

Synthèse du CE « extraordinaire » du jeudi 1^{er} mars 2007

1/ Approbation du procès verbal de la session du CE du 8 février 2007

Vote à l'unanimité pour l'approbation.

2/ Informations du Président

Pas d'information particulière à cette séance. Les élus font remonter que des réorganisations « mineures » se font sur le terrain, qui ne passent pas en CE mais qui néanmoins impactent les salariés et au fur à mesure et modifient la structure organisationnelle. Il est demandé de faire le point sur les engagements pris par la direction, sachant que jusqu'à présent un seul a été tenu !

Un des élus CFE CGC s'interroge sur la présentation de la part variable concernant les métiers autres que ceux de la vente.

La direction fournira une présentation au prochain CE du 22 mars.

Egalement, à l'interrogation de ce même élu sur le pourquoi du refus de la direction d'accepter la participation d'un expert à ce CE, il est répondu que la direction étant particulièrement souple en ce qui concerne le remplacement des RS, elle se réserve le droit de suivre « scrupuleusement » le code du travail concernant l'invitation d'un expert (vote de tous les élus et acceptation nécessaire du président). Dont acte

3/ Information en vue d'une consultation sur le projet de rapprochement de l'équipe FTSA/ROSI et FTSA/SCE/CS&O France/SCOF/DR2E SCE intervenant sur les activités satellites entreprises

Intervenant : Olivier Sauterey, SCE/CS&O France/SCOF/DR2E, Directeur

Il est rappelé que cette présentation fait suite à l'information liminaire de décembre dernier.

Rappel du contexte : les activités Satellite sont en très forte croissance (de +20 à +30%/an), elles sont gérées par des équipes expertes mais de petite taille et très dispersées au sein de 3 entités.

Pour améliorer la situation, répondre à la stratégie NEXt et améliorer la satisfaction client en évitant les dysfonctionnements signalés, il est prévu de regrouper les activités sous une seule entité dite « satellite factory ».

A la suite de cette présentation, plusieurs questions sont posées :

Les élus font remarquer que les créations de poste, et c'est une constante, sont toujours effectuées à l'étranger, et jamais en France. Or le type d'activité support existait en France, notamment à Rennes. Les élus comprennent la nécessité de regrouper les activités pour en améliorer l'efficacité, mais pourquoi toujours au Caire, à Delhi ou à Rio, si ce n'est pour répondre à une obligation financière. En l'occurrence, le présent projet ne fait état que de deux personnes, certes, mais petit à petit ces créations à l'étranger augmente au détriment de la France : ainsi, sur 1300 créations de postes annoncées, combien à SCE ? de fait, moins 200 postes !

La direction comprend ce débat de fond mais souhaite qu'on en revienne au sujet.

Question : le CA est en augmentation, quelle est la part de l'international ?

Réponse : Le ratio n'est pas connu par l'intervenant

Question : le rapprochement des entités suffira-t-il à compenser la charge de travail ?

Réponse : c'est espéré

Question : Quel objectif de progression avec cette nouvelle organisation et à quelle date le transfert doit-il se faire ?

Réponse : les chiffres seront fournis au prochain CE et le transfert est censé se faire en avril.

Question : avec quels outils les collègues vont-ils travailler ?

Réponse : la méthodologie de conduite de projet n'est pas remise en cause par la réorganisation. Les SI Equant et FT continueront d'être utilisés.

La direction confirme également que

- les collègues Equant qui travaillent pour SCE ne disparaissent pas dans la nouvelle organisation. Les effectifs sont constants et identiques.
- qu'il n'y aura pas de redondance entre les personnes
- que le rattachement de la satellite factory se fait à ROSI plutôt qu'à SCE parce que le pôle de compétence se trouve à ROSI,

- que l'UI Champagne Ardennes continuera de travailler avec l'équipe
- et qu'il n'y a pas de cas spécifique de personnel handicapé à traiter dans ce regroupement d'équipe.

Les élus demandent également que les différences existant entre les accords spécifiques SCE et ROSI soient bien communiquées aux personnels.

Enfin, les élus s'interrogent sur le devenir de l'activité quand France Télécom ne sera plus propriétaire des satellites. Ils font remarquer qu'un désengagement progressif des infrastructures s'est effectué et se demandent s'il ne s'agit pas là d'un regroupement pour mieux céder.

La direction note la question.

A la demande d'une partie des élus, il est décidé de traiter sans attendre le point 7/ fonctionnement du CE :

- élection de membres de commissions.

Il manque toujours un représentant pour FO dans la commission logement

Il manque toujours un représentant pour CGC dans la commission intégration expertel

concernant la commission Intégration Transpac, les noms des représentants des diverses organisations syndicales sont produits. Pour la CFE CGC, il s'agit de Valérie Vincent, Joëlle Lebat Tokol, Patrice Seurin, Bertrand Giffard, Benoit Bonhomme, Christian Sauger, Daniel Gobin et Philippe Joly.

- point sur les CHSCT.

Une réunion du groupe de travail avec la direction est prévue le 15 mars.

Il est fait remarquer que pendant la période de transition avant les nominations des nouveaux CHSCT (30 juin maxi), sachant que le CHSCT ES4 est censé disparaître, certains CHSCT avec peu d'élus se retrouvent de fait devoir superviser plus de 1000 salariés. Il est donc demandé pour éviter le moindre dérapage de maintenir le CHSCT ES4 en place jusqu'aux prochaines élections.

La direction en est d'accord

- Point sur l'utilisation du budget de fonctionnement du CE de SCE pour 2007

En préalable, il est demandé de procéder au vote de la convention de reversement pour le fonctionnement du CCE ainsi que pour le versement de la subvention 2006 : 16 voix pour.

La trésorière informe la direction que le budget prévisionnel de fonctionnement sera prêt pour le prochain CE. Les élus demandent également qu'une délégation du bureau puisse rencontrer rapidement la direction, afin d'obtenir des réponses à diverses questions dont la liste sera fournie ultérieurement mais qui traiteront principalement des moyens accordés au CE.

Un débat s'étant installé sur les contrats non onéreux, l'ancien président des ASC propose de faire une présentation de ces contrats, à la nouvelle commission des ASC.

Il est ensuite procédé au vote de la résolution concernant les délégations de pouvoir pour la gestion des budgets du CE : **15 voix pour et une abstention.**

- Point sur l'utilisation du budget des activités sociales et culturelles du CE SCE pour 2007

- Deux présentations sont faites concernant l'utilisation du budget,

- o l'une préconisant l'utilisation du quotient familial, (La CFDT, soutenue par la CGT, reprend le principe du CE ex-Transpac basé sur le QF, avec une gestion non maîtrisée du budget en fonction de la consommation des salariés. *Le salarié doit consommer pour avoir le droit à être subventionné.*)
- o L'autre recommandant la répartition par bande CCNT et par enfant (cf. tableau magique) et qui permet une transparence totale dans le cadre d'un budget entièrement maîtrisé. (*Le salarié bénéficie de plein droit de la totalité de son enveloppe*).

Chaque partie s'étant fait entendre et ayant fait valoir ses positions, chacun ayant pu exprimer ses divergences de fond, tout en reconnaissant que chaque proposition était amendable, il est procédé au vote du budget pour le premier semestre.

3 voix CFDT pour la proposition « dite quotient familial »

9 voix (8 CGC et 1 CFTC) pour la proposition dite du « tableau magique »

4 abstentions (3 CGT et 1 SUD)

La CFE-CGC remercie les élus CGT de cette belle concession.

6/ Information sur la part Variable Vendeur 2007

- *Intervenant : Jérôme Goulard, SCE/DGC, Directeur DDC*

Orientations de la rémunération du variable commercial 2007 à SCE FTSA concernant uniquement les populations liées à des activités commerciales : DGC, MCE (comportant V3S et DSRI, DIS-hors filiales- comportant IT Services, GRC, Bus Dev (MtoM et Citrix / AAA), Outsourcing (special bonus plan), ISBU / SIF.

Principes retenus pour 2007 :

- recherche d'une harmonisation des systèmes d'objectifs et de rémunération par métier (BM, ITC et leurs managers).
- à MCE, maintien PVV pour les personnes d'origine Transpac. ITC d'origine Transpac restent sur la structure ex-Transpac.
- corrélation directe entre l'atteinte des objectifs (individuels et entité) et le montant de la part variable versée (baisse du poids du qualitatif).

Lien avec la stratégie Orange Business Services :

- **Priorités sur DGC**
 - o croissance CA
 - o projets d'intégration multi domaines
 - o évolution du "Top Line" vers :
 - services émergents : Sécurité, Citrix, Consulting, MtoM, BAM, collaboratif...
 - services prioritaires : international, IP Transfo, BEW, IT Services, GRC, intégration...
- **Priorités sur DIS**
 - o Développement et signature des "services adhérents au réseau"

focus BM et manager BM :

- **à DGC et DIS**
 - o PVV 0-20 % + primes signatures, pour BM DGC
 - o PVV 0-20 % + primes sur atteinte objectif CAS, pour BM DIS
 - o PVV 0-40 % pour managers BM DGC et DIS
 - o critères communs à DGC, DIS, MCE et AE Paris : CA, CAS, IDSC, qualitatif
- **à MCE**
 - o 3 BM "solutions satellites" et leur manager, en PVV analogue à BM et manager BM DGC
- **Prise en compte des affaires**
 - o "multi BM" (à DGC et à DIS)
 - o avec filiales
 - o "GAM split"
- **Pas de BM à ISBU**

autres métiers DGC avec PVV :

- AM
 - o structure 0-32 % + 0-2 % (Resp Compte) + Prime
- ASM
 - o structure 0-30 % + primes sur objectif
- Business Developers
 - o structure de type "AM" 0-32 % + primes sur objectif
 - o périmètre individuel et visites clients
- Managers ITC, ASM et BD
 - o structure de type "manager commercial", 0-40 %
- CCGC : pas de PVV, challenges spécifiques

Les 42 personnels à MCE d'origine Transpac conservent pour le moment leur PVV, car cela fait partie de leur contrat de travail.

Coquille dans la présentation de la Direction : V3S doit-être rajouté avec les mêmes modalités que DGC pour être en cohérent.

Le CE ne comprend pas pourquoi il existe encore de telles différences dans ce projet d'harmonisation qui a débuté il y a 4 ans. Par exemple, le CE constate d'énormes écarts de traitement sur une même population entre un BM DGC et MCE. Pourquoi une partie des commerciaux a-t-elle des primes déplaçonnées et pas l'autre ? Pourtant la notion de déplaçonnement évite de mettre des affaires au frigo.

Le CE voit où est l'harmonisation de la rémunération dans cette PVV.

La Direction confirme que le travail effectué est une étape vers cette harmonisation et que seul pour l'instant les métiers ont convergé.

La Direction prétexte la bascule de l'application RH pour supprimer le versement des avances pour l'ensemble des commerciaux. Les avances seront dorénavant autorisées à titre exceptionnel.

Le CE ne comprend pas comment les commerciaux peuvent adhérer à la politique de la PVV alors qu'il y a un retard de la communication des objectifs (deuxième trimestre pour le premier semestre). Le CE s'interroge sur la réalité des objectifs d'autant plus qu'il est demandé aux commerciaux de signer leurs objectifs dans les 15 jours. Comme pour la PV, le manager attribuerait-il le montant de la PVV à la tête du client ?!

Le CE a noté que, dans la présentation de la Direction, le mot d'ordre de cette PVV est simplicité, cohérence et lisibilité. Mais pour le CE cela serait plutôt complexité, incohérence et illisibilité, même les experts du CE ont toutes les peines du monde à déchiffrer cette PVV dans laquelle il y aurait une perte de rémunération.

Le CE tient cependant à noter le point positif : c'est la première fois que la PVV est présentée au CE avant d'être envoyée aux salariés.