



# CE Fonctions Support

Réunion du 30 mai 2013

*Partager ce que nous en avons compris.*

## Information sur la stratégie Groupe – « Conquêtes 2015 » jusqu'en 2015 ... trou noir au delà

« Nous sommes en plein dans conquêtes 2015, ce plan n'est pas terminé » Dont acte. Et on a reparlé de Nova+, des 7 domaines d'innovation prioritaires, des 6 thèmes stratégiques et programmes associés, mais aussi de Chrysalid, du développement de la fibre, de la conjoncture générale en France, en Europe, en Afrique et au Moyen Orient, de la conjoncture des Télécoms et de leurs marchés ... 2013 année difficile ... 2014 sans doute meilleure car retour de la croissance en Europe, apaisements attendus sur guerre des prix et baisse d'effets défavorables de réglementation ... on a parlé aussi d'évolutions de marché, notamment de la fin probable des offres illimitées fixes et mobile au profit d'offres plafonnées en volume et/ou en débit, de la volonté de partage de réseau sous toutes ses formes, d'innovation et de nouveaux territoires dans la limite d'une adjacence avec nos métiers et compétences, de la monétisation des flux des acteurs leaders de l'internet, de l'utilisation de données personnelles pour de nouveaux services ... toutes choses qui cependant cantonnent le groupe dans un rôle d'agent économique optimisant et profitable beaucoup plus qu'elles ne le projettent dans une vision industrielle du futur Certes pour être encore vivant après-demain il faut commencer par l'être resté demain, mais tout de même l'absence d'ambitions et de perspectives au-delà de 2 ans est troublante.

A défaut il semble cependant que nous ayons une identité, à une question posée sur la nature du cœur de métier du Groupe il a été répondu : « Le réseau et la compétence de réseau ». Qu'on se le dise jusqu'au tréfonds des Fonctions Support !

## ASC – l'imbroglie fichier des salariés toujours pas dénoué ... et quelques brèves

Le groupe de travail en charge de l'analyse de l'écart en nombre, de plusieurs centaines quand ça n'est pas milliers !, de salariés Fonctions Support entre le fichier des ayants droits transmis par le CCUES et l'effectif affiché par la direction dans le cadre de diverses présentations obligatoires, n'est pas au bout de ses peines. A cet effet les élus ont voté une résolution demandant à la direction de transmettre au CE au plus tard pour le 30/06 le fichier qu'elle a communiqué au CCUES le 02 janvier 2013. Seule une comparaison détaillée de ces fichiers permettra d'identifier l'exhaustivité des écarts dont on rappelle qu'ils ne sont pas sans conséquence sur les prestations ... surtout à ce niveau d'écart !

Vote positif pour contribution de 100 € chacun à deux projets de salariés pour vacances via une association référencée ATES (Association de Tourisme Equitable et Solidaire), pour mémoire 1000 € de budget global du CE alloué à cette aide.

Vote à l'arrachée (7 pour, 6 contre, 2 abstentions) d'un budget de 32 K€ (!) aux fins d'une prestation externe d'audit social du CE. C'est cependant sans incidence sur les prestations aux salariés, ce montant s'imputant sur le fonctionnement du CE dont le budget est séparé et réglementairement non miscible avec celui des prestations.

A noter un geste bienveillant de la direction qui va prendre à sa charge divers travaux d'aménagement du lieu de travail des salariés du CE qui auraient pu s'imputer sur le budget de fonctionnement du CE.

## Evolution de la DIG – du sens, une certaine transparence globale avec des flous locaux

Présentation spontanée par la direction du projet d'évolution de la Direction de l'Immobilier que rien de réglementaire n'obligeait à ce stade au niveau du CE Fonctions Support, c'est l'avis du CCUES, pas encore consulté, qui déclenchera les phases formelles d'information et consultation des différents CE concernés.

Très schématiquement, les besoins en surfaces vont baisser tant sur la partie technique (miniaturisation des équipements) que commerciale (réduction du nombre de boutiques en réseau propre et évolution des canaux de vente) que tertiaire (TPS & baisse des effectifs). Et à propos de TPS la pyramide des âges de la DIG s'y prête plus que la moyenne, les risques de pertes de compétence y sont très élevés. C'est le contexte du projet qui prévoit entre autres une évolution de la sous-traitance vers des prestataires ensemble tous corps d'état, une organisation à la maille UPR, une redéfinition des postes et compétences et sans en décrire les modalités affirme la volonté d'une évolution en douceur adaptée au cas par cas. Nous en avons pris note et serons attentifs sur l'approfondissement du dossier.

Plus d'informations sur notre site <http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org/>

### Vos correspondants CFE-CGC/UNSA :

Frédéric ANDREANI - Marc ARNOLD - Patrick BRIVOT – Philippe CASTANDET – Serge CLEMENT – Laurence DALBOUSSIERE  
Dominique De SPIRT - Jean-Marc DARTAGNAN - José DIAS - Dominique DUBRAY - Paul FABRE - Laure FALEMPIN  
Eric FORQUIN – Antoine GALIA - Patricia GARCIA – Yves GARCIA – Yvon HENRY – Véronique LEFORTIER – Nicole MERI  
Monique MANGIONI – Jean-Claude MINET – Pascal PEREZ – Virginie POUCHAIN – Pierre REGNIER – Catherine REYDY  
Patrick ROGER – Nicole STUBBE – Philippe SUDRE – Christian TRUONG NGOC – Jacques Eric WUNENBURGER

## Bilan formation 2012 – un verre de potion annuelle à moitié plein ou à moitié vide ?

A noter par rapport au point précédent que ce rapport indique au 31/12/2012 un effectif de 4131 salariés actifs, fonctionnaires ou de droit privé incluant CDI, CDD et alternants ... le CCUES nous attribue un bon millier d'ayant-droit de plus ...

Une dépense affichée à 9,3 M€ (3,6% de la masse salariale) pour 94000 heures de formation dispensées aux salariés Fonctions Supports, soit seulement 72% du budget prévu. Certes l'effectif intégré lors du budget était supérieur, une fois corrigé à la hauteur de l'effectif réel ce taux n'est cependant que de 83%. Décevant, et l'absence de chiffres par établissement secondaire, malgré la demande renouvelée chaque année, prive de toute possibilité d'analyse mieux ciblée par entité.

Le nombre d'heures de formation moyen par salarié est de 23h contre 24h en 2011 et il est inférieur de 10h à celui observé au niveau global de l'UES France Télécom ..., points positifs à noter : augmentation du taux d'accès à la formation qui passe de 72 à 75% (mais le déploiement de Windows 7 n'y est sans doute pas étranger) ... et respect de l'égalité homme/femme.

Le taux d'accès à la formation des salariés handicapés, 64%, est en net retrait de la moyenne globale même s'il progresse d'un point vs 2011.

La répartition (%) des heures de formation par axe entre métier, management et général est respectivement de 44, 14 et 42, on remarque la progression de l'axe management, au double du nombre d'heures (> 13000 h) vs 2011 et supérieur de 30% au budget. En gros ¼ des heures sont des actions de développement de compétences et ¾ des actions d'adaptation au poste de travail ou d'évolution/maintien dans l'emploi.

DIF : 700 demandes accordées stable vs 2011, un peu moins de 14000 heures, soit 15% du total formation, à 85% de l'objectif révisé par l'effectif réel, 10% hors temps de travail, tendance qui s'amplifie sur volonté affichée de la direction.

Ce bilan pour le moins mitigé a recueilli 12 abstentions et 3 voix contre.

## Résultats 1<sup>er</sup> trimestre 2013 FT SA – baisse du commerce contre hausse des TPS ...

Les chiffres (en M€) sont disponibles sur l'intranet, CA = 10 280, EBITDA = 3124, investissements = 1150, cash flow = 1975. En % la variation vs le T1 2012 est respectivement de -4,1, -6,6, +6,5, -12,9. Tout cela est nous dit-on conforme aux prévisions, on note la bonne tenue des investissements ce qui est nous dit-on également une tendance observée chez tous les grands opérateurs européens. L'érosion de la marge est contenue par une meilleure maîtrise des coûts en particulier une baisse des coûts commerciaux, la baisse de l'effectif (-2250 ETP ...) et des économies sur le réseau (interconnexion), l'immobilier et les frais généraux. Mais la baisse du mobile sur le marché français est de 8% et celle d'OBS de 5,3 % ...

Une phrase à retenir prononcée par la direction : « La politique salariale est influencée par l'évolution des résultats. » D'ici à ce qu'à la prochaine négociation sur les salaires on nous demande de baisser nos salaires pour payer des dividendes ...

## DEMETER – si ça n'est pas une mise en œuvre, ça y ressemble beaucoup ... mais rien en vue qui ressemble aux compléments de dossier promis et attendus

Bien que ne figurant pas à l'ordre du jour, le projet DEMETER a fait l'objet d'une longue discussion en séance préparatoire qui a abouti à une résolution, dont un extrait ci-après, votée en séance plénière à l'unanimité des élus afin de rappeler à la direction ses engagements. **Le point figurera à l'ordre du jour du CE de juin.**

« ... En effet, lors de la séance (CE) du 31 janvier, les élus ont émis majoritairement un vote favorable sur le lancement du projet Déméter englobant la formation et la constitution des nouvelles équipes. Cet avis était conditionné à l'engagement pris ce même jour par la Direction de consulter le CE dans les 6 mois à venir sur un dossier complémentaire portant sur l'analyse des RPS, les impacts du projet sur la charge de travail des salariés concernés et l'évolution détaillée des effectifs à la Direction des Achats en rapport avec la GPEC.

Aucun de ces engagements n'a été tenu par la Direction ...

Or pendant ce temps la Direction a déployé son projet, consulté les salariés sur les nouveaux postes offerts, organisé les recrutements, constitué les nouvelles équipes, fait déménager les salariés en conséquence, après avoir fait réaliser les travaux de réaménagement des locaux.

Les premières délégations sont programmées pour être conduites en juin, en même temps que commenceront les formations.

Il y a donc un commencement de mise en œuvre du projet alors que les IRP n'ont été destinataires d'aucun complément d'information tant en terme d'impact sur la charge de travail que de conséquence en terme de RPS.

Dans ces conditions, les élus estiment que cette manière de conduire le projet constitue une intention d'entrave au fonctionnement des IRP. Comme déjà demandé à la Direction par les DS lors de l'audience multilatérale du 28 mai, les élus du CE exigent qu'un point DEMETER soit exposé en priorité dans le cadre de la prochaine réunion du CE en juin, traitant en particulier de la vision site par site des effectifs et charges de travail y compris éléments de GPEC ainsi que du plan de travail sur les RPS. »

Plus d'informations sur notre site <http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org/>

### Vos correspondants CFE-CGC/UNSA :

Frédéric ANDREANI - Marc ARNOLD - Patrick BRIVOT – Philippe CASTANDET – Serge CLEMENT – Laurence DALBOUSSIERE  
Dominique De SPIRT - Jean-Marc DARTAGNAN - José DIAS - Dominique DUBRAY - Paul FABRE - Laure FALEMPIN  
Eric FORQUIN – Antoine GALIA - Patricia GARCIA – Yves GARCIA – Yvon HENRY – Véronique LEFORTIER – Nicole MERI  
Monique MANGIONI – Jean-Claude MINET – Pascal PEREZ – Virginie POUCHAIN – Pierre REGNIER – Catherine REYDY  
Patrick ROGER – Nicole STUBBE – Philippe SUDRE – Christian TRUONG NGOC – Jacques Eric WUNENBURGER