



CE Fonctions Support

Réunion des 24 et 25 juillet 2013

Partager ce que nous en avons compris.

Clôture des comptes 2012 du CE – Approbation sans réserves sauf l'emploi des réserves ...

Fonctionnement : La subvention comptabilisée sur 2012 s'élève à 569 728 € (régularisation comprise) contre 597 669 € en 2011, soit un repli de 4,7%, avec au final des dépenses qui dépassent la subvention de 26 K€, soit de 4,6%, quasiment à hauteur de la baisse de subvention. Ce déficit est cependant largement absorbé par les réserves existantes qui s'établissent encore à 740 K€ après absorption, soit 15,6 mois de subvention !... réserves à propos desquelles malgré l'insistance de la **CFE-CGC/UNSA** les autres organisations syndicales persistent à éviter le débat.

ASC : La subvention comptabilisée s'élève à 4 091 364 € (régularisation comprise) contre 4 581 879 € en 2011 soit un net repli de 10,7% (491 K€) et au final 207 K€ de budget ASC subsistent. Cet excédent a fait l'objet du vote d'une résolution quand à son affectation au titre de la prestation adulte de fin d'année 2013 afin d'une redistribution adressant l'ensemble des ouvrants droits, vote qui a été majoritairement favorable dont les voix des élus **CFE-CGC/UNSA**.

Les comptes à proprement parler, Fonctionnement et ASC, ont eux été approuvés par vote unanime.

ASC – Conventions avec CE territoriaux pour Arbres de Noël – arbres qui cachent la forêt ?

Dans l'urgence, car les délais limites d'inscription pour certaines DO sont imminents, une résolution donnant pouvoir au Bureau du CE afin de signer les conventions a été votée à 8 voix pour et 7 abstentions. Le résultat de ce vote mérite un éclairage et même plusieurs.

Au plan des instances d'une part on peut s'interroger sur le rôle de la Commission ASC, dont la composition respecte les résultats des dernières élections si c'est pour que, in fine, les décisions et engagements soient pris par un Bureau dans lequel ne siègent que deux organisations syndicales avec de fait une voix prédominante du Secrétaire.

Sur le fond également, force est de constater que les choix opérés d'une DO à l'autre pour cette prestation sont à des niveaux de montant très différents et de règles également. Dès lors la prise en charge intégrale par notre CE des participations établit une inégalité dans la distribution auprès des ouvrants droits de notre CE selon leur lieu de résidence.

Certes le saucissonnage de l'entreprise en établissements principaux territoriaux pour les uns et fonctionnels pour les autres n'est pas du ressort des organisations syndicales mais bien de la seule volonté de la direction, pour autant ce sont bien aux élus de gérer l'équité des contributions, ce qui à minima méritait un débat que cette résolution impromptue a confisqué.

Plan Schéma Directeur de l'Immobilier – projets « d'optimisation » ... ou de densification ?

Si ce n'est la longueur de certaines étapes la liste des projets d'envergure ferait un itinéraire honorable pour un tour de France : Bagnolet (OBS), Amiens, Lille-Villeneuve d'Ascq, Lyon, Aix en Provence, Marseille, Bordeaux, Rennes-Cesson, Tours, Chatillon (C5), Paris (Alleray 1 et 2). Ces projets, dont plusieurs qualifiés par la direction « d'optimisation », n'en sont cependant pas tous au même point d'avancement, du plus imminent en livraison (Paris-Alleray) à la réflexion évoquée (Bordeaux-JJ Bosc) on en trouve à peu près à tous les stades. Mais tous les projets présentés ont en commun une envergure certaine et une absence totale d'information sur les effectifs concernés. L'accord de méthode sur la conduite des grands projets immobiliers est assurément promis à un bel avenir !

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 – Philippe SUDRE – Christian TRUONG NGOC – Jacques Eric WUNENBURGER

Bilan Annuel 2012 du temps partiel – une certaine « sénioritude »

Pas tout à fait aisé à la comparaison du bilan précédent puisque les périmètres ont changé avec l'intégration dans cette version des salariés Orange France SA. De la situation à fin 2012 on peut retenir que quasiment 750 salariés sont à temps partiel, soit **19% de l'effectif** des fonctions Support, **dont plus de la moitié** (383 exactement) **de par les dispositifs séniors** existant en 2012, c'est-à-dire TPA, TPI ou TPS y compris ceux en phase de temps totalement libéré, les TPS 3 et TPS 5 entrés en vigueur au 01/01/2013 n'ont aucun impact dans les chiffres présentés.

Hors dispositifs séniors la population de temps partiel est restée stable (354 → 363), dont plus de 90% de femmes, sur une quotité travaillée de 80 ou 90% là aussi à plus de 90%, avec une légère baisse des non-cadres et une légère hausse des cadres supérieurs. Cette stabilité est constatée malgré la comptabilisation sur la période de 72 demandes de reprises à temps plein, on peut en déduire que le nombre de demande de passages de temps plein à temps partiel est du même ordre, ce chiffre n'étant pas disponible isolément des dispositifs séniors.

Bien que non abordé dans la présentation la CFE-CGC/UNSA s'inquiète des difficultés grandissantes d'organisation du travail auxquelles sont confrontées équipes et managers, liées à 17% de hausse du temps partiel toutes causes confondues.

Supply Chain – Accompagnement des salariés du site de Rungis voué à fermeture - Accord

Par pure décision politique de la direction bien plus que par évidence économique ou de performance opérationnelle le dernier site de production interne Orange SA d'opérations logistiques sur les terminaux va fermer, l'opposition des organisations syndicales n'a pu que retarder la mise en œuvre de cette décision. Restait à veiller au respect des salariés concernés dans cette étape d'évolution professionnelle qui leur est imposée. En l'occurrence un accord définissant les modalités d'accompagnement et de suivi de reclassement a été négocié et signé par 4 organisations syndicales, dont la **CFE-CGC/UNSA**. Cet accord comporte des éléments concrets d'individualisation dans l'accompagnement ainsi qu'un dispositif financier significatif au-delà des accords déjà en vigueur, nous l'utiliserons comme base à l'avenir en situations comparables dont nous redoutons la multiplication.

GSSC-DéMétéR – Consultation après information de juin – sans surprise, avec notre soutien

Très peu d'éléments nouveaux apportés pour cette consultation (anticipation d'embauches sur des postes critiques et une certaine ouverture – à suivre - sur le télétravail à G2A). Le débat en information au mois de juin avait été nourri et la consultation programmée en juillet afin de murir les réflexions, et de connaître les avis des 4 CHSCT concernés, ce qui s'avère plutôt bien vu puisque le projet soumis au vote recueille 3 voix contre, 10 abstentions qu'au vu du nombre on peut qualifier de bienveillantes, et 2 voix pour qui sont celles de la **CFE-CGC/UNSA**. Notre prise de position tient compte des avis favorables rendus par 3 CHSCT sur les 4 concernés, de l'approche de la direction sur ce projet, et du fond du projet en lui-même qui est générateur de postes de travail aux contenus élargis et de promotions.

SI des Achats – Information – de qualité, mais sans les coûts

Le chantier de transformation du SI « Group Sourcing » a été lancé en 2009, il a débuté par un diagnostic auprès de 14 entités Achats à travers le groupe qui ont conduit au choix de 2 outils en remplacement des 10 actuels. L'un des outils, SMART, est dédié au reporting, l'autre, SPRINT, à la gestion des opérations. SPRINT est en fait l'implémentation dans le groupe du progiciel « Ivalua » (utilisé entre autres par Michelin). La déclinaison française de cette implémentation a pour nom de projet CORFOU qui intègre également le déploiement de SMART dont la généralisation s'étalera sur le S2 2013, pour SPRINT le démarrage est prévu début 2014 en deux étapes, janvier pour les activités d'achat et février pour la gestion de commandes.

Des pilotes ont été réalisés dans plusieurs entités qui ont très vite été suivis de mises en chantier de nouvelles versions pour répondre aux besoins identifiés par les utilisateurs lors des pilotes, de même les dispositifs de formation et de soutien ont été peaufinés au fil des pilotes. Part rapport aux outils actuels l'amélioration de l'ergonomie est énoncée comme une priorité de même l'appropriation par les utilisateurs des nouveaux outils. Il ressort de la présentation une solidité certaine, manque tout le volet économique de ce projet et les gains attendus, ce qui est à la fois surprenant s'agissant d'un projet Achat ... et présenté au CE dont la compétence économique est une prérogative ... le complément formel aux informations données oralement est attendu.

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 – Philippe SUDRE – Christian TRUONG NGOC – Jacques Eric WUNENBURGER

Impact fusion Orange France SA & FT SA sur équipes RH OF SA – affaire de famille ...

C'est l'un des sous chantiers du projet DIANE de fusion Orange France SA (et Orange Holding SA) dans FT SA devenu Orange SA au 01/07/2013. Les équipes concernées administrent pour l'une les « opérations RH » (en particulier paie et gestion administrative) et pour l'autre les relations sociales (1% logement, restauration, assistante sociale, médecine du travail ...), elles sont constituées de 15 salariés, dont 7 sont déjà engagés dans un processus de fin de carrière.

De nombreux pans d'activité ont déjà été transférés au sein des structures et processus ex FTSA. L'activité résiduelle est principalement liée à la négociation et mise en œuvre de l'accord de substitution et le transfert du système de paie. Des solutions convenant à plusieurs personnes possédant des compétences clés pour une bonne gestion de la période transitoire ont été trouvées, leur maintien en poste jusqu'à fin de carrière coïncident avec les échéances des calendriers techniques et statutaires de la fusion, et ce maintien répond à leur souhait. Pour les autres salariés, la direction affirme une attention particulière à la qualité de l'accompagnement et outre les dispositions classiques a nommé un chef de projet - qui n'est pas dans la ligne hiérarchique - pour piloter et suivre les reclassements. La direction s'engage également à des propositions prioritaires sur des postes RH et à une mise en œuvre au plus tôt des mobilités indépendamment des contraintes de calendrier du projet afin de sécuriser l'évolution professionnelle des salariés ainsi qu'au recours à des renforts temporaires pour les remplacer sur l'activité actuelle. En cas d'impossibilité expresse d'abandon de l'activité actuelle (ressource critique) l'accès au poste sera réservé jusqu'à fin de l'activité. Dans tous les cas les salariés conserveront le bénéfice des statuts et usages OFSA jusqu'à signature de l'accord de substitution puis des mesures d'adaptation issues de l'accord. Compte-tenu du périmètre très étroit de cette opération, de l'implication managériale démontrée et de l'attitude de la direction sous couvert de la Présidente du CE, la **CFE/CGC/UNSA** s'est exprimée favorablement lors de la consultation, 10 élus se sont abstenus et 3 ont voté contre.

Implantation des CHSCT 2013-2015 – élection le 3/10/2013 - les salariés plus représentés !

La nouveauté est l'apparition d'un deuxième CHSCT au sein de DRH COM, baptisé « DRH-COM Orange France » incluant les Obligations Légales qui sortiront donc de leur périmètre actuel du Secrétariat Général. Sans qu'il nous soit possible d'en discerner les intentions profondes cette évolution résulte d'une volonté farouche de la direction qui s'est montrée de fait plutôt conciliante dans les contreparties, ce qui porte à croire que l'évolution est hautement stratégique ... Le périmètre du CHSCT DIG reste inchangé, inclut donc les salariés des UGI d'un commun accord entre toutes les OS et la direction ... !

Au final et au futur donc 15 CHSCT sur les Fonctions Support telles qu'elles sont aujourd'hui, avec au total pas moins de 88 sièges alors que l'application stricte du code du travail en octroie 61, **ce qui objectivement est bénéfique pour les salariés**. 13 votes pour et 2 abstentions

Pour rappel, les élections sont fixées au 3 octobre 2013, pour chaque CHSCT le collège électoral est constitué des membres élus du CE et des DP du périmètre CHSCT concerné, mais **les candidatures sont elles ouvertes à tout salarié du périmètre, n'hésitez pas à nous contacter si vous êtes intéressés par une participation à cette instance de proximité qui traite de sujets concrets hors des considérations dogmatiques.**

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 – Philippe SUDRE – Christian TRUONG NGOC – Jacques Eric WUNENBURGER