

Rencontre avec Bruno Mettling nouveau DRH

Tous les membres du CE sont invités à s'exprimer. La CFE CGC souligne qu'une des observations le plus entendues par les personnels, c'est qu'ils ne perçoivent rien du changement annoncé et qu'ils n'ont plus confiance. « **Ce qui ne peut être mis en cause c'est la volonté de changer les choses et de conduire les changements mais il faut encore un peu de temps** » répond BM.

BM promet plus d'échanges avec les OS dans le cadre du dialogue social, il promet un projet industriel, un projet mobilisateur de croissance, une vision d'entreprise. Il dénonce une crise du pilotage précédent.

Beaucoup sera investi dans la communication et la transparence, il se donne comme objectif fin 2010 pour que les personnels constatent autour d'eux les choses bouger. Il reconnaît une crise de la filière RH, manager premier RH est perçu comme un marché de dupe, trop de gestion pour s'occuper des hommes, Managers et salariés ne sont pas satisfaits des RH, la filière n'est plus dans le process ni dans l'écoute de ses salariés. Une fonction essentielle de médiation d'entreprise qui n'était plus assumée entre les salariés et les managers. Dans le passé ce n'était pas au cœur de la fonction.

L'animation de la filière RH est également très importante.

Un élément clé : utiliser un effet de levier, utiliser les RH en amont, dans les grands projets, les grands process, utiliser l'expertise RH en amont des grands enjeux stratégiques.

La fonction RH sur le terrain a trop servi à l'objectif de baisse des effectifs.

Un exemple : 3 heures passée sur un étage et demi seulement pour rencontrer

les personnels à Alleray. C'est dire le besoin immense !

Il faut prendre une heure par jour ou plus pour serrer des mains.

Anticiper un contexte économique exigeant pour donner un projet mobilisateur.

Les fonctions transverses, les fonctions supports, doivent conserver leur indépendance même si elles sont rattachées à la fonction territoriale.

Il n'y a rien de pire que de céder à la pression du court terme.

Orange Campus et la GPEC seront ses deux premiers dossiers à court terme.

Rapport sur l'emploi

35 demandes de TPS signés (11 GSSC, 8 SG/DIT, 2 DRHCorp, le reste OPF). La demande évolue très vite et les recrutements ou embauches sont actées pour 22 postes. Les recrutements évolueront en fonction de l'évolution des départs en TPS.

Situation des effectifs fin 2009 FS (64% de Fonctionnaires et 36% de Salariés de droit Privé).

La pyramide des âges constate un vieillissement de la population active et le TPS ne modifiera pas cette situation si des recrutements ne sont pas anticipés. L'engagement de FT d'embaucher un CDI pour 4 TPS n'est pas respecté !

La CFE CGC votre contre ce dossier qui favorise trop l'emploi précaire au détriment des recrutements en CDI.

Plusieurs témoins dans la salle attestent que les stagiaires, les apprentis, remplacent des salariés en CDI contrairement aux allégations de la Direction.

SI Pilote de la D.I.T.

Il s'agit d'une information en vue d'une consultation au prochain CE, qui fait suite à plusieurs CE précédents du 16 avril 2009 à ce jour. La CFE CGC est

satisfaite d'entendre que l'expérimentation demandée par les OS a apporté de nouveaux éléments à la Direction :

- constat de la diversité des organisations et des fonctions, sans que cette diversité soit présentée explicitement malgré notre demande

- besoin d'une imprimante par personne au back office central (et non d'une pour tout le service) ; l'imprimante est en cours de commande
- difficulté dans la mise en oeuvre de la formation de la maîtrise d'ouvrage (MOA)

La CFE CGC ne comprend pas bien la cause de ce retard, s'il est dû à la mauvaise appréhension du sujet, à l'évolution du métier de MOA ou à une autre raison...

Enfin la Direction affirme qu'il n'existe pas de projet de réorganisation de la DIT.

Christine Albanel

Christine Albanel elle-même est venue nous présenter le rattachement de la communication interne au pôle de communication externe.

La communication interne quitte donc la DRH.

Pour la CFE CGC UNSA, nous attirons l'attention sur l'image dégradée du Groupe et de sa marque suite à la crise sociale, ce qui a pour effet de dégrader l'attractivité de l'entreprise d'après les différents baromètres. Ceux-ci font apparaître un déclassement de FT à la 39^{ème} position parmi les jeunes diplômés.

Face aux inquiétudes du personnel de la Com interne la direction répond qu'il n'y a pas aujourd'hui de réorganisation en cours même si il reconnaît que des réflexions sont en cours.

Nous soulignons que sur 97 effectifs du service de la communication externe, 28% sont en contrat précaire (apprentis, CDD, stagiaires). Nous attirons l'attention sur l'annonce de recruter d'avantage en CDI faite par Monsieur

Stéphane Richard lors d'un précédent CCUES. Même constat à la com. interne, 30 % d'emplois précaires que nous demandons de régulariser.

SI Supply Chain (SCICS)

Les élus dénoncent la situation des salariés qui sont en mission permanente à la Supply Chain et demandent qu'ils obtiennent un emploi pérenne. Il ne devait plus y avoir de personne sans poste nous avait-il été affirmé il y a déjà plusieurs mois lors d'un CE précédent.

Ce nouveau SI est justifié par une réduction des coûts récurrents par an sur cinq ans. Au terme du projet, fin 2011, il ne restera qu'un SI (SCICS-Fr) au lieu de 3 aujourd'hui (SIGALE, Phénix, Backlight).

Les dates choisies pour les dates de formation en Juillet et Aout sont remises en cause, il faut que les personnes concernées puissent partir en congé sans perdre la possibilité d'être formées à leur retour. En réponse la direction promet des recrutements temporaires pendant la mise en place de la base école afin que la surcharge temporaire d'activité ne « pèse » pas sur ceux qui iront se former.

Cloture des comptes 2009

900 000 euros de fonds de réserve sur le budget de fonctionnement et 260 000 euros environ de fonds de réserve sur le budget des activités sociales et culturelles en début d'année 2010.

Le retour à l'équilibre en 2009 après un résultat négatif en 2008.

La CFE CGC s'abstient au moment du vote sur l'approbation des comptes 2009.

NOVAE

Les élus missionnent une expertise économique sur ce projet dont on pressent que la seule finalité pourrait être de supprimer des postes et de faire partir des effectifs afin de déterminer la finalité économique de ce projet.

Les élus CFE CGC, CGT, SUD, et FO votent POUR cette résolution. Seule la CFDT et la CFTC s'abstiennent.

Après une interruption de séance longue le Président du CE rappelle que ce dossier fait l'objet d'un processus d'info-consultation en cours et qu'il régularisera l'ordre du jour. Sur le fond il conteste la réalité de la commission économique qui n'existerait pas au niveau du CE des FS. Sur l'affirmation il y voit une entrave du CE. Il s'agit bien d'un pilote et des éléments positifs ont été pris en compte et qu'en aucun cas on est en phase de généralisation de cet outil. La direction propose de poursuivre l'instruction de ces dossiers et accepte de donner les informations demandées par la commission économie et marchés. La nécessité de mettre en place un pilote fait partie des négociations nationales avec les OS. Ce pilote a été prolongé. Il se poursuit, c'est un engagement de méthode. Il prend acte de l'expertise.

VOTE sur le budget prévisionnel.

Fonctionnement : Nous nous abstenons car ce dernier risque d'être déficitaire, la subvention de FT risquant de ne plus couvrir les frais. Même si le CE dispose de 900 000 € de fonds de réserve.

A.S.C. : Vote d'un budget de 4 226 000 €. Nous nous abstenons sur ce budget qui n'est pas techniquement réparti pour que le plus grand nombre des salariés y trouvent satisfaction (mise en place du compte salarié ou « carré magique »).

A.S.C.

Nous nous abstenons ou votons contre selon les cas sur des décisions d'attribuer ici des cartes de réduction diverses et variées, ou là des conventions avec tel CE ou telle association, car ce sont des mesures parcellaires difficiles à suivre et maîtriser budgétairement. Il aurait été plus facile de gérer un budget maxi par salarié, « **le compte salarié** », chacun connaissant à l'avance le budget qui lui est accordé, et étant ensuite libre de « faire son marché » des prestations ASC qui lui conviennent le mieux. Ce système serait plus simple, plus égalitaire, mais également plus facile à maîtriser d'un point de vue gestion, pilotage et prévisions. Il est, même de très loin, le moins onéreux. Notre demande, c'est la mise en place du « carré magique » que nous préconisons sans le soutien d'aucune autre OS.

Assises de la Refondation.

Présentation de la DRH et Communication.

Dans l'ensemble les élus dénoncent une opération de récupération des idées et du malaise des salariés pour afficher une image très positive du management conduit pendant des années.

De plus cette démarche a pour effet de masquer le travail de Technologia plus négatif.

A la demande des élus, de ce qui a été fait à la suite de ces réunions, la réponse ne nous satisfait pas, car les recrutements des RH de proximité avaient été décidés avant.

Prochain CE le 30 Juin 2010

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

Vos correspondants CFE-CGC/UNSA :

Geraldine Heritier - Jean-Marc Dartagnan - Serge Clement – Pascal Meriaux