



CE DO IDF

L'essentiel de ce que nous avons retenu...

Novembre 2015

■ Fonctionnement du Comité d'Entreprise

a) Bilan des budgets ASC et AEP T3 2015

Il est difficile d'exprimer un avis sur un bilan partiel des activités sociales et culturelles, d'autant plus quand il arrive en décalage avec l'exercice comptable. Nous n'avons pas de visibilité sur les éléments importants qui viendront impactés le dernier trimestre de l'année en terme notamment de dépenses et « recettes ». Les tendancielles présentés ne sont pas rassurants sur ce que les organisations majoritaires SUD et FO, avaient mis en avant à savoir une année pour assainir les comptes du comité d'entreprise, et notamment reconstituer les réserves (obligatoires).

Ce que chacun a pu constater c'est déjà une baisse de ses possibilités au niveau du compte individuel salarié, et des déséquilibres entre les différentes catégories de personnel selon qu'ils aient des enfants en bas âge ou pas. Idem pour un certain nombre de prestations satellites qui ne bénéficient pas à tous et qui accentuent les disparités de traitement entre tous les salariés. Nous attendons avec impatience la clôture des comptes et l'analyse de comptable de l'exercice 2015 en espérant une embellie qui nous semble pour l'instant compromise. Ce qui nous inquiète c'est qu'en décembre des votes vont avoir lieu pour les prestations 2016 sans réel recul ni analyse de ce qui s'est passé cette année. Affaire que nous suivrons de près dans les prochaines semaines.

Nous ne pouvons en attendant que vous inciter à consommer vos reliquats de compte individuel salarié au plus tôt. Il n'y aura pas de report possible des montants non consommés selon les règles en vigueur.

b) Désignation d'un cabinet d'expertises comptables

Comme toute entreprise le comité d'entreprise est soumis à une transparence comptable et à l'approbation de ses comptes annuels par un expert-comptable. Nous votons donc à l'unanimité des organisations syndicales présentes, la lettre de mission du cabinet comptable en charge de ces vérifications. Souhaitons (voir plus haut) que ces travaux puissent nous être présentés rapidement après la clôture du 31/12/2015.

Vote pour 21 (CFE CGC/SUD/FO/CGT/CFDT)

c) Sous-commission prestations sociales : augmentation de la ligne budgétaire

Les demandes présentées par les assistantes sociales auprès cette sous-commission ont augmentées de manière très importante. A fin octobre 2015, 75 dossiers ont été acceptés pour un montant global de 92000€ à comparer aux 48 dossiers traités sur l'ensemble de l'année 2014 pour un montant global de 48000€. Cela a amené un nombre de refus de dossiers plus important pour rester dans le budget voté en début d'année, et déjà augmenté en milieu d'année. L'ensemble des organisations syndicales décident une nouvelle augmentation du budget initial qui se voit porté de 140000€ à 170000€. Cette décision est bien évidemment un effort du comité d'entreprise pour venir en aide aux salariés (et leurs familles) qui rencontrent des difficultés croissantes pour faire face à des situations difficiles.

Cela dit, cette augmentation importante des dossiers de la sous-commission interroge également la gestion sociale de la DO IDF par le biais des assistantes sociales. En effet, le 1^{er} niveau d'aide aux salariés provient d'un budget social (qui atteignait près de 2 millions d'euros par le passé) géré par l'entreprise et qui après examen des assistantes sociales peut donner lieu à des aides pécuniaires remboursables ou non. Le comité d'entreprise n'intervient lui qu'en deuxième niveau et sur des demandes parfois « complémentaires » ou différentes, portées par les assistantes sociales.

Rejoignant une demande récurrente de la CFE CGC depuis plusieurs mois, les organisations syndicales demandent à l'unanimité que toute la lumière soit faite sur la gestion de ce budget social et de l'activité des assistantes sociales dans ce domaine (nombre de dossiers déposés/traités/acceptés/refusés). La tentation pourrait être grande pour l'entreprise de déporter un certain nombre de dossiers vers le comité d'entreprise. Seule la transparence et la vérité des chiffres pourraient nous permettre de lever ces doutes et les interrogations des salariés.

Dans le même esprit, les élus du comité d'entreprise réitèrent leur demande pour que l'entreprise assume, comme elle le devrait, les CESU (chèques emplois service universels).

Vote pour 21 (CFE CGC/CFDT/FO/SUD/CGT)

d) Point actualité sur les impacts au niveau des prestations suite à l'Etat d'Urgence

Suite aux événements tragiques du 13 novembre, des mesures ont été mises en place par la DO IDF pour assurer la sécurité de l'ensemble des salariés. Compte tenu de la localisation Francilienne de ces événements, nos agences distribution ont été en première ligne, mais c'est bien sur tout notre collectif qui a dû faire face dans un contexte compliqué. Le comité d'entreprise a dû prendre la décision de suspendre certains événements dans la semaine qui a suivi ces terribles attentats, et des négociations vont s'engager avec les prestataires pour trouver des solutions au niveau des reports éventuels.

L'Etat d'Urgence reste en vigueur mais en accord avec la direction de la DO IDF, les prestations et événements de fin d'année restent maintenus. Nous vous incitions à consulter notre site intranet pour de plus amples informations.

■ Suite de l'information/consultation sur la mise en œuvre du projet Delivery dans les unités de la DO IDF

Cette nouvelle étape d'information sur le projet a été l'occasion de revenir sur les évolutions annoncées du SI qui ont besoin d'être clarifiés.

La DO IDF interpellée, reconnaît que ce point est essentiel pour l'accompagnement des salariés dans la montée en compétence, et a échangé avec la direction métier DEF, il en ressort 3 points :

1/ L'évolution du SI est en marche,

2/ La montée en compétence se fera progressivement sur 18 à 24 mois en fonction de la montée en charge du SI ,

3/ Des moyens seront engagés (sous-traitance, recrutements provisoires) pour soulager les équipes pendant la période de formation.

La CFE-CGC a bien sûr demandé des points d'étapes en CE et dans les CHSCT locaux et restera en vigilance sur le suivi de ces évolutions, que ce ne soit pas seulement des évolutions d'interfaces et de portails, mais bien à terme une réelle diminution des SI de « pur » production.

Sur le sujet de la formation : La montée en compétence sera soutenue par un programme de formation en 4 phases. Nous avons rappelé que rien ne vaut une formation en présentiel pour faciliter l'acquisition, permettre les échanges et poser des questions.

La CFE-CGC a demandé que les soutiens locaux (que nous souhaitons voir valorisé et reconnu, car ils seront clé dans le dispositif de formation) soient présents lors de la phase de formation sur les applications métiers, afin de donner du sens car ils connaissent les problématiques métiers et sont très souvent initiateurs d'améliorations.

Nous reviendrons vers vous suite au comité d'entreprise de janvier pour vous parler de la cellule C3P, l'organisation des soutiens en IDF, et les négociations en cours sur l'accompagnement RH (régimes horaires, processus de comblement de poste, accompagnement salarial).

Vos élu(e)s CFE-CGC

Guillaume DIAKITE : 0680138511

Franck LEGRAS : 0673694723

Elisabeth RIVIER : 0674243926

Bernard CHATARD : 0682856944

Martine BONNET : 0685762465

**Tous vos contacts CFE-CGC
dans l'annuaire du syndicat**

bit.ly/annuaireCFECCG1234

Version électronique avec liens actifs

www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/

Vous abonner gratuitement à nos publications

bit.ly/abtCFE-CGC

Nous suivre



facebook.com/cfecgc.orange



twitter.com/CFECCGOrange

