

### Synthèse du CE du jeudi 5 avril 2007

La CFE-CGC fait trois alertes sur les sujets suivants :

- Les salariés ont constaté la présence de caméras de surveillance à Médéric sans que le CE ne soit informé ni les salariés.
- Incitation, voire intimidation, auprès des salariés de DIS au sein de FTSA pour signer un contrat Expertel Consulting sinon ils doivent se mettre en mobilité, situation intolérable.
- Un projet avait été présenté en janvier sur l'évolution de DIS par rapport au projet NeXT et maintenant l'entité DIS reçoit un document de mise en œuvre de Global Services sans aucune présentation auprès du CE.

#### 1/ Approbation du procès verbal de la session du CE du 1 mars 2007

Vote reporté car le PV n'est pas finalisé.

#### 2/ Informations du Président

Aucune information spécifique.

#### 3/ Information sur la part variable vendeurs

- Intervenant : Jérôme Goulard, SCE/DGC/DCD, Directeur

Le CE avait noté que la PVV devait être simplifiée et pourtant nous avons en finalité un document technique de 150 pages pour expliquer aux commerciaux comment ne pas toucher la PVV avec un processus complexe générant des amendes pour une saisie des informations sur les contrats hors temps.

La Direction considère qu'il y a eu une grande simplification en passant de 50 pages à 30 pages pour la PVV, les commerciaux ne sont pas obligés de lire les documents concernant les autres entités.

Le CE pense que la PVV se fonctionnarise avec près de 80% en qualitatif et non en quantitatif, ce n'est pas comme cela que nous allons motiver nos commerciaux à faire du chiffre. De plus, ce dossier technique ne semble pas en lien avec le résultat attendu des objectifs.

*Il semblerait que la PVV sera désormais traité comme la PVM à la tête du client !!!*

Cette PVV comporte des absurdités comme le fait qu'il vaut mieux pour un commercial de perdre une affaire existante afin de résigner l'année suivante car la continuité n'est pas payante !!!

Le CE se demande si la différence de traitement des plans de primes entre les diverses populations commerciales vaut la différence de coût et les problèmes de fonctionnement en équipe.

*Est-ce que cela vaut la peine de laissé la fracture ?*

Le CE ne comprend pas pourquoi la PVV n'est pas négociée avec les OS pour être plus cohérente et éviter comme cette année encore des remaniements tous les 15 jours.

La Direction va fournir prochainement un tableur Excel pour le calcul des primes.

La Direction va vérifier qu'aucun BD identifier n'a été BM en début d'année car sinon il y aurait une perte de rémunération.

Dans la partie qualitative de la PVV il y a un item sur l'outil Complétude e-force, objectif en fonction de données saisies uniquement par le BM avec des critères sur le changement de statuts des contrats dans e-force. Il ne semble pas correct d'avoir des objectifs sur un goulot d'étranglement que l'on ne maîtrise pas. De plus il y a des critères sur le changement de statuts des contrats dans Complétude e-force ainsi il ne faut pas tenir compte de ces règles pour le premier trimestre.

La Direction va vérifier ce problème technique et apportera une réponse plus tard.

La Direction confirme que Cofratel est une structure de type BM.

Quand sera présenté la PVV pour le S2 au CE ? *Question restée sans réponse de la part de la Direction !!!*

#### **4/ Information en vue d'une consultation sur le bilan de l'emploi 2006 à SCE FTSA et information sur le bilan de l'emploi du 4<sup>ème</sup> trimestre 2006 à SCE FTSA**

Intervenant : Olivier Orluc, SCE/DRH, Responsable pôle Emploi et Compétences et Adjoint DRH

##### **Bilan de l'année 2006**

L'intégration de la filiale Transpac au sein de FTSA au 1er janvier 2006 (2877 salariés) a permis d'amplifier la transformation de la division vers le service aux Entreprises engagée en 2005.

La croissance des effectifs sur l'année 2006 est également due à l'intégration de:

- UA PABX sur DIS au 1er janvier 2006 (134 personnes)
- 2 CGC sur DGC DSGC au 1er juillet 2006 (187 personnes)
- la filiale Intelmatique sur DIS au 1er juillet 2006 (26 personnes)

Une dynamique de la mobilité qui a produit ses effets sur 2006:

- grâce aux actions menées en terme de communication et de mobilisation de tous les acteurs de la mobilité interne, le solde des mobilités intra groupe (hors filiales SCE) est de +177
- grâce aux 6 parcours de professionnalisation: 55 candidats retenus

Les recrutements externes qui avaient été prévus afin de combler des postes prioritaires et/ou aux compétences rares ont été réalisés. 27% des arrivées se sont faites sur décembre. Le recrutement des femmes représente 21% des recrutements externes et la moyenne d'âge est de 32 ans, contre 35 ans chez les hommes. Les recrutements externes sont majoritairement des recrutements de cadres (89%) avec une majorité en classe E (59%).

Comme attendu les départs en CFC ont été très nombreux sur 2006: 234 départs dont 50% réalisés en décembre. La moitié des départs en retraite se sont également effectués sur le dernier trimestre (22 sur 45).

##### **Prévisions 2007**

2007 reste une année de forte croissance dans le domaine du service. Les recrutements internes comme externes seront très majoritairement orientés vers nos métiers prioritaires (ITC, Chef de projet, Consultant, RSC, TSC). Des parcours de professionnalisation seront à nouveau ouverts dès le 1er semestre. Pour les salariés qui souhaiteraient s'orienter vers la Fonction Publique ou un projet externe (essaimage ou projet personnel accompagné), la fonction RH et les Espaces Développement apporteront le conseil nécessaire à cette réalisation.

##### **Conclusion**

Flux positif avec une augmentation du personnel et une majorité des départs en CFC (compensation du turnover).

Il y a eu des suppressions de postes mais en majorité sur les sous-traitants alors que ces derniers sont en croissance.

**Vote du CE** : 0 pour, 8 contres, 8 abstentions.

#### **5/ Information en vue d'une consultation sur le Rapport annuel 2006 administratif et financier du Service de Santé au Travail de SCE FTSA**

Intervenant : Patrice Péraud, SCE/DRH, Relations Sociales

Le CE déplore le manque de centralisation des données sur la santé des salariés ne permettant pas de traiter des sujets comme le stress.

La Direction n'aborde que le côté légal des comptes et reporte tout sujet à une prochaine information en présence du corps médical.

**Vote du CE :** 6 pour, 0 contre, 10 abstentions.

### **6/ Fonctionnement du CE SCE :**

- **Rétrocession au CCUES de la subvention de fonctionnement 2007**

Vote unanime pour la rétrocession de 10% sur la période de janvier 2007 représentant 2182 euros.

- **Vote sur le choix de l'expert-comptable pour l'analyse éventuelle des comptes 2006 et prévisionnel 2007**

Vote unanime du cabinet APEX pour l'expertise-comptable. La Direction n'est pas en mesure de fournir les éléments pour le prochain CE.

- **Réélection au sein du bureau du CE**

Démission et réélection des trésoriers adjoints pour permettre à ces élus d'échanger leurs heures de délégation.

- **Vote sur l'aide d'urgence**

L'assistante sociale gère 500 dossiers sur 3000 personnes chez Transpac.

Le CE ne se substitue pas à la Direction mais est là pour palier au temps incompressible de 15 jours de la Direction pour pouvoir réagir. Vote unanime sur l'aide d'urgence pour une possibilité de prêt gratuit jusqu'à 1500 euros maximum pour des situations critique remontée par l'assistante sociale.

### **7/ Information sur le transfert des équipes Offres Spécifiques Réseaux d'Entreprises et Direction du soutien commercial aux grandes affaires au sein de SCE/MCE**

Intervenant : Philippe Laplane, SCE/MCE/Marketing transversal, Directeur

Les bénéfices attendus de ce transfert d'équipes au sein même de SCE/MCE :

- une synergie plus forte des équipes ainsi rapprochées : fertilisation croisée sur l'ensemble des solutions conçues en France et l'International
- une capacité renforcée de retour vers les unités d'affaires des besoins client et des évolutions nécessaires des produits et services standards
- une clarification de la responsabilité de validation de bout-en-bout des solutions conçues, avec le renforcement de l'étape de transfert de connaissance des projets vers les opérations lors du gain de l'affaire
- une synergie avec les équipes actuelles de SCE/MCE/Marketing Transversal dans leurs rôles de support aux équipes de vente et technico-commerciales.

Le CE rappelle qu'il doit être informé et consulté sur tout type de réorganisation.

Cette équipe va travailler sur une combinaison d'offres à partir de différentes UA dans un pavé transversal de soutien au niveau de la vente. Le CE constate que la Direction met en place une nouvelle OSM qui ne servira à rien car elle ne sera pas en lien direct avec la production. Cette équipe sera en profond déphasage entre les nouvelles technologies d'un côté et la réalisation des offres de l'autre.

La Direction essaye entre une fois de nous faire croire qu'il n'y aura pas de diminution d'équipe car ce projet est le rapprochement de deux métiers différents.