

Déclaration préalable de la CFE CGC :

" S Richard de passage à Lyon vendredi 24/09 a annoncé aux OS qu'il entendait réduire le nombre de salariés travaillant au siège de 4800 actuellement à 1800. La CFE CGC s'inquiète d'un redémarrage du "time to move" et en appelle la Direction à respecter ses engagements récents sur l'arrêt des mobilités forcées.

oui au départ de parisiens vers la province sur la base du volontariat, non à la suppression franche des postes !"

Résolution de la Commission Formation

Bilan du 1^{er} semestre CE Fonctions Support du 28 septembre 2010

Plusieurs points ont attirés l'attention de la Commission Formation :

Le premier porte sur la hausse de 27%, par rapport au S1 2009, du taux de réalisation, il est malheureusement nécessaire de minorer cet enthousiasme, en effet pour 2010 le DIF est également en hausse, il a plus que doublé par rapport au S1 2009, et représente 5965 heures, de même et c'est légitime la formation RPS est en progression et représente 2472 heures, ces 2 items de formation additionnés s'élèvent à 8437 heures soit près de 14% des heures de formation dispensées au 1^{er} semestre.

Le second point porte sur le respect des accords. Plusieurs accords font état d'un volet formation, avec des focus précis. Nous ne retrouvons pas dans ce bilan l'exhaustivité de ces focus, notamment le chapitre 2.4 porte sur les collaborateurs de 45 ans et plus, alors que l'accord seniors fait état d'un découpage des informations par tranche de 5 ans.

La commission a également pointé la certification des formateurs 6heures pour 4 formateurs, ce qui au vu du document complémentaire que vous nous avez envoyé est visiblement une coquille, puisqu'il ne semble prendre en compte que « le grand oral »

Sur la formation des femmes, et de manière récurrente, si leur taux d'accès à la formation est supérieur à celui des hommes, le nombre d'heures moyen par salarié est toujours inférieur voire se creuse avec 11,7 heures contre 15,1 heures pour les hommes.

Enfin nos 3 dernières interrogations portent d'une part sur la formation NOVAE, 1545 heures de formation pour 117 gestionnaires de commande au 1^{er} semestre 2010, et 762 heures pour 203 salariés sur le module « NOVAE pour le rôle d'acheteur » soit un total de 2307 heures pour 320 salariés sur NOVAE, alors que le CE Fonctions Support n'a rendu son avis que cet été, vous nous devez une explication.

Le second questionnement porte sur @ssocs II, 1242 heures pour 187 salariés sur le module « Réception/Facture-approbation des factures » et 518 heures pour 73 salariés sur le module « Présentation générale du SI Immobilier » et 539 heures pour 77 salariés sur le module « utilisation des outils du SI Immobilier pour MOA et GTI » soit un total de 2299 heures pour 337 salariés pour le 1^{er} semestre 2010, alors que les élus du comité d'établissement n'ont pas rendu d'avis, nous sommes impatients d'entendre vos explications.

De même vous faites état de 1649 heures de formation dans le cadre du projet SCICS, le changement du système d'information de la Supply Chain alors que le CE n'a toujours pas donné d'avis. Vous écrivez d'ailleurs que « ce projet n'avait pas été prévu lors de la construction du plan de formation 2010, ce qui explique le nombre important d'heures réalisées sur cet axe. »

Cette façon de faire est pour le moins particulière, il nous semblait que d'une part le plan de formation devait faire partie du projet présenté au CE et d'autre part que la mise en œuvre d'un projet ne pouvait se faire qu'après avis du CE. Or pour ces 3 projets 6255 heures de formation ont été dispensées au 1^{er} semestre 2010, sans que le CE n'ait rendu d'avis ! In fine, ce bilan non seulement ne marque pas de rupture avec les précédents, n'affiche pas de volonté de prendre en compte les personnels prioritaires listés dans l'accord « Perspective-Emploi...Mobilité » ou « égalité professionnelle » mais porte une réelle régression sur les prérogatives du CE.

Commission Formation Résolution orientations formation 2011

CE Fonctions Support du 28 septembre 2010

Une première partie de ce document porte sur les orientations Groupe et France périmètre UES, la seconde sur les orientations de formation pour Fonctions Support.

Un mot sur la 1^{ère} partie, même si elle a déjà été largement débattue lors du CCUES. Dans le groupe nous ne sommes pas des femmes et des hommes d'Orange, nous sommes des femmes et des hommes qui travaillons chez Orange mais aussi chez France Télécom. Vous développez largement, dans la 1^{ère} partie, Campus Orange en le déclinant sous toutes ses formes, Campus Formation, Réseaux, Action, Open et Expérience. Parallèlement on nous précise, en dehors du périmètre fonctions support, que Orange Campus n'est pas une formation en temps que telle mais des sessions sur une journée entre managers et en présence d'un directeur exécutif pour des échanges d'une heure. Que chaque session comporte entre 80 et 100 managers avec comme thème principal le lien. Les sessions sont organisées à travers toute la France pour relancer la dynamique managériale et renforcer le lien du groupe. Le principe est que de nombreux échanges aient lieu, dans une logique de partage, de réflexion collective et de co-construction. Nous sommes à l'évidence bien loin d'une formation.

Sur les Orientations 2011 pour Fonctions Supports, nous aurions souhaité voir afficher clairement comme dans le document du CCUES, et pour chaque unité, des chiffres clés des orientations formation 2011 à savoir le nombre d'heures en moyenne de formation par salarié, le taux d'accès, le nombre de DIF, de VAE, de bilans de compétences. Le bilan du 1^{er} semestre 2010 fait état d'un nombre d'heures de formation inférieur pour les femmes, quelle est l'ambition pour 2011 par unité pour palier à cet écart, idem pour les handicapés quelle est l'ambition affichée à Fonctions Support?, comment allez-vous procéder pour les personnels prioritaires inscrits dans les accords ?

Vous affichez 4 priorités :

- Mieux comprendre l'environnement et disposer des clés pour agir
- La qualité de vie au travail
- L'intergénérationnel
- Contribuer à simplifier l'accès à la formation des salariés

Même si nous ne nions pas l'intérêt de ces 4 axes, quoiqu'il faudrait nous expliquer ce qu'est le transfert des savoirs (et non plus des savoirs faire) dans l'axe intergénérationnel, ces orientations nous semblent en deçà du contenu des derniers accords et plus largement sans données chiffrées, il nous est difficile de faire une projection de la formation pour 2011 c'est certainement ce que renseignera le plan de formation 2011.

Ces orientations déclinées par unité, nous interroge particulièrement sur le point 3.3 de votre document « supports :achats », en effet en son article 2 « maîtriser les techniques d'achat » il porte sur la population des salariés de la gestion de commande, or le CE des fonctions support avait, il y a quelques mois, à son ordre du jour un projet nommé Demeter qui portait sur la montée en compétences des gestionnaires de commande, les élus du CE ont été informé une fois et ce projet semble avoir fait « pschitt » . Il ne faudrait pas que les orientations de formation 2011 se substituent à l'information-consultation obligatoire des élus du CE.

Ce sujet semble d'ailleurs récurrent puisque par exemple nous découvrons, page 33, un axe majeur de la DIT qui est « l'extension des préconisations et du soutien immobilier vers le périmètre groupe » sans que nous sachions précisément ce que cela recouvre. Puis sans précaution rédactionnelle, sur la supply chaine, la poursuite de la formation sur la maîtrise du nouvel SI.

Enfin nous nous interrogeons page 36 chapitre 3 sur les filiales, vous écrivez, « proposer un package d'offres de formation pour nos pays regroupent les offres de formation métiers, les offres de formation en management et les dispositifs de développement de Orange Inside » Où se situe le périmètre fonctions Support ?

Nous sommes dans un exercice de déclarations de bonnes intentions, la commission sera vigilante sur la déclinaison des orientations dans la projet du plan de formation 2011. Une partie des orientations semble recouvrir des projets dont à ce jour nous n'avons pas

connaissance, dans ce contexte il apparaît difficile à la commission formation d'émettre un avis.

Alerte sur les services RH :

Déclaration préalable au CE des Services Fonctions Supports

L'ensemble du personnel des CSRH alerte aujourd'hui le CE sur un état de fait dans les services RH générant :

- un retard chronique dans le traitement des demandes des salariés
- du stress inquiétant au niveau de certains CSRH et activités sensibles
- un épuisement moral et physique du personnel (exemple du pôle national "Embauche – fin de contrat" de Montpellier)

Ces dysfonctionnements entraînent une mauvaise qualité de service ressentie par l'ensemble du personnel dans de nombreux services de France-Télécom. De surcroît, le délestage de la production vers les autres CSRH alourdit considérablement les demandes d'actes et l'organisation du travail.

En particulier, depuis plusieurs années le pôle « Embauche – fin de contrat » réalise le travail en s'appuyant, pour un tiers de l'effectif, sur des emplois en CDD. Le choix de ce type de renfort génère un investissement très fort des salariés, ce qui est producteur de charges importantes et régulières de formation à l'emploi.

De plus le nombre d'effectifs en CDD de ces pôles est régulièrement revu, générant un stress cyclique engendré par ces remises en cause.

Dans une telle situation, au lieu d'être une aide, ce type de recrutements devient une charge supplémentaire pour le personnel.

Les engagements de notre nouveau Directeur Général, portent entre autres sur des niveaux de recrutements importants, encore inconnus dans l'entreprise depuis plus de 15 ans.

La volonté de notre Directeur Général de remettre de la qualité dans tous les services comme action valorisante et fédératrice de tout le personnel et pour retrouver la sérénité nécessaire à notre métier RH, nous demandons suite à ces constats :

- les moyens nécessaires au bon fonctionnement de la gestion RH et tout particulièrement pour les sites les plus sinistrés en effectifs,
- des renforts accompagnés de formations réalisées avec des moyens efficaces par des recrutements définitifs pour les CSRH et les pôles nationaux (et notamment à Montpellier et Strasbourg accueil salarié).

Monsieur le Président, le personnel des CSRH, comme d'autres services de notre entreprise, est porteur et bénéficiaire de la remise en confiance de ces salariés.