



# Réclamations DP

## GSSC Losserland

Réunion DP du 08/07/2013

Réponse Direction du 18 juillet 2013

		Réclamations	Réponse Direction .....
CFE-CGC/UNSA	<p><b>Réclamation n° 1 – RH Organisation</b></p> <p>Les acheteurs sous la responsabilité de M. Msika, se posent des questions son départ.</p> <p>=&gt; A quelle échéance partira M.MSIKA ?</p> <p>=&gt; Qui le remplacera ?</p> <p>=&gt; Y aura-t-il une réorganisation à prévoir avec un rattachement possible ?</p> <p>Les salariés souhaitent pouvoir être tenu informés de la situation et des perspectives d'évolution de cette équipe.</p>	<p>Marc Msika a lui-même annoncé son départ pour début janvier 2014</p> <p>A l'image de nos réponses à vos questions sur les « règles de remplacement des départs », nous sommes en train d'analyser cette situation et les salariés seront informés des décisions qui seront prises le moment venu.</p>	
CFE-CGC/UNSA	<p><b>Réclamation n° 2 – Cigarette électronique</b></p> <p>La cigarette électronique est-elle autorisée dans les locaux de l'entreprise?</p> <p>Quelles sont les conditions de son utilisation ?</p>	<p>La cigarette dite « électronique » est un produit dont la destination est d'être fumée, à ce titre elle relève de droit du champ d'application des articles L3511-1 et suivants du code de la santé publique. De ce fait, la consommation de la cigarette électronique est interdite dans les locaux collectifs de travail.</p>	
CFE-CGC/UNSA	<p><b>Réclamation n° 3 – Prime départ en retraite</b></p>	<p>Cette question n'est pas une réclamation, et ne relève pas du champ de compétence de l'instance DP.</p>	

	<p>Pouvez-vous nous indiquer le montant moyen de la prime de départ accordé par salarié au sein de notre périmètre sur 2012 et au S1 2013 ?</p>	<p>Pour mémo, dans le cadre de l'accord Seniors, il est prévu deux commissions de suivi de l'accord, l'une au plan national et l'autre au plan local (établissement principal : pour GSSC : Division des Fonctions Supports) pour le suivi de la mise en œuvre de l'accord signé.</p>
CFE-CGC/UNSA	<p><b>Réclamation n° 4 – Dé-positionnement salarial</b></p> <p>Par quel moyen le salarié peut-il avoir connaissance de son dé-positionnement au niveau salaire ?</p> <p>Que faites-vous pour rééquilibrer le salaire d'une personne dé-positionnée ?</p>	<p>Il sollicite son manager pour visualiser le nuage de points de son niveau.</p> <p>les situations de personnes en dé positionnement salarial sont traitées au moment de la mise en œuvre de l'accord salarial, grâce aux mesures spécifiques destinées à cet effet.</p>
CFE-CGC/UNSA	<p><b>Réclamation n° 5 – positionnement salarial homme-femme</b></p> <p>Par quel moyen une femme salariée peut-elle avoir connaissance de son positionnement salarial par rapport aux hommes et vice versa.</p>	<p>voir réponse 4</p>
CFE-CGC/UNSA	<p><b>Réclamation n° 6 – DIF</b></p> <p>Sous certaines conditions les heures de DIF peuvent donner lieu à un abondement de l'entreprise : Pourriez-vous en préciser les conditions et modalités concrètes ?</p>	<p>L'abondement est de 15% des heures de formation DIF effectuées Hors Temps de Travail dans le cadre d'un DIF prioritaire tel que défini par l'accord de branche sur la formation professionnelle dans les télécommunications du 24 septembre 2004 : <a href="http://www.auvicom.info/doc/auvicom/AccordFP240904.pdf">http://www.auvicom.info/doc/auvicom/AccordFP240904.pdf</a></p>
CFE-CGC/UNSA	<p><b>Réclamation n° 7 – DIF</b></p> <p>Quelle est la procédure pour permettre à un salarié de demander l'utilisation des heures de DIF par anticipation ?</p> <p>Quelle est la limite autorisée ?</p>	<p>C'est l'outil de gestion du DIF (ODF) qui assure automatiquement la répartition des heures de formation entre crédit DIF, anticipation, plan.</p> <p>Il convient de distinguer ACO et AFo.</p> <p>Un Agent Contractuel peut anticiper ses droits à DIF jusqu'à ce que ses droits acquis et ses droits anticipés</p>

		<p>soient égal à 120H.</p> <p>Exemple un ACO a acquis 80h de DIF, il pourra anticiper <math>120 - 80 = 40</math> h. Si son compteur DIF est à 120 h , il n'a pas droit à l'anticipation.</p> <p>Un Agent Fonctionnaire ayant acquis des heures au titre du DIF peut les utiliser par anticipation dans la limite du nombre d'heures déjà acquises, jusqu'à 120 heures.</p> <p>Exemple un AFO a acquis 40h de DIF, il peut anticiper 40h (autant que d'heures acquises). S'il a acquis 70h, il ne pourra anticiper que 50h (<math>70 + 50 = 120</math>h maximum)</p>
CFE-CGC/UNSA	<p><b>Réclamation n° 8 – Communication accord télétravail</b></p> <p>Qu'avez-vous mis en place pour communiquer sur l'accord concernant le télétravail qui a été signé le 17 mai 2013 ?</p>	<p>Toute l'information est très facilement accessible sur Anoo/temps de travail.</p> <p>Un push mail Rh va être envoyé.</p>
CFE-CGC/UNSA	<p><b>Réclamation n° 9 – Formation au télétravail</b></p> <p>Pour faciliter le développement du télétravail, l'accord prévoit un dispositif de formation pour le télétravailleur et le manager.</p> <p>un module de 3h est prévu pour le télétravailleur « savoir travailler à distance ». Qu'en est-il pour le manager ?</p>	<p>pas de dispositif particulier</p>
CFE-CGC/UNSA	<p><b>Réclamation n° 10 – Télétravail à Alleray</b></p> <p>Dans le projet Alleray, la concentration des acheteurs dans des bureaux à 4 est-elle un élément destiné à promouvoir le télétravail ?</p> <p>Comment le développement du télétravail est-il un élément à prendre en compte dans ce projet ?</p>	<p>cf réponse suivante</p>

<p>CFE-CGC/UNSA</p>	<p><b>Réclamation n° 11 – Projet Alleray</b></p> <p>Les premiers plans disponibles confirment la concentration des acheteurs dans des bureaux à 4 alors qu'il nous semblait avoir compris que le projet serait réétudié.</p> <p>Quelle est aujourd'hui la situation à date ?</p>	<p>Les plans en version « documents de travail » ont été communiqué le 3 juillet au CHSCT Achat ainsi qu'à l'inter CHSCT. Suite aux remontées sur le nombre de personnes par bureaux, ces plans intègrent plusieurs propositions d'aménagement avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des configurations « ouvertes » ou avec majoritairement des bureaux à 3 ou 4 (Niveau 1)</li> <li>- une proposition d'aménagements avec des bureaux majoritairement à 2 et quelques-uns à 3 (sur le plan au niveau 2)</li> </ul> <p>Il est important de partager sur ces propositions et nous réitérons notre proposition de constituer un groupe de travail associant membres du CHSCT et volontaires (salariés, managers) pour construire ensemble les futurs plans d'implantation</p> <p>Donc rien n'est conclu, rien n'est acté et tout est mis en œuvre pour construire un scénario répondant aux attentes.</p>
<p>CFE-CGC/UNSA</p>	<p><b>Réclamation n° 12 – Déblocage de la Participation</b></p> <p>Le projet de loi sur le déblocage de la participation a été adopté par le Parlement le 20 Juin.</p> <p>Orange s'est engagé à communiquer au personnel sur les modalités pratiques de déblocage.</p> <p>A quelle date cette communication sera-t-elle faite ?</p> <p>Quel est le dispositif de communication prévu ?</p>	<p>La loi n°2013-561 du 28 juin 2013 portant sur le déblocage exceptionnel de la participation et de l'intéressement a effectivement été publiée pour une entrée en vigueur au 1er juillet 2013.</p> <p>Ces conditions de déblocage doivent être désormais précisées dans une circulaire ministérielle qui devrait porter sur certaines modalités pratiques comme par exemple préciser si l'abondement lié aux sommes déblocables est inclus ou la nature des justificatifs à conserver. Notre teneur de compte, Amundi TC est donc en attente de la publication de cette circulaire qui devrait être imminente pour accepter les demandes de déblocages de nos salariés. Ainsi dès la parution de cette circulaire, une information sera diffusée sur l'intranet et sur</p>

		le site anoo épargne salariale afin d'en préciser les modalités pratiques et permettre ensuite aux salariés d'effectuer un déblocage sur l'espace épargnant du site d'AMUNDI.
CFE-CGC/UNSA	<p><b>Réclamation n° 13 – GPEC prévisions à 3 ans pour les achats</b></p> <p>La GPEC 2013-2015 vient d'être présentée aux IRP. Pour les achats il est prévu une baisse d'effectif sur 3 ans de 13% environ.</p> <p>Au global, 90 ETP devraient partir (retraite ou TPS temps libéré) et 25 ETP pourrait être recrutés pour compenser en partie la baisse.</p> <p>Le projet DEMETER est-il à lui seul la réponse au gain de productivité attendu sur le domaine achat dans les 3 ans ?</p> <p>Dans ce contexte, ne serait-il pas intéressant d'identifier les achats à faibles enjeux qui ne nécessiteraient plus d'intervention directe de GSSC (acheteur ou chargé d'achat G2A) ?</p>	<p>Il ne faut pas mélanger dans vos chiffres les données G2A et les données Acheteurs.</p> <p>Pour le périmètre Achat (Acheteurs, analystes, support), des projections ont effectivement été présentées et résultent de notre projection en tenant compte</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De l'impact du projet Demeter qui ne l'oublions pas prévoit un transfert de charge de 21 ETP des acheteurs vers G2A (seul 12 ne seront pas remplacés au fil des départs)</li> <li>- Simplification de nos process et organisation interne – priorisation des dossiers</li> </ul> <p>Déformation du modèle de S/T et rationalisation des tissus fournisseurs au fil de la transformation et évolution de l'organisation du travail de nos prescripteurs</p>
CFE-CGC/UNSA	<p><b>Réclamation n° 14 – Mutuelle pour les fonctionnaires</b></p> <p>Pourquoi l'égalité des salariés face à la couverture des risques maladie n'est-elle pas une priorité de l'entreprise ?</p> <p>Les fonctionnaires d'Orange sont les seuls à payer les cotisations MG sans participation de l'entreprise et pour une couverture très inférieure aux ACO qui bénéficient d'un contrat collectif.</p>	<p>Nous remontons votre remarque à la DRH groupe.</p>