

■ Grille de compétence managériale à DGC

48 indicateurs pour juger les managers

L'évaluation des compétences managériales à DGC fait partie du chantier « Conquête 2015 ». Un premier chantier a été mené sur les métiers de la vente : AM, BM, ASM, ACGC, CCGC. Un second chantier est ouvert sur les compétences managériales.

Objectifs affichés par la direction de DGC

- définir les principes de montée en compétence à partir d'un nouveau référentiel de compétences managériales. Mais rien n'est dit sur la manière dont ce nouveau référentiel a été défini : y a-t-il eu concertation avec les managers ?
- accompagner le développement des managers : ici encore, rien de précis sur les moyens et la manière dont cet accompagnement se fera....

La direction indique que ce référentiel vise, d'une part à accélérer l'acquisition des compétences clés pour faire face à nos challenges business en adaptant les plans de formation, d'autre part à mieux identifier les compétences requises pour faciliter le recrutement des bons profils et l'évolution de nos métiers.

Mais rien n'est dit sur la compétence principale requise, c'est à dire le management ! Le référentiel ne comprend pas moins de 48 critères d'évaluation, 8 principaux et 6 secondaires par item.

Une expérience-pilote est en cours.

Nous demandons l'arrêt de l'expérience pilote et la présentation de ce dossier en information & consultation au Comité d'Etablissement. La commission emplois & métiers du CE va se saisir de ce dossier.

■ Bilan de la réorganisation GS et GCS

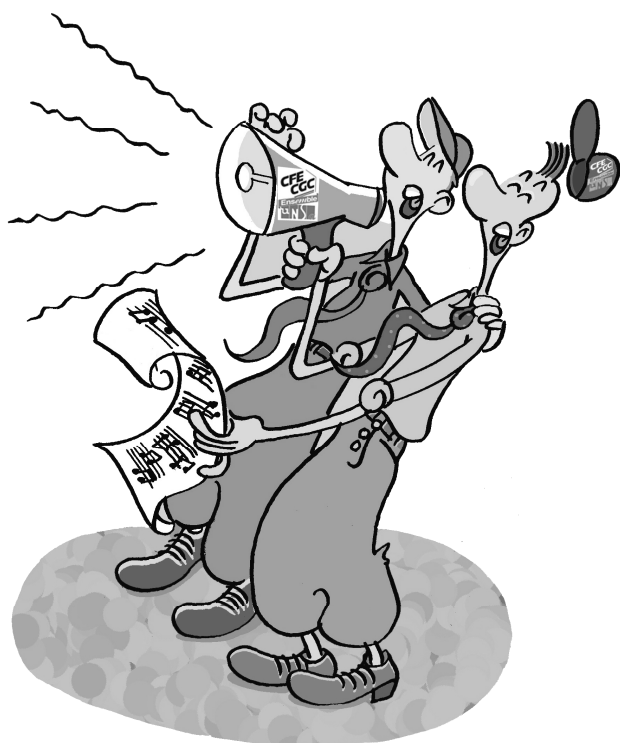
Un bilan sans chiffres !

Les élus n'ont pas été convaincus par le bilan de la réorganisation de GS et GCS qui leur a été présenté en CE.

Cette réorganisation a remplacé une complexité par une autre, sans démontrer l'amélioration d'appréhension du marché et de la transformation des appels d'offres en contrats.

Par ailleurs, ce prétendu bilan ne comportait que quelques informations sociales insuffisantes et aucune information financière ou économique ne nous a été donnée.

**Vos élus ont, en vain,
réclamé un dossier plus étoffé.**



■ La nouvelle entité G2S

Des objectifs à venir sans moyens : les nouvelles technologies seront-elles vraiment un relais de croissance pour SCE ?

Les objectifs de chiffre d'affaires de G2S, cette nouvelle entité qui réunit GS et G2S, sont très ambitieux (6,48 G€ en 2012), voire irréalistes dans le contexte économique actuel et la baisse constatée du CA réalisé ; de plus, les moyens pour atteindre ces objectifs ne sont pas précisés.

Lors de la réorganisation de GS et GCS l'année dernière les élus avaient préconisé ce rapprochement en une seule entité. La décision de la direction nous donne raison. Mais quels seront ses conséquences sur les équipes, les effectifs, les métiers, les processus ? Rien n'est dit.

Fusion des 2 CMBO en un seul

La première conséquence visible de la mise en place de G2S, c'est la fusion de deux entités transverses similaires, présentes à GS et GCS (CMBO) ! Il est d'ailleurs probable que la direction annonce de nouveaux ajustements qui ne seront pas anodins pour les personnels en termes de repositionnement et de charge de travail.

Vos élus ont rendu un avis négatif sur cette fusion.

Car ses impacts ne sont pas abordés et l'organisation générale de G2S dans laquelle elle se situe n'est toujours pas claire dans ses objectifs et ses moyens, les parts de marché à tenir et le prix des affaires à emporter dans le futur.



■ Anoo v2 - Votre dossier Personnel

Toutes les données personnelles accessibles en ligne, sans que les salariés sachent qui peut les voir et quelles mesures de sécurité sont mises en œuvre.

Affichant sa volonté d'améliorer et de généraliser les process informatiques, la Direction de FT a décidé de permettre l'accès aux données du personnel sur l'intranet, via le site anoo.

Hélas, en permettant un accès beaucoup plus facile aux informations personnelles, elle amoindrit terriblement la confidentialité. Globalement, la mise en œuvre de cette application viole la loi "Informatique et libertés" et contrevient à ses 5 principes clés à savoir :

- le principe de finalité : la direction n'indique pas dans quel but, ni à qui doit être réservée l'information fournie ; alors que, par exemple, le numéro de compte bancaire ne doit servir qu'à celui qui paye (rémunération, remboursement de frais...)
- Le principe de proportionnalité et de pertinence des données
- le principe de la durée limitée de conservation des données
- le principe de sécurité et de confidentialité des données particulièrement négligé, avec une sécurité insuffisante par mot(s) de passe !
- Le principe du respect des droits des personnes, qui est bafoué.

La CFE-CGC/UNSA réclame le retrait du projet

Nous avons demandé aux DP de poser les questions qui témoignent de l'inquiétude des personnels sur l'utilisation qui serait faite des informations concernant leur situation familiale, leur rémunération ou tout élément de leur vie privée.

Nous exigeons que toutes les règles imposées par la CNIL soient respectées et que toutes les garanties nécessaires soient présentées aux représentants du personnel puis au personnel lui-même.

Vos correspondants CFE-CGC/UNSA

Gil Procureur – 06 30 17 50 53

Patrick Auger – 06 73 82 29 79

Retrouvez la version électronique de cette lettre et toutes les informations de votre établissement :

<http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org/sce>

Tous vos contacts :

<http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org/annuaire-du-syndicat/etablissements/divisions-de-l-ues/sce/>

Cadres et non cadres, plus d'infos sur :

www.cfecgc-uns-ft-orange.org

nos lettres nationales : Comprendre & Agir
Épargne & actionariat salariés
pour vous abonner : info@cfecgc-uns-ft-orange.org
nos blogs : www.telecoms-media-pouvoir.net
www.adeas-ftgroup.org

<http://www.facebook.com/cfecgc.unsa.ft.orange>

<http://twitter.com/#/CFECGCUNSAFTOT>

Mieux comprendre l'entreprise pour agir ensemble