



# Réclamations DP

## GSSC Losserland

Réunion DP du 14/01/2013

Réponse Direction du 21 janvier 2013

### Réclamations

### Réponse Direction .....

CFE-CGC/UNSA

Réclamation n° 1 – Pôle enquête

La CFE-CGC/UNSA a mis l'accent sur de graves dysfonctionnements du pôle enquête préjudiciables aux libertés. Nous expliquons les missions de ce service et dénonçons certaines dérives qui peuvent aller jusqu'à porter atteinte aux libertés individuelles.

Alors que la société renforce les droits du citoyen lors des gardes à vue par la présence obligatoire d'un avocat, le pôle enquête continue de mener de véritables enquêtes policières en interne avec des conséquences potentiellement graves pour les salariés sans que ces derniers ne bénéficient d'une quelconque protection ou soutien systématique lors des auditions par exemple.

Nous souhaitons attirer l'attention de cette instance sur les points que nous avons dénoncés et demandons à ce que la Direction prenne immédiatement des mesures pour mieux encadrer les missions et pratiques de ce service dans le sens du respect des principes généraux de libertés publiques mais également de l'esprit du contrat social.

Prenant acte des conditions abusives dans lesquelles le pôle enquête exerce sa mission, la CFE-CGC/UNSA demande à la direction de :

Le pôle Enquêtes ne relève pas du champ de compétence de l'instance DP Achats.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De communiquer auprès des salariés de se faire systématiquement accompagner par une personne de l'entreprise lors de tout entretien avec le pôle enquêtes.</li> <li>• De faire en sorte que soit remis un exemplaire du procès verbal d'audition au moment de la signature au salarié convoqué, afin d'en conserver un, et de ne rien signer si cette condition n'est pas remplie.</li> </ul>	
CFE-CGC/UNSA	<p>Réclamation n° 2 – Les 158 engagements du nouveau contrat social 2011</p> <p>l'article 25 stipule que :</p> <p>Les salariés seniors bénéficient a minima de cinq jours de formation par période de trois ans et un suivi est réalisé par l'entreprise en collaboration avec les représentants du personnel.</p> <p>Combien de salariés seniors ont bénéficié de ces formations ? Comment comptez-vous mettre en place le suivi avec les représentants du personnel ?</p>	L'accord Seniors de 2012 prévoit une commission de suivi au niveau de l'établissement principal (soit la division des fonctions supports). C'est donc à ce niveau que seront restitués les éléments statistiques souhaités, et non au niveau d'une instance DP locale.
CFE-CGC/UNSA	<p>Réclamation n° 3 – Les 158 engagements du nouveau contrat social 2011</p> <p>l'article 27 stipule que :</p> <p>Le tutorat est développé et valorisé pour transmettre le savoir-faire et accompagner l'intégration et le développement de salariés : mise en place de 1 600 tuteurs volontaires sur la période 2009-2012, préparation et formations spécifiques à la mission. Aujourd'hui combien de tuteurs sont recensés, et combien d'entre eux ont participé à la formation spécifique à la mission ?</p>	cf réponse 2
CFE-CGC/UNSA	<p>Réclamation n° 4 – Les 158 engagements du nouveau contrat social 2011</p> <p>l'article 34 stipule que :</p> <p>Le droit individuel à la formation peut être sollicité sur des domaines très ouverts, pour accompagner un projet professionnel ou personnel.</p>	Une nouvelle fois, il s'agit de demandes statistiques et non de réclamations en tant que telles.

	<p>Pouvez-vous nous communiquer le nombre de refus et les motifs sur notre périmètre ?</p>	
CFE-CGC/UNSA	<p><b>Réclamation n° 5 – Les 158 engagements du nouveau contrat social 2011</b></p> <p>l'article 66 stipule que :</p> <p>Les objectifs individuels sont moins nombreux, ciblés sur les priorités essentielles en lien avec le sens de la mission et définis de manière adaptée à chaque salarié, sa situation personnelle, ses qualifications, son expérience.</p> <p>Qu'allez-vous faire en 2013 pour que les managers respectent cet engagement du nouveau contrat social ?</p> <p>Une communication est-elle prévue à cet effet à GSSC ?</p>	<p>Lors du lancement de la campagne des EI pour le S2 2012, une communication spécifique a été faite aux managers à la fois lors d'une conf call thématique RH le 13 décembre 2012 puis par un mail le 18 décembre 2012.</p> <p>La recommandation est de 3 à 5 objectifs dont 1 à caractère collectif.</p>
CFE-CGC/UNSA	<p><b>Réclamation n° 6 – Les 158 engagements du nouveau contrat social 2011</b></p> <p>l'article 62 stipule que :</p> <p>Des dispositifs permettent aux salariés et aux équipes de partager des idées, notamment sur l'amélioration des processus et les conditions de vie au travail, et de suivre en direct sur anoo l'intérêt porté à leurs suggestions.</p> <p>Avez-vous mis en place des groupes de travail ?</p> <p>Dans la positive, quels seront les sujets abordés ?</p> <p>Dans le cas contraire, quand comptez-vous mettre en place ces dispositifs ?</p>	<p>On ne peut pas dire qu'au sein de GSSC, il n'y a pas de partage d'idées sur l'amélioration des processus et des conditions de travail :</p> <p>Ces sujets peuvent et doivent être abordés lors des réunions d'équipes</p> <p>Au travers de projets comme Demeter, de nombreuses remontées, suggestions ont été intégrées (ex : relation avec la DJ, ...)</p> <p>Notre organisation, sous l'animation des fonctions support, intègre la démarche continue d'amélioration de la Performance.</p> <p>La nomination de François Fon intègre la dimension conditions de travail.</p>
CFE-CGC/UNSA	<p><b>Réclamation n° 7 – Les 158 engagements du nouveau contrat social 2011</b></p> <p>l'article 100 stipule que :</p> <p>Un entretien de développement spécifique, distinct de l'entretien individuel, permettra au manager d'accompagner les salariés sur leur projet professionnel, au côté des RH.</p>	<p>L'entretien de développement spécifique est organisé si besoin.</p> <p>Le projet professionnel est évoqué dans le cadre de l'entretien individuel. Si au cours de l'entretien, un besoin de traiter ce point dans le cadre d'un entretien spécifique est identifié, il est</p>

	Cette démarche n'est pas appliquée sur notre périmètre, quand démarrerez-vous cet entretien de développement spécifique ?	organisé dans les meilleurs délais.
CFE-CGC/UNSA	<p><b>Réclamation n° 8 – Les 158 engagements du nouveau contrat social 2011</b></p> <p>l'article 102 stipule que :</p> <p>Des rencontres régulières avec les représentants du personnel permettront aux managers de partager sur l'activité de leur service et, si nécessaire, d'organiser des négociations.</p> <p>Aujourd'hui ces rencontres ne sont pas mis en place sur notre périmètre. Quand comptez- vous mettre en place ces réunions avec les représentants du personnel ?</p>	Ces rencontres existent déjà. Plusieurs multilatérales ou bilatérales se tiennent régulièrement, tant à l'initiative des OS que de la direction de GSSC. Par ailleurs, certains managers sont déjà intervenus en réunion DP sur un certain nombre de sujets.
CFE-CGC/UNSA	<p><b>Réclamation n° 9 – RH</b></p> <p>Quelles sont les missions principales du RH de proximité et celles de celui d'Orange avenir ?</p>	<p>Les OA accompagnent les collaborateurs dans la concrétisation des projets internes ou externes au Groupe : Et cela à toutes les étapes : recherche de poste, recrutement, mise en œuvre de l'accompagnement, suivi une fois l'intégration réalisée...</p> <p>Tous les conseillers Orange avenir sont des spécialistes dans l'accompagnement, le conseil et le développement professionnel.</p> <p>Ils apportent un soutien personnalisé dans 3 domaines essentiels : "s'informer", "mieux se connaître", "réussir son évolution".</p> <p>Les responsables ressources humaines interviennent pour leur périmètre en matière de pilotage de l'emploi (effectifs, rémunération,...), le développement des compétences (formation, revues de personnel, promotion...), le dialogue social (DP, CHS CT, ...), l'accompagnement du changement (dans le cadre des projets d'organisation...). Ils sont les interlocuteurs privilégiés des salariés, des managers et des IRP et sont souvent en amont et en aval des interventions des conseillers développement d'Orange Avenirs.</p> <p>L'autre point évoqué en séance oralement sera traité en lien avec l'équipe RH.</p>
CFE-CGC/UNSA	<p><b>Réclamation n° 10 – TPS en mécénat</b></p> <p>Il est possible d'effectuer son TPS via une formule à 80% pendant 3 ans en mécénat.</p>	point 1 : dans l'accord figurent des exemples d'associations que peuvent choisir les salariés. Si le salarié trouve une association qui n'est pas dans cette liste, il appartient au DRH

	<p>Pourriez-vous nous donner une liste des associations à but non lucratif susceptibles de recevoir un salarié ?</p> <p>Comment savoir qu'une association correspond aux critères du TPS ?</p>	<p>de vérifier avec la Fondation Orange si celle-ci valide le mécénat dans cette association.</p> <p>point 2 : elle ne doit pas répondre aux critères du TPS mais aux critères de la Fondation Orange (cf ci-dessus)</p>
CFE-CGC/UNSA	<p><b>Réclamation n° 11 – RH</b></p> <p>De combien d'ASA, une femme enceinte bénéficie-t-elle ?</p>	<p>Des ASA sont prévus pour les 7 examens prénataux obligatoires, à périodicité mensuelle.</p> <p>Ainsi que pour les séances préparatoires à l'accouchement, sur présentation du carnet maternité (si ces dernières ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service et sous réserve des nécessités de service</p>
CFE-CGC/UNSA	<p><b>Réclamation n° 12 – RH</b></p> <p>Quelle est la démarche du salarié pour obtenir une avance de salaire le plus rapidement possible ?</p> <p>Combien d'avance sur salaire a-t-il droit par an ?</p> <p>Quelles sont les autres solutions lorsqu'il a atteint le seuil autorisé ?</p>	<p>Point 1 : il passe par mes formulaires, mes outils sur anoo et complète le formulaire concerné qui sera soumis à son DUO ou son DRH.</p> <p>Rappel de ce qu'est l'avance et son attribution (visible sur anoo également) :</p> <p>L'avance : Vous ne pouvez pas attendre la date normale de paiement de votre salaire, une avance sur ce salaire non acquis peut vous être consentie pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des frais de subsistance immédiats ou des frais médicaux urgents à régler : l'avance sera récupérée sur une année glissante au maximum, selon les dispositions légales en vigueur</li> <li>- exceptionnellement des frais de déplacements professionnels dans le cas où l'attribution d'une carte Corporate ou bien l'accès à Travel-Voyage ne seraient pas possible : l'avance sera reprise intégralement sur la paie du mois m+2 par rapport au mois de l'avance.</li> </ul> <p>Le manager évaluera l'opportunité de cette demande et estimera le montant nécessaire. En tout état de cause, le</p>

		<p>montant de l'avance ne pourra être supérieur à un mois de salaire net.</p> <p>Le délai de traitement est en général d'une semaine maximum.</p>
CFE-CGC/UNSA	<p><b>Réclamation n° 13 – Circulation accès à Losserand</b></p> <p>La sortie du métro Porte de Vanves au niveau du boulevard Lefebvre est empruntée par de nombreux salariés se rendant à l'immeuble Losserand. Elle croise sur le trottoir une piste cyclable sur laquelle les cyclistes lancés à grande vitesse en descente tentent d'éviter des piétons qui débouchent des marches du métro sans avoir pris conscience du danger.</p> <p>Pouvez-vous écrire à la Mairie de Paris pour signaler ce problème afin qu'une signalétique efficace soit mise en place avant qu'un salarié ou toute autre personne ne soit percuté violemment.</p>	<p>Ceci n'est pas une réclamation DP et qui plus est, ne relève pas de l'entreprise plus largement.</p> <p>Nous allons remonter votre demande à l'UGI pour voir s'il est possible de faire un courrier en ce sens à la Mairie de Paris.</p>
CFE-CGC/UNSA	<p><b>Réclamation n° 14 – Retraite TPS</b></p> <p>Les managers sont-ils habilités et encouragés par la DRH à demander lors de l'EI les dates de départ souhaitées en retraite ou TPS à leurs subordonnés ?</p>	<p>Aucune consigne en ce sens n'a été donnée. Il est cependant bien prévu dans le cadre des EI de parler du projet professionnel. Il n'y a rien de choquant à évoquer le sujet avec les personnes en fin de carrière afin de pouvoir appréhender l'évolution de l'emploi dans une équipe.</p> <p>Toutefois, il n'y a aucune obligation pour le salarié à répondre, si celui-ci ne le souhaite pas. Le sujet a pu donc être abordé dès lors que le salarié l'a lui-même évoqué avec son manager.</p>
CFE-CGC/UNSA	<p><b>Réclamation n° 15 – Retraite TPS</b></p> <p>La situation individuelle vis-à-vis des droits à retraite de chaque salarié est-elle pilotée au niveau RH proximité pour les salariés les plus agés ?</p> <p>Les situations individuelles sont-elles présentées en revue de personnel ?</p>	<p>Suite aux précisions apportées en séance, la DRH n'a pas d'actions proactives pour susciter des départs en TPS ou en retraite.</p> <p>Par contre, nous avons effectivement une vision sur la pyramide des âges et des projections possibles en matière de départs pour ces motifs.</p>
CFE-CGC/UNSA	<p><b>Réclamation n° 16 – Retraite TPS</b></p> <p>La DRH peut-elle prendre l'initiative de présenter individuellement les différentes possibilités ou solutions de départ en retraite ou TPS à des salariés ?</p>	<p>Non, elle ne prend pas l'initiative. Elle répond aux sollicitations.</p> <p>Nous rappelons que la décision de prendre un TPS relève d'une stricte décision individuelle.</p>

<p>CFE-CGC/UNSA</p>	<p><b>Réclamation n° 17 – Orange Graduate Programme</b></p> <p>Une ancienne apprenti puis CDD à GSSC a souhaité se présenter à l'Orange Graduate Programme.</p> <p>Pouvez-vous nous expliquer le principes de ce programme et ses modalités d'inscription ?</p> <p>Comment se programme s'inscrit-il dans les recrutements annoncés ?</p>	<p>en attente réponse charlotte brocard</p>
<p>CFE-CGC/UNSA</p>	<p><b>Réclamation n° 18 – Objectifs individuels et DEMETER</b></p> <p>Des salariés se sont vus attribuer des objectifs visant à rédiger des kits de transfert d'activité dans le cadre du projet DEMETER alors que le projet n'avait même pas été présenté en CE.</p> <p>Comment appréciez – vous ces initiatives ?</p>	<p>Il est bien entendu que toute référence dans les EI à Demeter est conditionné par l'obtention d'un avis rendu dans le cadre du processus de consultation des IRP.</p> <p>Etant en pleine période des EI, avec un calendrier prévisionnel de consultation des IRP prévu en janvier, et un début de déploiement au cours du S1 2013, il ne nous paraît pas choquant, dans la partie de fixation des objectifs d'évoquer Demeter, qui sera à l'issue de cette consultation et lorsqu'il rentrera en phase de mise en œuvre un des projets prioritaires de notre organisation ; bien entendu avec la réserve mentionnée ci-dessus.</p>