

Information-Consultation sur les adaptations à la direction juridique, domaines ITN&W

L'adaptation proposée s'inscrit dans le cadre de **NOVA+**, elle vise à renforcer le soutien de la DJ au cours des différentes phases de l'innovation (recherche, anticipation et conception/déploiement) par consolidation et partage d'expertises et généralisation du travail en mode projet.

Concrètement l'évolution consiste à **intégrer l'équipe de 9 juristes R&D** actuellement rattachée à DJ/NAPS (Nouvelles Activités et Partenariats Stratégiques) **au sein de la DJ/ITN&W** (IT, Networks and Wholesale, soit SI, Réseaux et Ventes en gros), et plus précisément sur les pôles Réseau d'une part et IT d'autre part avec dans le même temps une redistribution entre ces deux pôles des ressources préexistantes.

L'intégration proposée se décline au plan géographique, **les salariés de l'équipe R&D sont appelés à changer de site** tout en restant sur la commune d'Issy les Moulineaux, toutefois sans impact significatif pour aucun au plan des trajets.

Une étude est en cours pour **aménager les bureaux prévus**, aménagement « au mieux » selon la direction, **nous veillerons à ce que le qualitatif ne soit pas dévoyé**, ce dossier sera dans tous les cas soumis au CHSCT du Secrétariat Général.

Des **mesures d'accompagnement** sont également clairement identifiées au **registre compétences**.

Au final 1 voix pour et 14 abstentions sur ce dossier qui ne présente en apparence pas de danger au plan social mais d'un domaine très technique difficile à appréhender.

Projet « nouvel ALLERAY » Première information ...

Alleray, le retour ! A que voilà un bâtiment siège coûteux obsolète qu'il fallait absolument quitter ... pour mieux le réinvestir !

A priori au **S2 2014**, principalement par **mouvement des équipes** qui sont actuellement sur **Losserand** (750) et **Saxe** (125) et semble-t-il plus hypothétiquement sur **Litré** (35) et **Gobelins** (210).

Avec un **loyer quasi inchangé** mais des **charges à priori réduites de 30 à 50%** du fait des travaux projetés (entre-autres mise aux normes environnementales) et une **capacité d'accueil** «code du travail» **portée de 800 à 1250 personnes**, ah oui tout de même !, **pas de détail à ce stade mais on imagine qu'un tel accroissement ne va pas sans espaces ouverts**.

Il est d'ailleurs explicitement dit que le taux de salariés en bureaux individuels de Losserand (> 30%) passerait à 10-15% dans ce mouvement.

On nous dit aussi que les résultats des travaux avec les OS en vue d'un **accord de méthode de conduite des grands projets immobiliers (négo en cours)** seront mis en œuvre et que les erreurs faites dans le cadre de TODS (Tour Olivier de Serres) et Arcueil (Orange Village) seront bien sur évitées ...

Il n'est en revanche pas question d'aider à l'acceptation des mouvements prévus par d'autres équipements qu'un restaurant d'entreprise ... crèche ou salle de sport ne sont pas envisagés.

Les **décisions engageantes des activités transférées** (et donc des aménagements nécessaires à leur hébergement) **seront prises au printemps 2013**, d'ici là **il a été explicitement dit que tout ce qui venait d'être présenté pouvait changer ... !**

Information sur la stratégie de la Supply Chain France

Exercice de communication volontaire, surtout très opportun en préambule du point suivant de l'ordre de jour.

On nous rappelle les missions de SCF : « créer de la valeur en augmentant les revenus et la trésorerie et réduisant les coûts », on en oublierait presque que le fond du métier est de gérer les flux et stocks de marchandises ... **quand aux salariés pas une ligne pour parler d'eux dans le document, stratégie ?**

En vérité l'annonce **prépare les esprits à la mise en place organisationnelle de trois activités séparées :**

- **terminaux,**
- **matériels de réseau,**
- **solutions Entreprise.**

Cette orientation n'est **pas dénuée de sens** mais elle entérine sans encore l'annoncer le **renoncement à la convergence des SI de gestion pour ces trois domaines**, convergence qui était le pilier de l'exercice de transformation imposé il y a 6 ans. Que d'énergie pour défaire puis refaire qui est était ...

Il faut donc **d'abord retenir que les feuilles de route sont présentées séparément.**

Ensuite que les **perspectives de l'activité « solutions Entreprise » sont tellement floues** qu'elles n'ont pas permis d'élaborer un schéma d'illustration comparable aux deux autres, sans doute l'ambition de réunir les opérations et les équipes se heurte à d'autres ambitions ...

L'avenir du domaine terminaux est avant tout le choix du SI qui le supportera mais en attendant **les élus ont alerté sur la situation exsangue des moyens internes** qui y sont affectés à

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

Vos correspondants CFE-CGC/UNSA :

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

ce jour, l'incertitude actuelle n'est pas nouvelle et on ne saurait reprocher aux collègues qui s'en sont lassés d'avoir cherché et trouvé ailleurs un avenir moins flou, **ceux qui restent sont entrés dans la zone des RPS**, la direction dit en être consciente et affirme « vouloir conserver l'intelligence du SI en interne » mais aucun signe concret n'est fait pour l'attractivité des postes pourvus ou à pourvoir.

Côté matériels de Réseau on attend beaucoup du déploiement du nouvel SI en UI (« SCICS » que la direction s'est engagée à venir présenter au CE), un pilotage centralisé de l'approvisionnement des UI, une meilleure maîtrise des stocks dans nos magasins FT et surtout chez nos sous-traitants de travaux de réseau, il est aussi question de partager les moyens d'entreposage central avec OBS à défaut de pouvoir (ou vouloir ?) se rassembler d'avantage.

Supply Chain France (SCF) toujours ... évolution du pilotage de la chaîne logistique et des stocks ... information

Nous y sommes ! Le projet concerne quasi spécifiquement la direction du supply management (DSM) autrement dit de l'approvisionnement.

Le document présenté décrit la mise en place des trois « cheminées » Terminaux, Réseau, Entreprise, chacune d'entre elle ayant ses ressources dédiées sous pilotage fonctionnel global de chargés d'affaires responsables d'un portefeuille de produits de bout en bout de la chaîne logistique.

On crée côté Réseau une cellule centrale de gestion des stocks UI à vocation analogue de l'existant pour les boutiques côté Terminaux, rendue plus aisée avec le déploiement de SCICS, et on passe d'une organisation par métier à une organisation par domaine. Dans le même temps les départements pilotage de la performance et ingénierie et processus sont fusionnés.

D'un point de vue métier cette organisation devrait être plus fonctionnelle et globalement plus intéressante à vivre pour les équipes DSM. Mais plusieurs points sont à ce stade des sujets d'inquiétude sur le domaine Réseau. La centralisation de l'approvisionnement des UI est intrinsèquement destructrice d'emploi en UI dont massivement en province alors que la création de la cellule SCF est obstinément voulue par la direction sur Paris (Gentilly) et le potentiel de destruction d'emploi en pilote de flux en UI est au moins 5 fois plus élevé que la dizaine de postes à venir en création de la cellule.

Quand à la cheminée « entreprise » le projet prévoit l'intégration de 2 personnes du service Client au nom de la gestion de bout en bout, ce qui va détruire le principe du guichet unique pour les magasins UI et limiter la diversité des tâches et le spectre de montée en compétence eu Service Client.

ASC du CE

Les élus du CE ont voté favorablement toutes les résolutions proposées concernant les conventions d'admission des enfants des salariés de notre périmètre aux arbres de Noël des DO en Province. Cependant l'examen attentif de ces conventions fait apparaître de grandes disparités dans les conditions d'un CE à l'autre, toutes ces conventions devront être rediscutées et harmonisées pour l'exercice prochain.

Une contribution a également été votée concernant la soirée de fin d'année organisée par la DO SUD mais en limitant la participation à 70€ par salarié ayant droit, cette convention devant elle aussi être totalement revisitée pour 2013.

Par ailleurs la commission ASC du CE ainsi que le bureau du CE et les salariés du CE consacrent une partie significative de leur temps à préparer la mise en œuvre du nouvel accord (2013) de gestion entre CCUES et CE, nous reviendrons prochainement sur les évolutions.

A noter en préambule une initiative intéressante de la direction qui avait réuni simultanément les commissions Formation et Emploi - Métier pour une première présentation des orientations formation afin de les placer dans les perspectives GPEC. Les commissions en ont fait remarquer l'intérêt, de nombreuses questions ont été posées auxquelles des réponses écrites ont été apportées. Les commissions n'ont cependant émis aucune recommandation de vote aux élus.

Pour ce qui est du bilan on constate une réalisation à 46% du plan à mi année sachant que le S2 va structurellement aggraver ce retard. Le nombre d'heures par salarié est en retrait par rapport à 2011 (-6%) ainsi que par rapport à la prévision (-8%). L'égalité professionnelle est respectée, le taux d'accès à la formation (58%) augmente significativement et est identique pour les seniors. Le nombre d'heures de formations managériales (6200) a dépassé sur le semestre le total de l'année 2011. En revanche le nombre de DIF (393) a baissé de 10%. Le sondage réalisé sur la formation (23000 salariés dont presque 900 des Fonctions Support) fait apparaître des résultats positifs à plus de 75% sur tous les critères d'appréciation.

Les élus font cependant observer l'impossibilité d'obtenir des chiffres par établissement secondaire et font état de disparités importantes notamment sur le traitement des DIF et l'extension de leur octroi hors temps de travail.

Pour ce qui est des orientations, la diversité et l'étendue des métiers et domaines des fonctions support rendent difficile une synthèse. Chaque domaine a ses actions propres de renforcement et d'adaptation des compétences et globalement les axes management et formation générales sont toujours bien présents.

In fine 4 votes pour les orientations proposées, 10 abstentions, une voix contre.

Prochain CE : 24 et 25 octobre 2012

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

Vos correspondants CFE-CGC/UNSA :

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