

Compte-rendu du CCUES des 09 et 10 novembre 2010

Déclaration préalable CGT

CGT => choqué par le mèl de la direction disant que les OS doivent reprendre le cours habituel des réunions IRP et des négos ...

Explique le Mouvement social sur la réforme de travail, les salariés s'attendent à une meilleure augmentation de salaire que la NAO, de bonnes conditions de travail, etc.

Considère comme une Infraction que de vouloir tenir 2 réunions CCUES dans le même mois qui dégradent la qualité de traitement des dossiers.

Sud : se joint aux critiques de la CGT sur le mèl de B Mettling.

La Question des retraites est prépondérante pour les collègues

Demande que la médiation nationale soit présentée devant les IRP, ce qui est un minimum

CFE-CGC-UNSA :

La présentation des comptes du 3e trimestre 2010 démontre à l'évidence que France Télécom – Orange devient progressivement un opérateur de second rang, avec une nouvelle baisse du chiffre d'affaire, des investissements à un niveau très bas, un niveau de sous-traitance record (les achats externes ont progressé de plus de 1 point du CA) - tout cela alors que le marché des télécommunications est en croissance dans la quasi-totalité des pays dans le monde.

Ces résultats sont l'expression de la politique désastreuse conduite par l'équipe de Direction précédente et d'une nouvelle Direction qui ne peut pas redresser la barre tant que ses actionnaires principaux que sont l'État et le FSI continueront à exiger des dividendes abracadabrantesques.

Sans trop développer, on constatera que les résultats en Europe sont en panne. Au RU, l'augmentation de la rentabilité attendue suite à la fusion avec T-mobil n'est pas au rendez-vous. La situation dans les autres pays européens ne s'améliore que grâce aux effets de change. Quant aux pays émergents, ils ne sont pas suffisants pour compenser cette situation. En résumé, force est de constater que La France continue d'être la vache à lait du groupe, fournissant la principale contribution aux bénéfices du groupe.

S'agissant des investissements, Avec 10% du CA sur les neufs premiers mois de l'année 2010, ceux ci restent à niveau particulièrement bas. L'engagement pris de 12% sur 2010, semble difficile à tenir - d'autant que tout ce qui est box (live box) est comptabilisé comme investissements, ce qui signifie que les investissements d'infrastructures sont plus bas que les 10 % comptabilisés. en résumé, la ponction des dividendes au niveau actuel ne le permet pas à l'Entreprise de s'investir sur l'avenir, notamment en contribuant efficacement à l'équipement numérique de la nation, pour lui permettre de rester compétitive en ce début de troisième millénaire.

La CFE-CGC/UNSA continue donc à militer pour un véritable projet où la stratégie industrielle, garante de la pérennité de l'entreprise, prenne le pas sur l'obsessionnel versement de dividendes, avec un partage équitable des bénéfices entre les salariés et les actionnaires.

Enfin, pour en revenir à ce qui constitue l'essentielle conséquence de ces choix financiers faits par l'entreprise, à savoir la situation sociale, il semble que plus d'un an après l'éclatement de la crise de l'été 2009, le sentiment général qui prévaut parmi les salariés de France Télécom – Orange soit celui que les choses n'ont pas véritablement changé sur le fond.

Pour illustrer cette situation je prendrai un exemple qui remonte à quelques jours, celui d'un ingénieur technico commercial d'une agence entreprise, qui a fait une TS suite à un mangement qu'il ne supportait plus et à une menace de time to move qu'il ne supportait pas non plus. La commission de réforme vient par ailleurs d'émettre un avis positif à ce que cette situation soit considérée comme un accident de service.

Hors la semaine dernière, lors d'un repas pseudo convivial suite à une réunion de travail, son responsable a, à plusieurs reprises, lors de ce repas, demandé à cet ingénieur s'il souhaitait repartir dans sa région d'origine, la Lorraine, alors que celui-ci vient de reconstruire sa vie dans sa région d'adoption, et que c'est la menace de devoir la quitter sous la contrainte qui l'avait conduit à cette funeste tentative de TS.

Les méthodes sont donc devenues effectivement plus douces, plus sournoises, mais manifestement, au moins s'agissant de ce cas, la volonté de nuire, de détruire des individus est dans certains cas demeurée la même. Par ailleurs, pour conclure, s'agissant de la récente désignation d'un médiateur national qui sera mis en place pour les salariés "les plus fragiles", nous voudrions juste à la CFE-CGC-UNSA souligner qu'il convient que cette nomination n'aille pas de pair dans les services avec une stigmatisation de salariés qui ne sont pas nés plus fragiles que d'autres, mais qui ont été fragilisés par la politique et par un management de FT aujourd'hui unanimement reconnu comme nocif pour les salariés et contre productif pour l'entreprise.

Dbejarry : reconnaît que le mot « habituel » écrit dans le mèl FT était un peu fort,
Explique que des négociations sont en cours et d'autres envisagées => nécessite que les intervenants disponibles

Cadencement du CCUES +> le déplore à titre personnel, mais contraint à des obligations et on est obligé de rattraper

Cgt : quels sont les points essentiels de ces l'ensemble de ces sujets soit traité rapidement car il y a un calendrier à tenir

Médiateur ou cellule de médiation nationale évoqué par CFE-CGC-UNSA => sera point mis en info au prochain CCUES

➔ Adoption du procès-verbal n°22 [31-010910] :

- Pour : 21 voix (CGT-SUD-CFDT-CFTC-CFE CGC)
- Contre : 0 voix
- Abstentions : 0 voix

Les élus FO et STC absents.

1/ Bilan Formation 2010 S1



E:\NIOF5460\Data\
bilan formation S1.do

Doc Commenté par Mme Ruauudel

Effort de formation poursuivi avec des indicateurs => amélioration

Domaine client => baisse des heures

Fonction support => amélioration des heures de formation

La formation des salariés +55 ans => amélioration

Nombre de DIF accru au 1^{er} trimestre => 4 fois plus par rapport au 1er semestre 2009

Santé, sécurité +> en progression de +35 %

Transmission des savoirs +> Formation de 1000 formateurs, de tuteurs

Parcours de professionnalisation en baisse, en particulier dans le domaine client, et en raison de la politique de mobilité (désormais basée sur le volontariat),

FT continue sur les formations lancées (acheteurs, chef de projet, etc. -

550 certifications pour ce S1 2010

Plan réalisé à 43%

Les priorités :

Salariés non formé depuis 3 ans => difficulté de les chercher, personnes en longue maladie

TH => poursuite de l'effort

Focus (p7) sur la prévention des risques, sur les clients et la relation client +> beaucoup d'action en locale et difficultés de traçage.

Stable sur le domaine innovation sur le nbre d'heures

Sur les niveaux de classification : léger décalage sur le groupe C (40 % des heures réalisées) => en ligne : On trouve dans ce personnel les catégories de salariés non formé

Femmes conditions d'accès à la formation comparables à celle des hommes : F =63,5% H : 62,5%

Séniors : 860 H Moyenne de 13,5 contre 4,5 H en 2005 => amélioration significative

Modalité pédagogique :

En Présentiel : 89% => Modalité pédagogique la plus utilisée

Multi mode (les parcours)

VAE : 45

Projet important direct technique France en partenariat avec AFPA coté intervention pour les parcours de professionnalisation : en attente de la validation fin 2010 ou début 2011

DIF : 32 nouveaux modules

Développement personnel et efficacité professionnelle => ce sont les conditions du DIF

Évaluation : note variant de 17/20

56 % des stagiaires ont été évalués

FO : les commentaires de la commission sont critiques, le bilan fait penser que la problématique du budget nous semble être au cœur de la politique de FT

FO demande qu'une étude soit remise par la direction sur les actions de formation qui peuvent être intégrées dans le plan de formation. FO demande que la commission formation puisse donner son avis sur cette étude et ceci à la fin de l'année

FO espère qu'il n'y a pas une manipulation des chiffres qui grossirait le budget soit disant investi dans le plan de formation

FO attire l'attention sur l'article L41-21 1 du code du travail qui oblige l'employeur d'assurer la sécurité mentale et physique des travailleurs, donne lieu à des mesures obligatoires qui n'entrent pas dans le champ du plan de formation.

CFDT : note que 85 000 heures dans certains axes n'ont pas été faites

Comparer le résultat enregistré avec le plan de formation

Demande si le DIF est pris sur un budget fermé ou pas et s'agit-il d'un refus pour des raisons budgétaires souvent évoquées.

Roland settelen : donnera Les objectifs qui n'ont pas démarré et les raisons mais confirme que l'on est qu'à la mi année. Les choses peuvent encore bouger

On essaie de rattraper le traçage, certains projets de Sli ont été retardés

Fait remarquer que l'estimation de formation sur la filière des ressources humaines => action ambitieuse

FT essaie de simplifier le travail pour améliorer les outils de traçage, qui ne comprennent pas que les actions de formations mais d'autres éléments et c'est très difficile d'avoir un aperçu par élément.

Refus de DIF pour des raisons budgétaires par les contrôleurs de gestion et les responsables de formation => va refaire une communication à l'ensemble des acteurs concernés car il ne doit pas avoir une problématique de budget

Lancement des matins de formation => va permettre de diffuser une meilleure connaissance sur la formation

CGT : note que les personnes de faible niveau ont peu d'heures de formation alors que c'est cette population qui en aurait le plus besoin (cat B). Cela fait plusieurs années que le CGT le répète

Constata que les femmes DBIS sont défavorisées dans les données de ce bilan

Rappelle l'accord Égalité professionnelle

DIF : même s'il a été quadruplé, trouve que cela semble faible d'autant plus qu'il y a 10% de refus.

Veut que FT écrive les motifs de refus du DIF

Combien de salariés ont eu plusieurs formations ? Veut les chiffres sur ce point

Veut avoir un focus sur les promotions en lien avec la formation ?

Bilan de ce 1^{er} semestre ne marque pas de rupture profonde avec les précédents.

FT : Nous appliquons bien l'Égalité professionnelle => constat d'après la volumétrie.

Sur les fonctions supports => on note une réelle amélioration

On essaie de faire progresser de façon significative mais il est impossible de le faire pour **l'ensemble des taux de formation**

SUD : note un bilan des heures de formation qui reste insuffisant –

Les élus SUD interpellent FT sur la nécessité de réelles formations, permettant aux salariés d'améliorer leur bien être au travail.

Veut plus de réactivité quant à la réalisation du plan de formation

Demande plus de souplesse pour le DIF

Demande que le motif de refus soit systématiquement notifié par écrit. Demande des précisions comment ces DIF sont-ils accordés et sous quelles conditions ?

Nombre de promotions ont abouti suite à ces formations ?

Fait remarquer que le personnel est insatisfait du e Learning => sentiment d'insatisfaction

Pense que le rôle des tuteurs est spécifique et ne doit pas supplanter celui des soutiens métiers/formateurs (le domaine client ou réseau). Demande de favoriser des recrutements de Soutiens Métiers M/ formateur

FT : 3 motifs de refus pour le DIF (réponse donnée dans les questions n°27)

Lien de promotion avec la formation => pas de chiffres

RPS => travail avec des prestataires reconnus (Demos, etc.) donnera la liste

Difficulté avec les processus achats mais cela sera comptabilisé

Les classes virtuelles (e- Learning) ont leur utilité dans certaines circonstances.

Les tuteurs ne remplacent pas les formateurs mais ils doivent être formés pour accompagner le stagiaire

9 actions prioritaires dans Anoo sur le TH, (management, les personnes qui sont en relation de cette population, aspect sur la pédagogie ou dans l'accès des contenus de formation pour les formateurs)

2^{ème} séquences d'animation (j'intègre un TH dans ma formation) => un point à faire

Les formations doivent être plus proche des collaborateurs (transport, lieu de travail) +> recensement des prestataires locaux pour éviter les déplacements sur Paris ou minimiser

FO : veut un organigramme fonctionnel des responsables formation par division, par DT
Veut des données sur des taux de refus du DIF, veut un benchmark des entreprises des CAC 40 sur le DIF car FT avait dit qu'il n'était pas si mal classé ...

FT : communiquera l'organigramme à la commission
Ne répertorie pas l'action du tutorat dans le bilan
Pas de document de façon exhaustive sur les taux de refus, mais si c'est possible FT les donnera
On souhaite que les explications soient données à l'intéressé en cas de refus DIF Il y a 3 intervenant (le salarié, le BH Partner, le responsable formation)
Peut faire un benchmark mais rappelle que certaines entreprises demandent à leurs salariés de consommer leur DIF

Questions CFE-CGC-UNSA :

1) Quel est le montant des dépenses de formation au S1 2010 ?

Les dépenses de formation en 2010 sont évaluées à 282 M€

Réponse FT : FT n'a pas les éléments, c'est difficile à mi-année, notamment les dépenses en interne. L'exercice ne peut être fait qu'en fin d'année dans le cadre de l'obligation légale.

2) L'élaboration du PF a été faite avec des sous-projets, les stagiaires formés selon les besoins des collaborateurs (nouveaux arrivants sur le poste

- collaborateurs déjà en poste
- en mobilité vers un nouveau poste)

Pouvez-vous nous donner **par rapport au plan** pour ce 1^{er} semestre la situation de ces collaborateurs:

Plan de formation 2010

situation	sous-projets	stagiaires	heures	% heures
Nouveaux arrivants sur un poste*	65	8 466	653 575	21%
Collaborateurs déjà en poste	209	185 456	2 242 089	73%
En mobilité vers un nouveau poste	13	9 812	277 334	9%

FT : c'est difficile à faire, il faut considérer chaque situation individuelle

2/ Résolution AEP : « Open »

L'offre « **OPEN** » connaît des succès commerciaux, mais engendre aussi de nombreux problèmes, particulièrement en matière de conditions de travail et d'emploi dans les services du groupe, comme chez ses sous traitants.

Cette nouvelle offre génère en effet de nombreux dysfonctionnements et imperfections liées aux processus nouveaux et complexes sur lesquels elle s'appuie, aux dimensionnements des effectifs et à la formation notamment

Même s'il ne s'agit pas de nous présenter toutes les offres commerciales en séance plénière du CCUES, OPEN, par son ampleur et son aspect structurant, mérite une présentation en séance plénière du CCUES avec un format restant à définir afin que l'entreprise présente notamment les actions correctrices engagées pour résoudre ces dysfonctionnements.

Les élus réunis en séance plénière le 9 novembre 2010 demandent son inscription à la séance plénière du prochain CCUES.

**Adoptée avec 21 voix pour (CGT-SUD-CFDT-CFTC-CFE CGC).
Les élus FO et STC absents**

3/ traitement lignes analogiques en AE

Optimisation et simplification de la production des lignes analogiques sur le marché entreprise

FT : 3 axes d'amélioration présentée dans le projet

Augmenter les capacités d'identification => on parle de pilote standard qui fera cette tâche alors que cette tâche est faite par l'unité d'intervention

Raccourcir la chaîne d'information du client dès lors qu'il y a une commande du client

Justification économique du projet cout de formation 149 K €

Cout récurrent mensuel pour AE 54 K €

Gain récurrent de 125 K€

Bénéfice = 2mois

Cellule suivi de commande => 20 K => formation du stress

Gain total pour la 1ere année 683 K€

Gain à partir de la 2^{ème} année 852 K€

Mise en place du projet sur les clients « grand compte depuis nov. 2008 »

Le ressenti global des pilotes est positif - Réduction des délais de livraison

Meilleur respect des rdv -

Réduction des échanges avec les UI

Le pilote de production déclenche toute action nécessaire au bon déroulement du process de livraison, Il rattrape les échecs

CGT : en terme d'effectifs => pas de clarté

Dégradation de la 42 C => manque de personnel ou intégration de personnel non formé

Doit maintenir les implantations de proximité - Critique la présentation sur les dimensions économiques qui pourrait être plus synthétique. Il n'y a pas des

Fiches de postes des salariés actuels et fiches de poste pour les évolutions et préciser leur niveau de qualification et les éventuelles promotions qui demeurent sous le bon vouloir des managers

Les plateformes GTC sont en asphyxie

Dimension structurelle et stratégiques => comment envisager vous les évolutions, leur dimension, les axes de réflexion en cours et les périmètres concernés

La CGT ne donnera pas son avis sur ce dossier car elle veut des assurances.

FT : sur les effectifs => on doit également partager avec vous lorsqu'on a créé +15, ou +30 à Metz car on essaie de trouver des sites qui puissent compenser certaines pertes

L'exercice budgétaire est complexe mais est adaptable à la réalité pour pouvoir réaliser les commandes des clients, il faut ce cela soit adapté à l'évolution de l'activité.

D bejarry : veut préciser sur le nombre de diapositives sur les risques psycho-sociaux => à regarder sur les textes de références (les hiérarchies ont lu les textes)

CGT insiste sur les processus qui sont impalpables et de quelle façon cela va être décliné et les élus n'ont pas cette vision

SUD : même vision que la CGT, comment seront les calendriers des CHSCT et des CE

Le SI laisse à désirer et empire sur le terrain.

Divergences sur les calculs ETP => on a réduit à chaque étape les contacts avec les clients

Nécessité d'une remise à plat du SI

Les fiches postes de Pilplus => inexistantes

Pas d'études de risques psycho-sociaux => CGT est inquiet

Sud ne considère pas que cette réorganisation soit intéressante pour le personnel

FT : Nombre de départ en TPS => difficulté de recrutement d'où appel à des CDD (FT en est conscient et partage cette vision)

Pas de réorganisation de fond sur le marché entreprise

Il y aura une info/consultation dans les CE mais n'a pas de vision globale

CFDT : ce dossier va dans le sens de l'amélioration du suivi des commandes mais la mise en œuvre va dégrader les conditions de travail. La CFDT sera vigilante

FT : Ce projet sera suivi par Laurent Kocher et il y aura un suivi de la mise en œuvre au fur et à mesure des déploiements

FO : Craint la nécessité de séparer les réseaux et les services. On ne fait que permuter les intervenants

Outre les aspects juridiques, seront-ils tous formés ? Est-ce suffisant ?

Absences de reconnaissances dans ce projet

FT répète que l'objectif est de mieux servir les clients, qu'il n'y a rien d'autres derrière

CFE-CGC-UNSA : En tant qu'ancien responsable ADV en AE, donc il s'agit d'un domaine que je connais disons à peu près même si j'ai un peu oublié, je connais la procédure actuelle où une demande de ligne analogique tombe en étude dans Agate.

Pour me remettre tout cela en mémoire j'ai tenté la semaine dernière avec un pilote complexe de rechercher des PC dans 42C, avec l'adresse que l'on m'avait fourni, selon le cas, l'appli nous offre un certain nombre de PC, ou pas de PC du tout, les paires peuvent déjà être prises, le référencement du PC n'est pas forcément parlant, le PC en façade d'immeuble n'est pas toujours indiqué, PC en hauteur non plus,

Il peut y avoir un PC commun sur support EDF, faut-il ou pas réserver une nacelle, se pose le problème d'une pieuvre à faire ou à ne pas faire, faut-il ou pas défaire un manchon. Résultat : sur 4 demandes traitées, je me suis trompé 4 fois, si j'avais été jusqu'au bout j'aurais pris 4 RDV erronés en faisant déplacer pour rien un technicien et le client...

FT : ce processus marche car c'est déjà utilisé à la DIVOP c'est plus lié à un problème de fonctionnement mais pas à des compétences

FT confirme qu'il y a de bonnes pratiques qui se sont échangées entre les utilisateurs.

CGT : relance veut des garanties, des promesses

FT veut que ce projet se passe bien et veut que les OS fassent confiance à la direction. Elle confirme qu'il n'y a pas de projet caché, et elle est prête à revenir devant les élus pour les affronter si éventuellement la direction a menti.

L'objectif est d'avoir une meilleure qualité de boucle locale pour mieux servir les clients.

CGT relie la phrase qui a été dite « calibrage des salariés » et veut en savoir plus »

FT : le seul projet en cours est celui d'une refonte de la QD...

Vote → Avis défavorable concernant « l'optimisation et la simplification de la production des lignes analogiques sur le marché entreprise » (suite CCUES 31/08/2010) :

- Pour : 0 voix
- Contre : 15 voix (CGT-SUD-CFE CGC)
- Abstentions : 6 voix (CFDT-CFTC)

Les élus FO et STC absents.

4/ Rapport SST FT 2009

Rapport => focus sur un certain nombre d'indicateur et a fait des commentaires sur des points critiques

Innovateur => donner la parole aux médecins qui ont fait une conclusion commune

1 médecin coordinateur - 66 médecins et 97 infirmiers -

Effectif déclaré par les rapports consolidés : 92522

Les équipements et moyen matériels => 181 locaux répertoriés dans sésame

Audit fait pour l'agrément ou il a été relevé des écarts significatifs (nombre de pièces etc. +> programme de conformité en cours

Informatique => déficit débattu dans le cadre de l'agrément => un planning a été fait et on le suit

Surveillance médicale renforcée liée à l'activité (13993 pour les travaux sur écrans, exposition à l'amiante, travail de nuit, le bruit, etc.)

Surveillance médicale renforcée liée à la situation individuelle (TH femmes enceintes, les salariés entrants en France depuis moins de 18 mois

Les examens médicaux périodiques : 40110 Examens en 2009

Une visite tous les 2 ans d'où un indice de conformité représentant 2/3 => pas satisfaisant

Un objectif de conformité réglementaire est incontournable. Essaie d'atteindre les +90 %

Visites non périodique

Travail pluridisciplinaire pour évoluer les risques et l'élaboration du document unique

Ont participé à la campagne de la grippe A

Conclusion : a souligné le contexte difficile de 2009 ; les médecins travail et les infirmières ont fait un travail conséquent

Leur charge de travail a été un des points de l'agrément pense que c'est un problème organisationnel et il faut que le médecin arrive à faire ce que demande l'obligation réglementaire qui doit lui prendre 50% de son temps afin de pouvoir se consacrer à autres choses

Pour cette année, implication en amont des médecins ; espère que le bilan donnera la vision d'une amélioration organisationnelle

Sud : rapport très tardif et succinct - le mot RPS n'est cité qu'une fois et qu'en cette période 2009 c'était très difficile.

Le risque psycho-sociaux est dramatique au sein de FT et c'est dommage que vous n'en parlez pas plus

Reconnait qu'il y a un énorme travail à faire du fait de son nouveau poste de coordinateur et espère pouvoir juger sur pièce comment les choses ont évolué ?

Les situations de handicap ?

Médecin : il est vrai que le rapport fut tardif car en attente des rapports des médecins.

Le canal des postes de travail via le RPS a en effet un lien mais l'importance c'est qu'il y ait une efficacité. Le canal a peu d'importance

Envisage un processus pour les expositions de radiation

Veut que sous le secret médical, les médecins puissent enregistrer les situations de handicap sans informer l'employeur

Veut un agrément pour le périmètre UES mais le CE d'orange n'est pas favorable pour y être rattaché d'où c'est un problème complexe.

Une entreprise peut créer un agrément entre certains établissements mais pas pour l'ensemble de tous ces établissements,

Sud : c'est la direction qui veut mettre un agrément inter-établissement

Intervention CFE-CGC-UNSA :

On a noté dans votre rapport une forte baisse des examens médicaux périodiques, - 10% sur 2 ans, certes la population de FT a baissé dans l'intervalle, mais pas dans de telles proportions. - ce qui explique que 64% de l'obj seulement ait été atteint

- Par contre, on note parallèlement sur la période une forte hausse des visites non périodiques, essentiellement de reprises ou pré reprises + 1500 - ou bien des visites de reprise après maladie qui ont augmenté sur 2 ans de + 1300, soit près d'1/3

- On note également une forte hausse des visites à l'initiative de l'employeur, +1200, environ 100% de hausse, Pour schématiser on pourrait donc dire à cette lecture : qu'il y a eu en 2 ans moins de médecine de prévention et plus de médecine de contrôle.

Sauf s'agissant de l'item Absences répétées de 300 à 19

Dans ce que vous écrivez comme commentaire s'agissant des visites non périodiques, l'augmentation aurait eu lieu avant la crise sociale, durant le 1er semestre 2009, preuve supplémentaire que FT préférerait manier le bâton plutôt que réfléchir aux causes de la hausse des COM.

Vous évoquez pudiquement le terme d'inquiétude du management pour justifier cette hausse.

En fait, c'est l'ensemble de la population qui était (et qui demeure) inquiet.

- Au niveau des examens complémentaires, a priori le risque amiante est plutôt bien suivi, près de 3000 examens, cela étant même sans être spécialiste on peut estimer que le nombre de salariés FT exposés à ce risque à un moment ou à un autre de leur carrière est bien >.

Par contre, concernant le plomb, on trouve seulement 28 examens complémentaires, compte tenu du nombre d'agents des lignes qui ont utilisé cette substance à l'époque du delta LP, cela paraît bien peu également, à moins qu'ils ne soient tous partis en retraite.

En résumé dans ce rapport, outre le fait que 64% des visites obligatoires seulement sont réalisées, il y a un certain nombre de risques non anodins que l'on ne retrouve pas ou peu : quid par ex, de l'exposition :

Au radio fréquences salariés qui sont intervenus à proximité d'antennes émettrices ou les terrasses

Aux fumées de dégradation thermique des matières plastiques lorsque des TEC chauffent des manchons thermo rétractables

À l'intervention sur des manchons ou câbles plomb avec chalumeau

Risque d'exposition aux iso cyanates lors d'interventions sur des manchons Morel non mécaniques.

Et enfin : les radiations ionisantes : manipulation de parafoudres en verre contenant des radioéléments soit dans les répartiteurs soit dans des boîtiers RPC, ou encore les détecteurs incendie ou paratonnerres contenant des radio éléments

S'agissant de ce risque d'exposition à des surtenseurs radioactifs, on ne trouve pas grand chose dans votre rapport, pourtant le sujet a fait couler beaucoup d'encre et malheureusement de larmes - le sujet a été abordé en CNHST, il y a eu différents rapports, de la CRIIRAD, de Secaphi,... des choses ont été faites, des process mis en place(information complète donnée aux agents - mise à disposition

de compteurs Geiger, utilisation de gants jetables, entreposage des matériaux dans des locaux ventilés, - plan de retrait à mettre en œuvre rapidement)

pour récupérer ces surtenseurs avec le minimum de risques, mais pour info le nombre de ces surtenseurs au sein de la seule UI Auvergne a été estimé en CHSCT à 200 000; si on fait une extrapolation sur l'ensemble des UI du territoire, on aboutit à une estimation faramineuse, j'ai lu quelque part le chiffre d'un million mais c'est sans doute beaucoup plus, on est donc s'agissant de ces parafoudres face on se trouve face à un risque qui n'est pas du tout anodin.

Sinon, au niveau du SST, pour votre information, il existe sur le terrain, du moins dans certaines zones, des situations encore dégradées.

Je peux citer l'exemple que St Etienne, 600 salariés environ, dans laquelle il n'y a plus de MT; le précédent MT qui avait été affecté pour moitié de son activité sur Lyon a préféré démissionner plutôt que passer son temps sur une autoroute perpétuellement embouteillée pour se rendre à Lyon:

Pour votre info, ce MT avait mis en place un questionnaire d'évaluation des risques, à la fois simple et très précis, qui permettait de mesurer avec justesse le niveau d'exposition des salariés à certains risques ou certaines substances.

Aujourd'hui, du fait de la démission de ce MT, et de la désorganisation qui s'en est suivie, ce questionnaire n'est plus utilisé par les médecins lyonnais qui viennent assurer la permanence stéphanoise, d'où une perte considérable d'informations et une baisse de la qualité du suivi.

Par ailleurs, l'infirmière qui demeure sur ce site passe au moins la moitié de son temps sinon plus dans des tâches purement adm de gestion des convocations et de gestion de l'emploi du temps des différents médecins.

Le recrutement d'une secrétaire adm, dans ce cas comme dans d'autres, lui serait à elle et aux salariés de la zone d'un très grand secours.

Vous concluez votre rapport par une demande d'implication des MT en amont des décisions susceptibles d'impacter la santé du personnel ==> nous aurions aimé que cette phrase ait servi de viatique aux instigateurs du plan next et bien évidemment nous souhaitons pour la cfe-cgc-uns que cette phrase ne demeure pas pour l'avenir un vœu pieu.

Enfin pour conclure il existe au delà les risques répertoriés de nouvelles catégories de risques, non reprises dans votre rapport mais évoquées par d'autres MT, comme celui des agressions en boutiques qu'il conviendrait de prendre en compte.

CFDT : peut-on améliorer son poste de travail sans intervention des médecins ?

Réponse : NON

CGT : cite le cas de collègues qui reprennent après un congé de maladie sans visite médicale

Bilan de la cellule d'écoute

FT : sur les ressources en médecin abordé dans vos questions, on doit être aujourd'hui un médecin pour 1500 personnes

Vote ➔ Avis défavorable concernant le « rapport de synthèse de l'activité de médecine du travail année 2009 » :

Pour : 0 voix

Contre : 21 voix (CGT-SUD-CFDT-CFTC-CFE CGC)

Abstentions : 0 voix

Les élus FO et STC absents.

Le médecin coordonnateur souhaite des explications sur la motivation du vote négatif des OS

Est ce que c'est le rapport ou l'activité qui est présentée qui ne convient pas ?

SUD : on attend de voir pour l'année prochaine sur la réalité des risques psychosociaux
CGT : N'est pas satisfait.

ADB annonce que FT est OK pour le sujet Open lors du CCE de décembre

5/ Accord sur la PVV

Alain Gueguen précise que c'est un Projet accord cadre PVV mais pas un accord d'application -
Accord cadre et non accord d'application

8 séances début juin et octobre,

Les segments concernés :

Boutique, pro/PME, vente de services de communication entreprise, Marché entreprise

PVV supplément de rémunération distinct du salaire fixe

Selon l'Appréciation sur le dynamisme des ventes

La PVV est un ajout

Traitement collectifs de sortie par négociation des PVV historique,

Pas de possibilité de minoration (il y aura ajout mais jamais de minoration)

Possibilité de payer la PVV dès le 1^{er} placement

Poids minimum de la composante collective : 10%

Nombre d'objectifs limité à 5 composants

Mise en place de la commission de suivi

Les concertations locales doivent être les plus libres possibles

FO : complimente Gueguen sur son esprit d'écoute mais ne prendra pas part au vote

CGT : remarques sur la forme (freins et contraintes pour avoir certaine mesure)

Aurait aimé avoir une moyenne par métier de la vente, veut avoir l'indice de la productivité.

CGT s'abstiendra

Les chiffres n'ont pas été donnés sur un champ très disparate direction métier, IRP

La problématique c'était de ne pas se disperser. Comprend que la demande est légitime

L'indice de productivité n'est pas valable pour tous les cas et pense que le débat reste ouvert

Au niveau de la CFE-CGC/UNSA, on a pu constater un certain nombre d'avancées dans ce projet d'accord :

- la PVV entre dans l'assiette de calcul des heures supplémentaires avec effet rétroactif au 29/12/2008 ;
- la stabilité des objectifs durant les périodes de référence
- la fin de la publication des PIC (Performances Individuelles Comparées) et des résultats nominatifs
- le versement de la part collective, indépendamment de l'atteinte des objectifs individuels.

... Mais des points fondamentaux ne sont pas suffisamment étayés :

- Cet accord été fait sous l'angle de la prévention des risques psychosociaux, sans qu'aucune mesure concrète ne soit avancée sur ce thème -sauf de grands et vagues principes énoncés» qui ne sont pas suffisants ;
- pareillement, pour sur la sortie de personnels qui ne seraient plus soumis à la PVV, le dispositif évoqué est trop vague (étude personnalisée) → La CFE-CGC/UNSA revendique une compensation minimale et négociable en fonction de la situation personnelle

* par ailleurs, le paiement d'une PVV au premier placement, la neutralisation de toutes les absences pour le calcul des objectifs, sont des points évoqués mais dont la formulation laisse une libre interprétation à la direction et aux directions métiers.

* il n'y a pas de réelle négociation sur les écarts de rémunération pour réduire les inégalités homme/femme.

* concernant une PVV plancher, la direction répond «des plafonds mais pas de plancher», la CFE-CGC/UNSA ne veut pas de plafonds.

Enfin, il existe des points cruciaux qui n'ont pas été évoqués :

- l'extension de l'accord aux filiales dont la participation est supérieure à 50% dans l'UES France Telecom/Orange ;
- nous avons demandé d'inclure un chapitre sur l'Indemnité Compensatrice de Congés Payés et l'étendre à l'ensemble des personnels
- nous n'avons constaté aucune porte ouverte pour discuter sur les budgets, les montants perçus et leurs évolutions, ni possibilité d'extension à certains métiers, alors que la direction veut réduire les champs d'application
- la limitation des items objectivés par la PVV.

En résumé, compte tenu du fait que la mise en place des plafonds sans aucune contre partie, et la réduction du nombre de métiers éligibles à la PVV auront pour effet de limiter les budgets PVV, nous voterons contre ce projet d'accord.

Il n'y a pas de plafond, l'importance c'est que cela ne revêt pas les risques psychosociaux

On ne veut pas mettre un plafond au maximum => cela n'est pas positif

On cherche à avoir un équilibre

Pense que c'est une mauvaise interprétation des OS ... à faire la différence entre le seuil

Cet accord ne ferme pas les portes mais permet de les ouvrir

CFTC : toutes les questions possibles ont été posées par les négociateurs

Pas de construction dans cet accord..

Pour la CFTC un Accord doit apporter de nouveaux droits pour les salariés ; Voter contre

FT : Mauvaise lecture, mauvaise interprétation par exemple les structures en termes d'objectif ne doivent pas avoir de minoration,

Cet accord se positionne bien sur la reconstruction mais cela se construit petit à petit. On est pour le moment sur des fondations et la construction viendra par la suite.

Cet accord est dans une perspective, c'est un début et non une fin...

La perspective de l'accord doit être négociée au niveau local

Refuse que l'on dise que cet accord n'a pas de sens et un tel projet doit permettre des concertations pour pouvoir y remédier dans le futur.

FT : il n'y a pas de plafond : si le variable devient trop important par rapport au fixe, déséquilibre, ou dépasse le fixe, juste équilibre entre les 2, FT ne souhaite pas de plafond. Plafond/seuil : le sujet reste ouvert.

Limitation des objectifs : on est allé jusqu'à 5 maximum

Réponse à CFTC : il n'y a pas de minoration

Vote ➔ Avis défavorable concernant le « projet d'accord sur les principes encadrant les parts variables des métiers de la vente » :

?? Pour : 5 voix (CFDT)

?? Contre : 9 voix (SUD-CFTC-CFE CGC)

?? Abstentions : 7 voix (CGT)

Les élus FO et STC absents.

→ Augmentation minimale de 500€

Accord salarial 2010 → mesures fonctionnaires classe 1 et 2

Augmentation minimum garantie 500 € brut en base annualisée

Mise en œuvre de la prime complémentaire de décembre →

AG : Quelques dysfonctionnements mais veut respecter la promesse

Calculer le salaire de déc. par anticipation => système très lourd

Reporter le calcul et le versement de la prime en janvier

Anticiper le calcul sur le salaire constaté en date du 1^{er} déc. +> c'est la solution retenue par FT et qui est proposée ici car elle apparaît la plus favorable pour une mise en œuvre dans de bonnes conditions

Debej : on mettra en ligne les transparents cet après midi

CGT : fait remarquer qu'il n'y a pas de problème pour verser les dividendes aux actionnaires,

Demande sur la pérennisation de cette prime pour la reconnaissance du travail et demande que l'on ouvre les négociations salariales le plus rapidement Possible

Intervention SUD sur le courrier adressé aux OS par Bruno Mettling sur l'étalement des 5 jours de grève - souhaite que FT accepte

CGT prend acte d'un versement de 500€ one shot...

FO demande à ce que les jours de grève pour le mouvement des retraites ne soient pas défalqués. (!!!!)

6/ Poursuite de l'info consultation sur Olivier de Serres

Présentation de l'architecture du bâtiment, tour de grande hauteur articulée autour d'un noyau - La circulation relie les ascenseurs et les sorties de secours

Possibilité de cloisonnement des espaces,

La nouvelle façade sera à l'extérieur de l'espace de travail – auparavant, la façade était au milieu des poteaux. Les cloisons seront donc mises sur les poteaux ce qui donnera une meilleure isolation phonique entre les bureaux - Salles de réunion à chaque étage

1^{er} sous sol => patio, salle de sport, vestiaires et douches ??, espace manifestation

Rez de chaussée = locaux syndicaux, service médical, assistance sociale, CE,

FT préfère que le service médical soit au rez de chaussée

Service à l'occupant : atelier de reprographie au rez de patio près du caféteria, une conciergerie, et la station micro est à l'étude car il y a des parties moins lumineuses que d'autres.

Espace commun : Espace Multi fonction au rez de patio pour divers événements

Éclairage, climatisation, chauffage +> contraintes techniques

Minorité de bureau individuel, la majorité sera partagée (4,6, 8 ou exceptionnellement 12 personnes)

Espace isolé pour des tenues de réunion pour peu de personnes (3 à 4 personnes)

Salle de réunion (25 personnes et au maximum 45 personnes)

Des cloisons vitrées pour avoir un maximum de lumière
Espace de stockage au 1^{er} sous sol (pour les papiers)
Cabine téléphonique - Zone d'attente par étage

Hypothèse capacitaire : 1572 personnes

FT prévoit 70 personnes par étage

920 M2 par étage pour les bureaux hors le noyau soit 18200 M2 au total

1^{ère} proposition d'implantation : Services concernés : l'essentiel de Alleray + certaines équipes Alleray 2 → 850 postes affectés (sur 1250 places attribuées) → études spécifiques pour nouvelles activités croissance, LOB santé, GMI, DRH groupe Orange campus,...

Fin du bail 2013 pour Alleray -

Alleray 1, un certain nombre d'équipe à Alleray 2

Jobbé Duval (2 personnes)

Finance à Losserand (fin de bail en 2015 dont inchangé)

Soit : 850 postes attribués

Déménagement prévu pour oct. 2011 sous réserve des équipes techniques

Lancement de la démarche de l'évaluation des risques psycho sociaux lié au projet

Panneaux d'affichage (en cours de réflexion)

FT : il y aura une 2^{ème} liste de service qui viendra concernant NAC etc... , sachant que la capacité étant de 1200 personnes et que le 1^{er} déménagement concernerait env. 800 personnes

Médiathèque => en cours de réflexion

Crèche => pas prévu à l'intérieur du bâtiment

Planning des différents déménagements => trop tôt pour y répondre mais cela sera en cadence

Fonction d'accueil, de ménage, de logistique => on le prévoit même si s'agit de prestataires extérieurs.

CGT : Veut plus de précision sur les services concernés

Sous dimensionnement des places de parking

Pas favorable pour que les gens travaillent sous une lumière artificielle. Veut que les locaux syndicaux et le CE avec des fenêtres

CHST qui sont les interlocuteurs privilégiés

FT : la 1^{ère} phase est une liste d'env. 800 personnes ;

La 2^{ème} liste sera communiquée dans 2 ou 3 semaines ou quelques mois

294 places de parking => nombre élevé pour l'immeuble et à proximité FT a retenu 113 places de parking à Vaugirard.

Le CE et le local médical auront de grande fenêtre

Réunion programmé pour les CHSCT (Fonction support).

SUD : pas de précision pour les personnes impactées. Listes de toutes personnes impactées CCUES avisé ? Quelles sont les prestataires extérieurs ? Les impacts sur les prestataires ? Allongement de temps de transport ?

Impact de la banlieue nord => à expliquer

FT : coquille pour la banlieue nord

Le point de l'allongement du trajet est à prendre en compte mais le nouveau bâtiment n'est pas très loin d'Alleray ou de Jobbé Duval

Questions CFE-CGC-UNSA :

Nous sommes ravis qu'il y ait un très bon niveau de sanitaires, comme vous nous l'avez indiqué dans votre présentation.

J'aurais d'autres questions de précisions par rapport au doc présenté :

- page 9, en quoi consiste "traitement spécifique" d'une salle de réunion ?
- page 13, quel sera l'usage des pièces situées au 1er sous-sol ? des bureaux ?
- page 46, vous parlez de concertation sur les panneaux d'affichage avec les IRP, durant l'automne 2010. Ont-elles commencé ? Avec quels IRP, de quels périmètres ?
- nombre de places de parking : 294, c'est peu, pour potentiellement 1200 à 1300 salariés. Quels seront les critères d'attribution des places de parking ? Ets-ce qu'un besoin a été évalué (avez-vous demandé aux futurs salariés qui doivent déménager leur besoin ?) Combien de places de parking y a-t-il actuellement pour les salariés Alleray 1 et 2, Losserand et Jobbé ?
- idem pour les places de parking 2 roues
- station velib à proximité : où en sont les "concertations" avec la mairie ?

Sur les effectifs

Selon vos projections, (page 36-37), 838 salariés vont être déménagés, pour potentiellement 1247 postes de travail, j'ai bien entendu votre réponse précédente. Je complète avec une autre question : sous quel délai prévoyez-vous proposer le déménagement complémentaire ?

Dans vos hypothèses de déménagement, et selon vos réponses, il semble que vous allez déménager des bouts de services et non des services entiers. Il y a par exemple uniquement 2 personnes des Fonctions supports de Jobbé qui vont se retrouver à Olivier de Serres.

En plus clair, certains bouts de services resteront à Alleray / Losserand / Jobbé. Selon quels critères ?

Sur les besoins d'aménagement

un état des lieux des besoins a-t-il été fait, service par service ? Quand a-t-il / va-t-il être fait ?

Par exemple, avez-vous évalué les besoins d'archivage ? Et les besoins d'armoires pour chacun de postes de travail ? Il semblerait que non.

Concernant les locaux syndicaux : est-il prévu un local par OS et par périmètre CE ?

Dans chacun des locaux, est-il prévu une ligne téléphonique libre hors PABX ?

-

Sur le déménagement

Quelles sont les dates de consultation du dossier dans les CHSCT concernés ?

Quel est le budget alloué au déménagement ? Les appels d'offre pour la recherche de prestataire ont-ils déjà été lancés ?

Enfin, dernière question. Stéphane Richard a annoncé la réduction de 3000 salariés de l'État Major. Vu que les services concernés par le déménagement englobent en particulier ceux de l'EM, quelle est la corrélation ? En plus clair, les 3000 postes supprimés vont-ils déménager ou être supprimés avant le déménagement ?

Notre position sur le dossier dépendra de votre réponse

Archivage => très peu de capacité (des armoires) mais il y aura 15 salles réparties pour la direction Les contraintes sont lourdes en terme de stockage de volume de papier.

Soit une demi-armoire par personne

Le plafond a été traité avec un traitement acoustique supérieur

Les places de parking env. 100 pour Alleray. Campagne de la mairie de Paris pour le covoiturage -

Pas de place de vélo au sous sol

Station Velib pas très loin place Georges Brassens

Concertations informelles sur les emplacements des panneaux syndicaux (tirage au sort pour savoir quelle OS sera en début ou en fin d'affichage) => réunion à prévoir avec les OS

Pas de panneaux pour chaque étage

Diminution de poste n'est pas lié au cadencement de ce déménagement

FO - 6 à 8 salariés par bureau – Alleray – Losserand – JB = 2000 personnes environ

Cout exorbitant de l'opération FT – **Beldjoudi pose la question de savoir si l'opportunité immobilière ne cache pas un lien avec Nexcity** - pas d'intimité, difficultés à se concentrer, salles de réunion sous cloches de verre

FO : Ce projet ne suscite pas le bien être ;

FT : nombre de personnes maxi = 1572 personnes, pas une de plus, capacitaire proposé = 1250 - le nombre de personnes maximales pour 1572 et FT propose 1245

Le propriétaire est Allianz

CFTC : revient sur sa demande de sept

Les motivations du projet Pas de critère économique dans le projet.

Focus sur la climatisation, même chose qu'Orange stadium ?

FT : la climatisation existe.

Concernant la partie économique, cela dépendra du nombre de personnes que nous aurons.

Nous ne connaissons pas encore les éléments économiques

CGT : a besoin d'une gestion prévisionnelle des emplois de ce site avant de se prononcer sur ce dossier

Veut des traitements précis des affaires pour par exemple les risques sociaux.

Il y a des enjeux politiques et sociaux importants sur ce projet.

Debeja : On avance petit à petit pour cette affaire, nous intervenons sur un certains nombre de sujets et on essaie de résoudre sur un certain nombre de vos questionnements,

L'immeuble est conçu pour un certain nombre de personnes maximum 1572 personnes et quoi que l'on faire, le compteur est bloqué

Dans le cadre de la GPEC celui ne prévoit pas un mouvement d'effectifs. S'il y a quelque chose de nouveau, on reviendra vers vous.

Les prestations de ce bâtiment sont celles de type siège social (ex siège des AGF)

ADB est tout à fait prêt à quitter Jduval pour venir à ODS.

CFTC : 3 critères HQE ???? → FT ne sait pas répondre

Motivations du projet → pas de critères éco ??? Comparatif loyers Alleray, loyer ODS.

CFTC demande pourquoi le métrage par salarié est le double à ODS par rapport à St Denis →

FT répond que l'accueil est trop grand à ODS, donc on ne peut pas comparer.

7/ Reso FSM

Le prochain forum social mondial se tiendra à Dakar en février 2011. Lors de ce forum, une place importante sera faite au secteur des Télécoms notamment dans le cadre des relations nord-sud et de l'externalisation de nombre d'activités s'y rapportant. Pour nourrir sa réflexion en la matière et prendre tous les contacts qui pourraient l'aider, le CCUES mandate sa commission économique et ses représentants syndicaux ou membres élus ou mandatés du CCUES à participer aux travaux qui seront menés lors de ce Forum.

Le budget consenti à cette occasion ne devra pas excéder 1000 euros par participant comprenant les frais de transport et d'hébergement soit 12 000 euros au total. Une restitution de ces travaux sera faite au Bureau du CCUES et portée à connaissance des élus sous une forme qui restera à déterminer. Le CCUES se chargera d'organiser ce déplacement en fonction du souhait et des contraintes des personnes mandatées. Des contacts seront pris pour que la délégation puisse rencontrer les salariés notamment dans les centres d'appels locaux en lien avec l'activité du Groupe France Télécom/Orange.

**Adoptée avec 18 voix pour (CGT-SUD-FO-CFTC-CFE CGC) et 5 abstentions (CFDT).
Un élu FO et STC absents.**

9/ Réorganisation OBS

Résolution AEP - Marché Entreprise

Devant la complexité des dossiers Information des élus du CCUES sur la stratégie entreprise et information-consultation sur le projet d'évolution des organisations des Directions Global Services et Global Communication Solutions de la division entreprise du Groupe France Télécom vers une gouvernance par domaines qui interviennent alors que la réorganisation du Marché Entreprise France et les créations des AGPRO et PME ne s'est pas traduite par des résultats positifs pour le Marché Entreprise. Les élus du CCUES demandent une expertise sur ce dossier. Le cahier des charges de cette expertise sera rédigé par la commission économique du CCUES et devra permettre de mettre en évidence toutes les implications et notamment les effets sur les personnels de ce dossier.

**Adoptée avec 22 voix pour (CGT-SUD-CFDT-FO-CFTC-CFE CGC).
Deux élus FO et un élu STC absents.**

FT n'a pas d'opposition – et paiera l'expertise.

Il conviendra d'effectuer le cahier des charges et trouver le cabinet d'expertise (com éco du CCUES).

Contexte : frein des dépenses telecom des grandes E. ; les 2 dernières années ont été calmes, mais les E ont de nouveau de la demande

Le commerce se développe vers les pays émergents qui ont un moteur de croissance → donc moyens de télécoms + filiales

Jeunes salariés → demande forte des outils de génération nouvelle, terminaux communicants, Smartphones, les entreprises ont besoin d'applis qui interagissent avec des Smartphones ;

Le sujet informatique redevient important → à destination Smartphones,

Cloud computing → on héberge des moyens informatiques

La migration des réseaux IP est en train de se terminer.

Concurrence multiforme selon le type d'offres, de clients,

Challenger = SFR Business team...la régulation ne nous donne pas toutes les armes pour baisser nos prix

SI = on est 6^{ème}, alors qu'on est apparu seulement depuis 4 ans... → caractéristiques de croissance meilleures.

Résultats financiers SCE S1 2010 = -- 0,2%, 13% de baisse sur les activités traditionnelles, Activités Entreprises aussi dans les filiales



questions GS GCS
modifs 29 10 2010 P:

Sud demande les parts de marché France – permettra de voir si impact ou pas sur les pays émergents

FT : le marché Entreprises décroît, baisse marché voix, on est handicapé sur els prix

Développement nouveaux produits vidéo/Visio

Val de Reuil → hébergements services Cloud....

Partenariats structurants avec Cisco notamment, partenariat commercial non exclusif avec Cisco /EMC/xx

FT ne souhaite pas des partenariats exclusifs ; alliance ATT/IBM n'apporte pas tout ce qui en était attendu

Engagement salarié – technologia –

10 000 personnes en France, 10 000 hors de France.

CFTC (Obertelli) demande à être associé au sondage en amont.

Le secrétaire du CCUES lui rappelle qu'une expertise sera effectuée et que les questions ne sont pas à poser en séance (500 pour CE-CGC-UNSA) mais à transmettre à la com. éco afin qu'elle monte un plan de charge à transmettre au cabinet d'expertise qui sera retenu...

Réorg des activités marketing des activités entreprises.

Marché des PME → gestion marketing particulière

1 transparent à retenir : migration de la voix en France

Décroissance d'un coté, VOIP en croissance

Évolution de GS et GCS vers domaines

Changements de rattachement hiérarchique, modif de conditions de W, pas de suppression de postes, accompagnement si modif des conditions de travail

10 / simplification du SI

Système d'info

Laurent Benabar + Pascal Viginier

Technologia a remonté bcp de pbs sur le SI.

Pour le Groupe, donc pour la France => le SI doit marcher, être fiable (si, si...)

Et : simple (ça : c'est pas possible).

.

Il convient de réagir sur l'expérience client.

Domaine entreprise : le groupe a fait des annonces de cloud computing. Enjeu : être une référence, déjà en interne.

Le SI doit contribuer à la RSE – responsabilité sociale d'entreprise - (énergie, via consommation dans les centres de calculs, par exemple)

SI en France -

Partage des meilleures pratiques entre les pays.

SI important pour levier du CA.

Insatisfactions ont été diverses. Sentiment d'impuissance des salariés pour aider les clients.

Plan d'amélioration :

- qualité de service
- passer de logique d'acquisition de clients vers fidélisation
- transfo du SI - reconcevoir certainement une partie significative du SI

Avec les 1ères modifs => réduction par 2 de la durée d'indisponibilité du SI. Objectif : moins de 1% d'indisponibilité.

Réinstauration des "comités de déploiement", avant toute généralisation du SI.

Création de DSI France, en 2 étapes :

- unification par grande ligne de marché

-.....

Fin du CCUES : tard.....