



L'essentiel du C.E.

Ce que nous en avons compris

Réunion du CE des 28 & 29 Septembre 2010

parce qu'un jour, vous serez concernés...

Stéphane Richard annonce 3000 départs du siège.

La CFE CGC UNSA fait une déclaration préalable en début de réunion pour interpellé l'entreprise sur la déclaration récente par Stéphane Richard, de passage à Lyon, de réduire les effectifs du siège de 3000 personnes. Lisez l'intégralité de notre intervention sur notre site web syndical des fonctions supports (adresse en bas de page).

Information sur la mise en place d'une nouvelle direction.

Cette direction (qui comprend Sofrecom) doit améliorer l'efficacité du groupe en matière de stratégie.

31 personnes d'IBD vont rejoindre le CE Innovation. A l'inverse des personnes du périmètre CE Finance nous rejoignent. La Direction affirme que le projet sera sans impact sur le lieu géographique de travail des salariés concernés.

A la CFE CGC qui fait remarquer que le CE Sofrecom aurait du être au moins informé, la Direction répond non seulement qu'il ne l'a pas été mais qu'elle n'en voit pas la nécessité...

Bilan Formation 1er semestre 2010.

14 heures de formation en moyenne par salariés et 57% de taux d'accès à la formation ne nous semble pas suffisant, pourtant la Direction se félicite d'une augmentation par rapport à 2009.

L'axe C est le plus important, c'est le rôle des écoles métiers est prépondérant (Ecole RH, des Achats, de l'Immobilier).

Les élus votent pour la résolution (cf notre site) présentée par la Présidente

de la commission Formation à l'unanimité (Commission dans laquelle la CFE CGC est représentée).

La CFE CGC UNSA s'étonne de ne pas obtenir les chiffres des salariés non formés par établissement secondaires. De plus, un certain nombre de DIF est refusé oralement, ce qui dissuade les salariés de faire une demande écrite, donc les statistiques sont erronées puisqu'elles ne prennent pas en compte ces nombreux refus. Un conseil : faites votre demande de DIF par écrit et contactez nous en cas de refus. D'autre part, sachez que le catalogue n'est pas la seule source : les salariés qui ne le savent pas s'en tiennent souvent à la liste trouvée sur @noo.

Orientations générales de la formation 2011

« Mieux comprendre l'environnement et trouver les clés pour agir, la qualité de vie au travail, la gestion du stress, l'intergénérationnel, l'intégration des jeunes, aller à la rencontre des salariés dans le cadre de proximité, réduire le nombre de salariés non formés », tels sont les axes stratégiques et prioritaires de 2011. De grandes idées sans moyens réels affichés, les élus votent une résolution proposée par la commission formation et adoptée à la majorité. Allez sur notre site web pour lire cette résolution.

Expérimentation du portail de services « équilibre vie privée et vie professionnelle

Il s'agit d'une expérimentation menée sur le bassin d'emploi de la DT Ouest (plusieurs services, 10 000 personnes), suite à la signature de l'accord « Equilibre Vie privée - vie professionnelle » dans le cadre d'une parentalité épanouie.

Les sociétés Mondial Assistance et Equilibre ont été choisies comme sous-traitants.

Un site Internet et un service de réponse téléphonique est mis en œuvre.

Nous déplorons que Mondial Assistance se contente de mettre en relation le salarié avec des sociétés externes et nous interrogeons sur le coût de ces services, même si le principe de cette initiative nous semble une bonne chose.

Il est dommage que FT ne participe pas au coût des services pris en charge par le salarié. Nous rappelons que dans d'autres entreprises, c'est le CE qui prend en charge ces dépenses. Mais nous ne sommes pas suivi sur ce terrain, malheureusement pour les salariés !

Rappelons que dans de nombreuses entreprises c'est un « concierge d'entreprise » qui est mis à la disposition des salariés, sur leur lieu de travail lui-même, et financé par l'entreprise ! Nous pensons que c'est un service de proximité et totalement ou partiellement financé qu'attendent les salariés (comme dans de nombreuses autres entreprises d'ailleurs).

Point ASC

La CFE CGC vote l'attribution d'un chèque de **120 Euros pour tous** en fin d'année.

Bilan 2009 des CHSCT

Les documents fournis au CE ne servent à rien, les remarques des élus n'ont pas été prises en compte. En clair les documents présentés ne permettent pas d'apprécier ce que produisent ces instances, et si celles-ci fonctionnent bien ou non.

Astreintes à la D.S.P.

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

Vos correspondants CFE-CGC/UNSA :

Marc ARNOLD - Serge CLEMENT - Pascal CONTANT - Pascal COURTIN - Jean Pierre DANVY - Jean-Marc DARTAGNAN
Christian DÉMOLIS - Pierre-Jean FLAD - Jean-Pierre FORBE - Franck FRANCHIN - Philippe GOSSART - Géraldine HÉRITIER
Françoise JAMME - Véronique LEFORTIER - Catherine LE RIGUER - Walter LIPPLER - Nicole MERI - Pascal MERIAUX
Jean-Claude MINET - Gilbert NOEL - Michel PEHAU - Christian TRUONG - Jacques Eric WUNENBURGER

Les élus font une déclaration préalable pour attirer l'attention de la Direction sur la souffrance au travail dans les CSRH, des personnels qui sont confrontés à une surcharge de travail suite à la mise en place de H@rp et suite également à la suppression de 3 CSRH.

Le pôle qui s'occupe des contrats en particulier Montpellier doit faire face à une augmentation très forte de 60% de leur charge de travail. Ces salariés sont en danger.

Les élus font remarquer que la logique de l'entreprise leur échappe et dénonce ce « pilotage à vue » : on ferme 3 CSRH puis ensuite on constate qu'il n'y a pas assez de personnel...

La mise en place de cette astreinte est surprenante d'un nouveau système informatique (H@rp) : il suffit en effet qu'une erreur de saisie dans la paye soit détectée pour que la paye de tous les salariés de FT soit bloquée, d'où la justification de la mise en place de cette astreinte. Nous réclamons une négociation locale sur ce dossier, les salariés ne devant pas faire les frais de bugs informatiques.

Les élus refusent de donner un avis et attendent le résultat de la négociation locale. Après une interruption de séance la Direction finit par accepter.

Bilan 2009 de l'emploi des TH

Le nombre de TH a augmenté en 2009 sur FS. Il s'agit principalement de nouvelles reconnaissances en interne (des salariés se font reconnaître officiellement par l'entreprise en tant que TH à un moment de leur parcours professionnel).

Mais le nombre de recrutements externes, est très faible : Aucun recrutement en CDI, 1 seul contrat d'apprentissage et un stage.

Cette problématique du recrutement (ou plan d'embauche défini dans l'accord d'entreprise triennal 2008-2010) est partagé au niveau national, l'engagement de recruter 180 CDI TH sur trois ans ne sera pas respecté, l'engagement de recruter au minimum 100 contrats d'apprentissage ou contrats de profes-

sionnalisation ne sera pas non plus honoré.

Pour cette raison, nous demandons au Président du CE de recruter d'avantage de TH sur FS alors que 20% des personnes handicapées sont au chômage soit 10% de plus que le reste de la population. De plus, si le taux de TH a augmenté pour passer à 4%, la loi fait obligation aux entreprises d'atteindre un taux d'emploi de 6%.

Nous soulignons que l'accès à la formation des salariés TH de FS, est en retrait par rapport aux salariés non TH sur FTSA (21 jours par an sur Fonctions Support alors que la moyenne est de 33 jours par salarié sur FTSA.).

Nous saluons l'excellent travail d'accompagnement réalisé lors d'un projet de déménagement sur Montpellier et souhaitons que la démarche soit systématisée pour l'ensemble de la population de TH.

La CFE CGC vote l'abstention au moment de la consultation des élus car si ce dossier présente des points positifs, il reste des aspects à améliorer, en particulier au quotidien, même si ces aspects qualitatifs ne sont pas prévus de figurer au bilan. La perception de nombreux TH et de leur entourage est que l'entreprise peut mieux faire dans l'accompagnement et l'aménagement de postes de travail, surtout lors d'un événement (déménagement, réorganisation du service, suppression de postes dans un service, difficulté de la vie). Par exemple au moins le manager et au moins un des collègues de travail devraient être incités à suivre la formation démystifions le handicap dès lors qu'un TH est présent dans leur équipe.

Projet Pilote Virtuose

Ce projet découle de l'accord sur l'emploi des seniors et de la pyramide des âges qui verra partir 50% des salariés de FS en 2018.

Le projet consiste à valoriser la transmission des savoir-faire des seniors.

Le principe est louable mais des interrogations naissent de la présentation du projet, car le fait de rédiger un mémento des compétences stratégiques ou rares

de l'entreprise débouche sur les interrogations qui suivent.

Les effectifs manquants dans les Unités d'interventions, ou les autres secteurs stratégiques, ne sont pas remplacés.

On peut s'interroger sur la démarche décrite car elle peut déboucher sur une remise en cause de l'organisation du travail et s'inscrire dans une démarche de type « toyotisme ».

On sait d'autre part que la sous-traitance n'a pas le même niveau de compétences que FT et que sa production en pâtit. Les élus se demandent si ce projet ne prépare pas le transfert à la sous-traitance des savoir-faire de France Télécom...et donc n'anticipe pas une réforme de fond. Mais les questions des élus ne trouvent pas de réponse auprès de la Direction !

Extension du pilote du SI DIT

Un troisième passage en CE pour ce projet et nous n'avons toujours pas de réponse : la Commission économique fait remarquer que l'intérêt économique du projet n'a toujours pas été démontré, la question de la fiabilisation de la base fournisseur est toujours d'actualité et on ne voit pas de solution pointer, l'interfaçage avec les applications nationales n'a toujours pas été abordé, l'ensemble des questions posées dans le rapport d'audit n'a toujours pas trouvé de réponse et la Direction annonce répondre aux questions uniquement à la prochaine séance lors de la consultation (Rappelons que la plupart des questions sont posées depuis un an).

Le CHSCT de la DIT s'est prononcé contre le projet, néanmoins celui-ci s'est progressivement mis en place, les salariés sont quasiment tous formés...

Une évolution de taille toutefois : la Direction reconnaît enfin que le métier de Gtiste a changé : soit c'est lié à cette application @socV2 et la négociation devra avoir lieu avant la consultation soit l'évolution a eu lieu avant et les élus constatent que rien n'a été présenté aux IRP : **la Direction devra s'expliquer !**

Prochain CE le 21 Octobre 2010

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

Vos correspondants CFE-CGC/UNSA :

Marc ARNOLD - Serge CLEMENT - Pascal CONTANT - Pascal COURTIN - Jean Pierre DANVY - Jean-Marc DARTAGNAN
Christian DÉMOLIS - Pierre-Jean FLAD - Jean-Pierre FORBE - Franck FRANCHIN - Philippe GOSSART - Géraldine HÉRITIER
Françoise JAMME - Véronique LEFORTIER - Catherine LE RIGUER - Walter LIPPLER - Nicole MERI - Pascal MERIAUX
Jean-Claude MINET - Gilbert NOEL - Michel PEHAU - Christian TRUONG - Jacques Eric WUNENBURGER