ce prestataire est il un peu fiable ?

Thierry fait remarquer que le bureau donne une transparence totale des données et que les reportings sont donnés régulièrement aux élus.

Fo : veut la restitution du sondage du CCUES en été 2009.

Trésorier confirme la difficulté de faire des prévisions budgétaires car les factures non traitées datent depuis mars 2010

1. Proposition de résolution de la CFDT

Nouvelle prestation vacances en 2010

Cette année les résultats pour les prestations mutualisées ne sont pas à la hauteur des budgets engagés. C'est le cas des aides vacances adultes :

- **4 Catalogues vacances** : 4 500 salariés ont utilisé ces offres fermées pour seulement 32 % du budget consommé.

- **Chèques vacances et remboursements sur facture** : près de 22 000 salariés ont été aidés pour seulement 54 % du budget consommé.

Les salariés sont donc les seuls pénalisés de ces mauvais choix en termes de prestations. Cette année seulement 26 500 salariés ont été aidés contre plus de 45 000 en 2009 pour leurs vacances.

La CFDT propose donc que cet excédent budgétaire de 8 M€ sur les lignes vacances soit utilisé pour créer une nouvelle prestation vacances. Cette prestation sera :

- proposée aux 40 000 salariés n'ayant pas eu d'aides vacances cette année et ayant validé leur compte salarié.

- versée sous forme de chèques vacances en fonction du QF.

Pour bénéficier de cette prestation, les salariés devront renseigner et retourner avant le 31 décembre 2010 un formulaire de demande.

**Tableau du Montant en €
montant de
l'aide Tranches
de QF**

0, 1, 2, 3 200 €

4, 5, 6, 7 150 €

8, 9, 10, 11, 12 100 €
et 13

: 2. Proposition de résolution CGT-SUD

Point budgétaire en novembre 2010

☑ Produits estimés 38,54 M€

☑ Charges estimées 32,25 M€,

Soit un résultat excédentaire prévisible de **6,29 M€**.

Prestation complémentaire

A l'issue de l'exercice 2010, les fonds propres de l'instance seront reconstitués à hauteur de 3,6 M€. Ceux-ci pourront se voir confortés de ressources supplémentaires, par les reliquats éventuels de la gestion déléguée du lien social et des aides pécuniaires.

En conséquence, et comme le prévoit la résolution 197, une prestation complémentaire est proposée aux ouvriers droit selon les modalités ci-après.

Modalités

Attribution de **chèques vacances** aux ouvriers droits :

☑ salariés actifs ou CFC,

☑ rattachés à un CE ayant signé l'accord de gestion CE-CCUES,

☑ ayant actualisé leur QF 2010 avant le 24 novembre 2010,

soit une population d'environ **68 000 personnes**.

Barème 120 €

QF 0 à

QF 2

QF 3 à 100 €

QF 5

QF 6 à 70 €

QF 8

QF 9 à 50 €

QF 12

QF 13 30 €

Budget

La valeur des chèques vacances, attribuée selon le barème ci-dessus, est de 5,88 M€.

Les frais de fabrication, d'affranchissement et de recommandation sont de 0,41 M€.

Le coût total est de **6,29 M€**.

Information des OD

Une information sera envoyée par mail aux ouvriers-droit.

Elle sera également mise en ligne sur Aravis.

Les Chèques Vacances seront envoyés, sans intervention des OD, à leur domicile, en recommandé.

13 voix pour (CGT-SUD).

Résolution 236 CCUES France Télécom SA - Orange **Les élus (FO-CFE CGC-CFTC) se sont abstenus (6 voix).**

Un élu STC absent.

La résolution 2 dite « CGT-SUD » est donc adoptée.

CFTC : les 2 résolutions => pas satisfaisantes

CFE-CGC-UNSA : Patrick Troudart : insiste que les fonds de réserve se dégagent ; préserve les fonds propres.

Saine gestion.

La redistribution se fait vers tous les OD

Aurait souhaité une modif s'agissant des Q.F. qui ont fait le + gros effort (cadres).

CFDT : regrette que cela n'a pas pu faire l'objet d'un débat . Trouve dommage que les collègues qui ont touché des aides en 2010 reçoivent encore de l'argent

Thierry Franchi : à propos de la résolution de la CFDT=> d'après l'avocat, il s'agit d'une discrimination

CFDT : nous avons également notre avocat qui a confirmé que l'on peut faire autrement

Point MEF reporté à un autre CE (indisponibilité de L. Kocher)

LZ indique que Mr Wennes n'est pas membre du CA de orange séries, O. Barberot, qui est est salarié de FT, et est bien membre du CA de Orange series

5/ Projet de joint venture FT-VEOLIA = M2O

Lob M to M

Contexte et objectifs

Veolia Eau et Orange Business Services souhaitent unir leurs forces pour créer M2O, Le leader de la télérelève de compteurs d'eau.

Leader mondial dans le domaine de l'eau, Veolia Eau souhaite utiliser le meilleur des technologies de l'information pour améliorer la performance et la qualité du service rendu aux usagers, pour une meilleure préservation de la ressource :

- ☒☒ alerte fuite,
- ☒☒ facturation au réel,
- ☒☒ meilleure maîtrise de la consommation,
- ☒☒ conseils personnalisés,...

Veolia Eau expérimente avec succès depuis quelques années ces nouveaux services, pour la plus grande satisfaction des consommateurs qu'il dessert. Veolia Eau souhaite désormais offrir ces avancées au plus grand nombre et mettre ces nouvelles possibilités à la disposition des collectivités locales et des entreprises. Leader européen des télécommunications, Orange Business Services apporte sa maîtrise des nouvelles technologies et de l'exploitation des réseaux de télécommunications afin de participer à une démarche respectueuse de l'environnement. Orange Business Services et Veolia Eau contribuent à un standard mondial pour créer un réseau très basse énergie, conçu spécialement pour les besoins de la télérelève, consistant à remonter des données de compteurs ou d'autres capteurs environnementaux. Ces nouvelles technologies sont maintenant disponibles pour un large déploiement, et permettront de créer un réseau multiservices pouvant accueillir les services imaginés par les acteurs de l'environnement.

La télérelève est un nouveau métier qui nécessite l'alliance des expertises des deux groupes. Pour ce faire, une filiale commune sera créée : **M2O**.

Les axes stratégiques du projet M2O sont :

- la création d'une plateforme de services mise à disposition des exploitants de services publics sous forme d'un catalogue de services autour de la collecte et du traitement de données environnementales,
- la mutualisation des infrastructures de communication ainsi créées en les ouvrant à d'autres acteurs,
- la mobilisation des industriels concernés autour d'une démarche de standardisation.

La société M2O

Activité

L'activité principale de la société sera la télérelève des compteurs d'eau et la collecte de toutes données pouvant être remontées via les réseaux existants développés pour la télérelève des compteurs d'eau. Elle interviendra en France uniquement.

Capital et gouvernance

France Télécom prévoit de prendre 20 % du capital de la société anonyme M2O (par le biais d'Orange Participation), les 80 % restant revenant à Veolia Eau. France

Télécom souhaite apporter sous forme de capital ou de prêt d'actionnaire environ **4 M€**. L'opération est planifiée, dans l'idéal, le 22 décembre 2010. France Télécom nommera 6 administrateurs, Veolia en nommera 7.

France Télécom proposera au Directeur Général de la société un Directeur Technique et un directeur Administratif et Financier.

Une liste de décisions requérant l'unanimité a été définie, notamment pour ce qui concerne les prix des services de M2O pour Veolia Eau ou les décisions impliquant des évolutions des CAPEX ou de l'EBITDA s'éloignant de plus de 25 % du business plan initial.

Exclusivité

La société M2O bénéficiera d'une exclusivité octroyée par Veolia Eau, leader français de l'exploitation de réseau de distribution d'eau (environ 40 % de part de marché). France Télécom s'engage à ne pas concurrencer la société sur son métier d'opérateur de réseau de télérelève de compteurs d'eau.

Contrats France Télécom

La société M2O octroiera à France Télécom une exclusivité pour la fourniture des services suivants :

- IP VPN
- Connectivité GSM/GPRS
- Contrat dit « SI Réseau » (voir ci-dessous).

Le potentiel de marché

L'activité de M2O est la télérelève de compteurs d'eau, soit environ 7 M de compteurs exploités par Veolia Eau. Le premier contrat de M2O sera le contrat récemment remporté pour le Syndicat des Eaux d'Île-de-France, soit 550 000 compteurs.

De plus, les réseaux construits pour l'eau pourront également transporter des données dites « environnementales » (éclairage publics, gestion des déchets, niveau

des rivières, pollution, bruits, ...). Le schéma ci-dessous donne une indication du potentiel envisagé.

La société M2O ne s'adressera pas uniquement à Veolia Eau mais également à des régies municipales pour ce qui concerne la télérelève de compteurs d'eau et à de multiples clients potentiels pour les autres activités ; ces activités sont cependant « opportunistes » et ne représentent qu'environ 15 % du chiffre d'affaires.

Le contrat de SI

Ce contrat est particulièrement important pour France Télécom car il permet d'acquérir une référence majeure dans le domaine du **Machine-to-Machine (MtoM)**. Le Groupe France Télécom a atteint en septembre 2010 un parc de 2 M de carte SIM MtoM et ambition d'atteindre 10 M de cartes SIM MtoM en 2015, soit une croissance d'environ 50 % par an. Dans ce domaine, le Groupe souhaite développer ses compétences au-delà de la simple connectivité GSM/GPRS, peu différenciée, pour ajouter de la valeur pour nos clients, notamment dans les services de gestion de flotte MtoM. De plus, le Groupe entend développer les services d'intégration adhérents au réseau afin de permettre à nos clients et partenaires de réaliser les promesses du MtoM.

Le contrat de SI M2O s'inscrit dans cette stratégie. Il va développer pour M2O les outils suivants :

- ☒☒ conception et planification d'un réseau radio 868 MHLZ
 - ☒☒ déploiement d'un réseau radio 868 MHLZ
 - ☒☒ maintenance et supervision d'un réseau radio 868 MHLZ
- par adaptation des savoir-faire Groupe en ces domaines.

Ce contrat sera une excellente référence pour proposer des contrats similaires dans des secteurs variés (automobile, énergie, électronique grand-public, ...) ou à l'international.

Les métiers de M2O

La société M2O comptera de 35 à 40 personnes à maturité avec les métiers suivants :

- Responsable de conception et de déploiement de réseau (10 à 12)
- Responsable service client (supervision du réseau, gestion des incidents, réclamations clients) (15 à 20)
- Marketing (2 à 3)
- Ventes Spécialisées (3 à 4)
- Système d'Information (1 à 2)
- Direction, Administratif et Financier (3 à 4)

L'installation et la maintenance des équipements seront sous-traitées. Les SI sont sous-traités aux maisons mères (voir ci-dessus pour le SI Réseau).

La standardisation Wavenis OSA

France Télécom a développé une compétence importante dans la standardisation des réseaux radio 868 MHLZ et est membre fondateur de l'alliance de standardisation Wavenis. Veolia Eau a rejoint cette alliance. L'objectif des deux Groupes est de développer fortement cette alliance afin (1) de réduire les coûts des équipements et (2) faciliter le développement du marché en rassurant les décideurs, notamment publics, sur la pérennité de leurs investissements.

FT : → Services environnementaux type alerte fuite - le Système produit très peu d'effets ondes (fonctionne sur piles (plateforme GSM)).

17 millions de compteurs d'eau en France dont 7 millions chez veolia

CFDT : est ce que Veolia est client chez Ft → LZ : partie très faible de leur CA chez Ft au niveau voix (veolia travaille avec SFr), plus fort en Data (Châteaux d'eau sont chez FT).

CA télérelève. ???est ce que s'associer à veolia ne risque t-il pas de faire perdre d'autres

FO : demande composition du CA, conseil de surveillance, mensurations, propriétaire cartes SIM, place de l'emploi dans ec projet, montant des capex, puissance du rayonnement,...

FT : beaucoup des questions de FO s'adressent à Véolia ; pollution électromagnétique → les piles durent 10 ans, très faible énergie, les compteurs se réveillent 2 fois/jour ; les fréquences sont libres. Cartes SIM habituelles standard.

SUD : contrat passé avec veolia, on a autant d'administrateurs que Veolia avec 20% du capital.

FT : autorité de la concurrence → la création ne va pas prendre une part prépondérante ; utilisation de données privées de conso d'eau et rapport avec la CNIL → les données perso doivent être conservées x temps, etc., rien ne change avec la joint venture ; avec les coll. locales, le nombre d'adm est déséquilibré par rapport aux compétences, FT ne souhaite pas devenir un opérateur d'eau

Questions Cfe-CGC-UNSA (nf) :

→ La présentation qui nous a été faite est du niveau d'information mais est un peu juste pour une info consultation, sans parler de la diapositive en anglais (manquait de la profondeur dans le niveau d'information)

Quel est le plan d'affaire ? LZ a parlé de business plan solide ... **a été évoqué l'objectif à 50 millions d'€ sous 3 ans**

Quels sont les efforts réciproques d'investissement ou d'apports de toutes natures ?

Quels sont les règles de répartitions des bénéfices en retours ?

Il est « troublant » que dans la même séance plénière du CCUES soient présentés deux projets de rapprochement avec des sociétés de la «galaxie de la générale des eaux », il y aurait-il un mouvement de fond ?

→ Système qui consiste à transmettre des informations du compteur d'eau vers un récepteur radio, → quel est le pourcentage de compteurs d'eau intelligents installés ; 17 millions de compteurs installés, 7 millions chez veolia ???

vous nous avez dit que les systèmes installés chez l'abonné émettaient peu d'ondes – c'est OK, satisfaisant

→ sur Paris, qui doit constituer une partie importante du marché, lequel était partagé pour moitié entre veolia et suez, où en est on de la télérelève – et du % de compteurs dits intelligents

→ quel est le pourcentage que représente veolia sur le marché de l'eau
→ la tendance lourde va vers une remunicipalisation de la gestion de l'eau. Et nous considérons à la Cfe-CGc-UNSA que c'est tant mieux.

Donc, s'associer avec Veolia ça peut être bien, mais n'est ce pas un peu à contre courant, est ce qu'on peut envisager des conventions ou associations de type non capitalistique avec des municipalités. C'est peut-être bien de monter une joint venture avec veolia, pourrait on envisager des procédures avec les municipalités où la gestion de l'eau serait remunicipalisée ;

FT : Les contrats se font un par un, collectivité/collectivité.

S'agissant de l'ex générale des eaux : il s'agit d'une coïncidence → ces sociétés sont dans le métier des services aux personnes ; il est logique qu'il y ait des rapprochements ; ça n'est pas complètement le hasard, même s'il n'y a pas de rapprochement

Sur els 17 millions de compteurs, seuls 200 000 sont intelligents.

CFTC : question s'agissant des télérelève, ou en est on avec GRDF...

T. Franchi : au nom de toutes les OS fait une intervention pour ne pas rendre d'avis.

Pas de budget sur 2 ans d'investissements, pas de partage des ben, pas de conséquences sociales

LZ : il n'y a aucun RPS sur ce projet, aucune conséquence sociale. Il n'y a pas de compte d'exploitation à 3 ans puisqu'il s'agit d'un projet – investissements : la propriété appartiendra à la société, le financement se fait par prêt d'actionnaires au prorata de 20%, autofinancement à partir de 2015.

Partage des bénéfices : il n'y a pas de règles préétablies, rémunération raisonnables actionnaires, le CA décidera de l'affectation de ces bénéfices ;

CFDT : on souhaite un minimum de visibilité, rappel de la TV Orange où le plan d'équilibre avait été annoncé à 8 ans et au bout de 2 ans on nous dit on ferme.

Vote : les OS ne prennent pas part au vote

Mandatement juridique du Secrétaire sur le dossier

JOINT-VENTURE M2O

Devant le refus de la Direction de reporter l'avis des élus, ils mandatent le Secrétaire pour envisager toutes actions possibles, et éventuellement juridiques, afin de faire respecter les prérogatives de l'instance.

Adoptée avec 22 voix pour (CGT, SUD, CFDT, FO, CFE CGC, CFTC).

1 élu STC, 1 élu FO et 1 élu CFE CGC absents.

Déclaration des Représentants Syndicaux et Élus au CCUES

à la séance plénière du 25 novembre 2010

Les élus et représentants syndicaux constatent une fois de plus le mépris de la Direction vis à vis des représentants du personnel lors de l'étude des dossiers présentés dans cette instance.

A de nombreuses reprises, les élus et RS ont alerté la Direction sur le manque de sérieux quant au contenu des dossiers (documents, échanges, ...).

Le dossier M2O en est l'illustration caricaturale.

Les élus et RS ne peuvent cautionner davantage ce dialogue social de façade.

Ils se trouvent dans l'obligation de quitter la séance et de demander expressément au Directeur Général de l'UES, Président de l'instance, de recevoir les OS pour convenir des conditions de reprise et du fonctionnement normal, loyal et sincère de cette instance.

LZ regrette que les OS suspendent à nouveau le dialogue social dans l'entreprise, les questions demeurées sans réponse étaient sans lien avec l'entreprise. Prend acte de la demande de suspension – la séance est donc suspendue.

Suspension du CCUES à 11H50....