



L'essentiel du CE DT IDF

CE DT IDF du 30 juin 2011

parce qu'un jour, vous serez concernés...

Fonctionnement du CE

a/ Mode opératoire du secours financier lié au handicap : Les organisations syndicales ont demandé à ce que l'employeur prenne en charge ce budget. FO et CGT ne veulent pas budgéter cette aide alors que ces salariés ont en besoin. En attendant que s'ouvre des négociations avec la Direction, nous demandons à ce que cette modalité soit prise en charge par le CE ;

Vote : 13 pour CFE-CGC/UNSA, CFDT, SUD. 2 contre pour FO. 5 abstentions pour la CGT

b/Utilisation des réserves ASC inscrites au bilan 2010 : Le bureau SUD et CGT du fait de sa gestion sur les modalités vacances : remboursements limités, règles complexes et catalogue peu attractif, a créé un excédent de 1,4 M€!!!

SUD propose de ne reverser que 550 000€ en chèques cadeaux et le reste en réserve !

La CGT propose d'investir dans des lits en centre de vacances pour 450 000€, de mettre 500 000€ sur le budget culture et 500 000€ en réserve, bref rien pour les salariés !

FO propose de reverser 120 euros par salariés pour la Saint Nicolas et 218 000 euros en réserve.

La CFE-CGC/UNSA a voté la proposition Focar nous privilégions une redistribution massive aux salariés puisque c'est leur argent.

Vote : C'est la proposition SUD qui est votée avec l'appui de la CFDT

Informations générales du président

Le Hello Tour a capté 6500 participants et cela a été une bonne opération pour tous les salariés.

Une direction commerciale régionale va être créée pour mieux piloter le business grand public en Ile de France.

La direction de la Communication aura 2 attachés de presse.

L'équipe DRH et le contrôle de gestion vont s'étoffer pour amener plus de services aux salariés.

Le processus commande/livraison évolue afin de fluidifier les demandes. Cela sera présenté dans les CHSCT concernés en AE principalement.

Information sur le rapport trimestriel emploi du T1/2011

Une situation toujours négative et décevante : les effectifs baissent à 9600 salariés soit 1% de baisse en un an.

Les CDD sont au nombre de 182. L'effort sur les contrats d'alternance et d'apprentissage est en légère baisse de 1,5% à 731 personnes.

La direction nous annonce des recrutements au T2 et le chiffre devrait donc évoluer à la hausse.

Le désinvestissement sur les CDITP se confirme avec 209 CDITP en baisse de 4%. Les effectifs en bande E augmentent de 2%. Un point d'inquiétude sur le taux de féminisation toujours en baisse à moins de 37%.

La moyenne d'âge augmente à 46,6 ans, en concordance avec une politique d'aide au départ à la retraite anticipée pratiquement inexistante.

Les recrutements externes représentent 81 salariés avec un quart de femmes uniquement !! Le nombre de départ à la retraite se limite à 16 personnes du fait des mesures de rallongement du temps de travail et de la non prolongation du CFC.

Les temps partiels sont en hausse à 1354 salariés du fait de la comptabilisation des salariés en TPS et TPA représentant plus de 391 personnes.

L'intérim représente 23 salariés en hausse de 67% et la sous traitance 1122 personnes environ en hausse encore de 3%, avec un coût de 6100 euros /mois/sous traitant en hausse de 8% alors que les salaires chez FT n'ont vu leur augmentation limitée à 2,5% en moyenne.

On peut estimer qu'au total 2500 emplois ont été détruits au profit des sous traitants français et étranger soit plus du quart du personnel de la DTIdF ! La CFE-CGC/UNSA demande la ré internalisation des emplois !

Dans les métiers services clients les effectifs baissent pour les CDI et sont compensés par 25 CDD. La direction doit intégrer ces nouvelles recrues en effectifs permanents car les besoins sont là !

Sur les métiers, un travail structurel doit et va être réalisé par la DRH pour une meilleure reconnaissance des métiers et des filières d'évolution.

GPEC 2010-2013 , premier point d'étape

Cet accord en respect du code du travail est le 1^{er} signé depuis 6 ans par les organisations syndicales dont la CFE-CGC/UNSA.

Il vise à donner de la visibilité sur les évolutions attendues des métiers et effectifs nécessaires. Il donne une vision par bassin de vie GPEC en IDF des effectifs sur les principaux sites Viry, Massy, Paris et 1ere couronne, Chessy, Vaux le Pésnil/ Melun, Cergy, Eragny et Montigny le Btx. Deux tiers des effectifs travaillent sur Paris et 1ere couronne. Des efforts sur la mobilité pour permettre aux salariés de se rapprocher de leur lieu d'habitation sont réalisés par la direction. Mis à part en Seine et Marne, les effectifs augmentent en IDF hors Paris qui baisse de 5%. Le taux de recrutement externe en 2010 a été de 3% soit 303 salariés. Les démissions baissent de 107 à 85, ainsi que les licenciements de 29 à 8, traduisant un début de nouvelle politique sociale. Le taux d'alternance est de 7% des effectifs.

Ce rapport n'est qu'une photo. Les perspectives de l'emploi ne nous seront communiquées qu'en octobre.

Information consultation sur le bilan formation 2010

Le taux d'accès à la formation passe de 88 à 91%, de 36 à 37 h en moyenne par salarié. Pour les plus de 45 ans le taux est passé de 81 à 85 %, et de 27 à 32 h en moyenne pour les seniors. Attention, la moyenne des formations n'est que de 35h pour les femmes. Nous n'avons aucune explication pour cette différence par rapport aux hommes.

De gros efforts de réalisés à confirmer en 2011. Les DIF (800 demandes) sont acceptés à 89% contre 85% en 2009. **La CFE-CGC/UNSA encourage tous les salariés à demander leur DIF régulièrement et à nous alerter en cas de refus de leur demande !**

Il reste des progrès à faire sur l'accueil des nouveaux arrivants, il manque toujours un livret d'accueil et un parcours de bienvenue. Ils disposent de 42h de formation moyenne. Les dépenses de formations représentent 30 millions d'euros y compris frais de logistique représentant 7,9% de la masse salariale. Un quart des heures de formation sont consacrés à l'innovation et aux nouvelles offres.

Les heures de formation managériale augmentent sensiblement de 12000 heures en 2009 à 20 000 heures en 2010.

Nous saluons l'effort fait en volume de formation, qu'il faut confirmer en 2011, avec une alerte sur l'accueil des nouveaux arrivants.

Vote : 19 contre, 1 abstention CFE-CGC/UNSA

Information sur le projet Open Fibre

Il s'agit de l'offre Open avec une Offre Haut débit Internet sur la fibre. Cette offre démarre, il y a eu 120 ventes environ qui se font via les boutiques parisiennes dont un tiers de migration. C'est stratégique pour l'entreprise car c'est un outil de fidélisation par rapport à la concurrence. Un client sur 2 en France se dit intéressé à condition qu'il soit éligible à la fibre. 9000 ventes sont attendues sur le 2eme semestre sur 12 boutiques à (La Défense, Paris Victor Hugo, Paris champs Élysées, Passy, bastille, Boulogne Billancourt, république, Lafayette, madeleine, Arcueil la vache noire, convention et Issy les Mlx), 16 à la mi juillet et ensuite à toute l'île de France.

Ces ventes de produits complexes à l'AD nécessite souvent de reprendre certains actes de gestion à l'AVSC Paris ISE. Le plateau de Philippe Auguste qui gère ces appels, constate moins d'anomalies que sur les appels Open. Nous regrettons que cette offre ne puisse pas être vendue en AVSC IFSE qui gèrera à terme le parc national. Beaucoup de conseillers clients partent sur d'autres unités car ils souhaitent conserver leur cœur de métier qui est la vente. Dans ce contexte, nous demandons que la part variable tienne compte des actes de fidélisation et de la satisfaction client et pas uniquement des seuls actes de vente.

La direction nous assure de la pérennité du site de Paris Philippe Auguste et Paris Maillot.

Il n'y a pas de sous traitance sur la vente et gestion, ce qui est une très bonne chose sur un produit innovateur. Cette activité redonne du travail sur un plateau qui avait lancé le projet S3/HVME, ce sont donc des équipes déjà rodées aux offres complexes qui sont sollicitées. Cette offre est la première sur le marché et nous prenons de l'avance sur nos concurrents. Autre avantage pour nos clients : un bonus de 20% sur des offres détaillées. La campagne de pub sera développée en septembre lors de la généralisation.

Information projet lignes analogiques en AE

Ce projet national, dans un premier temps, rejeté par la CFE-CGC/UNSA et SUD en CHSCT, car les règles de passage dans les instances IRP n'avait pas été respectées, a été depuis un an beaucoup travaillé en local en collaboration avec les salariés concernés : pilotes, managers, same, membres du CHSCT et médecin du travail.

Aujourd'hui, la CFE-CGC/UNSA juge que cette organisation qui existe déjà à DGC et à la DIVOP fonctionne bien.

Par ailleurs, les salariés attendent une communication fiable qui permettrait d'arrêter les rumeurs qui circulent et qui donneraient aux pilotes les éléments pour être volontaires ou non sur la nouvelle équipe Pil+.

La CFE-CGC/UNSA a obtenu un certain nombre de garanties :

- une promotion en 2.3 par parcours qualifiant pour l'équipe Pil+. Ces promotions se feront dans le délai le plus court possible et dès cette année et non pas sur 3 ans comme ça avait été annoncé au départ.
- intégration dans l'équipe sur la base du volontariat et quelque soit le régime de travail (temps plein, partiel ou convenu).
- possibilité de retrouver son poste sans mobilité géographique en cas de difficultés.
- montée en charge progressive de l'activité.
- formations sur le stress et la gestion des conflits adaptées au poste.

Information sur les travaux dans les restaurants du périmètre CE

Voltaire : rénovation et insonorisation du restaurant. Le restaurant sera fermée du 5 août au 5 septembre, les salariés iront au RIE Archives pendant cette période. Coût 350 Keuros

Nanterre : restructuration de l'espace cuisine. Fermeture du 1^{er} octobre au 31 janvier 2012. Le restaurant de la Préfecture ou la Poste et à défaut des titres restaurants seront sans doute proposés. Coût 1,1 M€

Massy : rénovation cuisine et salle de restaurant. Coût estimé à 600 K€ Fermeture probable du 1^{er} septembre au 31 décembre 2011 à condition de trouver une solution de remplacement, sinon les travaux seront rapportés.

A l'étude aussi Diderot, Villabé, Melun et Vaux le Pesnil.

La découverte par la CFE-CGC/UNSA d'un budget restauration de 20 M€ non utilisé par la direction pousse-t-elle la direction à investir?

L'ouverture du nouveau restaurant du site de Raspail devrait être reportée à mi-2012. Pendant la période de travaux, nous demandons que le temps de trajet additionnel soit pris en charge par l'entreprise. Ce point devra se négocier localement avec les CHSCT. Les personnes à mobilité réduite devront être prises en charge par l'unité locale.

Vos contacts

Vos représentants CE : Elisabeth Rivier, Olivier De Lannurien, Robert Amatu.

Vos liens

intranoo : <http://cgc.francetelecom.fr/>
blog : www.telecoms-media-pouvoir.net

internet : <http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org>
forum : <http://www.reagireensemble.org>

Prochain CE le 21 juillet 2011