

### Synthèse CFE-CGC du CE du jeudi 24 mai 2007

*Déclaration préalable de la CGT sur le préavis de grève.*

*La CFTC dénonce le fait de la mise sous tract d'une déclaration faite en CE qui met en doute la gestion de trésorerie de l'ancienne mandature. La CFTC déplore cette démarche et indique des faits sur la non prise du poste de Trésorière de la part de la CGT.*

*Le Secrétaire du CE souhaite également répondre aux attaques contenues dans ce même tract réponse ci-après in extenso.*

#### **« Déclaration préalable en séance du 24 Mai »**

*Exceptionnellement je souhaite répondre à la Déclaration Préalable de la CGT en séance du 10 Mai.*

*Quand la CGT demande, au titre de troisième organisation syndicale à postuler à la trésorerie, je souhaite rappeler que les fonctions de trésorier correspondent non pas à un titre honorifique, ni à une reconnaissance, mais bien à des fonctions lourdes, et même souvent ingrates, lesquelles nécessitent beaucoup de temps et de prise de responsabilités. C'est avec la volonté de les assumer qu'il convient de postuler aux fonctions de trésorier et non sous l'impulsion de son syndicat ou le désir de lui "rapporter un poste" au sein du Bureau.*

*C'est sans doute ce raisonnement curieux qui a faussé la prise de fonctions de l'ancienne Trésorière élu par un concours de circonstance.*

*S'agissant des difficultés rencontrés de l'ancienne trésorière dans ses fonctions, je rappelle qu'à plusieurs reprises nous avons été surpris du manque d'action sur le sujet et que la posture d'attentisme face à la charge de travail ne la désengage pas de sa responsabilité dans la situation où se trouvent aujourd'hui les ASC.*

*En effet au 10 Mai, seulement 100 000 € sur 2,4 M€ ont été engagés pour mener à bien le budget sur S1 2007. Et sa mise en œuvre sur le plan opérationnel était au point mort.*

*Donc considérer pour du harcèlement le fait de demander d'assumer son poste est plutôt surprenant, la dite notion de harcèlement ne pouvant d'ailleurs trouver à s'appliquer dans des relations entre élus du CE.*

*Je m'indigne de propos selon lesquels "la majorité du CE ne souhaite pas qu'une trésorière CGT mette son nez dans les affaires", et je précise les points suivants :*

- exploiter le contexte particulier connu par le CE Transpac pour tenter de faire un amalgame avec le CE SCE est irresponsable et sans fondement ;*
- sur ce point la CGT s'engage dangereusement, y compris pour ses représentants, sur le terrain pénal de la diffamation ;*
- la mise en cause de personnes pour des faits qui ne concernent pas le CE SCE n'est pas acceptable, d'autant que, au sein du CE Transpac, seul concerné, la lumière est loin d'être faite à ce jour sur les agissements et responsabilités de chacun ;*
- concernant l'ancien Trésorier du CE de Transpac et son intervention en qualité d'Administrateur système du logiciel de comptabilité Amaris, la mesure se justifiait en raison de ses compétences en informatique, qui sont nécessaires à cette tâche, et faisaient d'ailleurs défaut à l'ancienne Trésorière du CE de SCE, raison pour laquelle et non pas pour « raison perdue », il n'était pas envisageable de confier la mission à cette dernière ;*
- cette fonction d'Administrateur système ne conférait bien entendu aucun pouvoir à l'ancien Trésorier du CE de Transpac sur la gestion des comptes, et encore moins sur l'utilisation des fonds du CE, et qu'aucun ne peut, CGT comprise, démontrer le contraire et suggérer le moindre fait précis et concordant qui pourrait illustrer une quelconque anomalie dans la gestion des comptes du CE SCE, lesquels ont été présentés une première fois en janvier, et le sont encore, avec l'aide de l'expert-comptable qui les finalise et répond aux questions des élus.*

*Je laisse le soin au nouveau Trésorier d'annoncer la manière dont il va travailler et les mesures qui seront prises au regard des demandes exprimées. Et de rappeler que chaque élu peut venir consulter les comptes et s'informer par une démarche active ».*

*La CFDT demande à la Direction de faire le point sur les salariés n'ayant pas été payé dernièrement. La Direction précise qu'il ne reste qu'un seul cas à sa connaissance.*

## **1/ Approbation du procès verbal de la session du CE du 5 avril 2007**

*Le procès verbal est adopté 14 voix pour et deux abstentions*

## **2/ Informations du Président**

*Pour la Direction la contribution aux 22000 suppressions de postes chez FTSA est de 227 pour SCE. Cela n'implique pas une diminution d'effectif lié à la croissance de l'activité.*

*Le président rend compte de ce que nous avons remporté un contrat d'outsourcing qui nous amènerait à récupérer 30 personnes des équipes du client, c'est pourquoi le président souhaite tenir le nom de ce client confidentiel, mais nous assure de ce que le CE sera informé dès officialisation.*

*Les élus relèvent l'incohérence de la démarche qui d'un coté autorise des suppressions d'emploi chez FT et la récupération de personnels externes de l'autre.*

## **3/ consultation sur le bilan social SCE FTSA 2006**

*- Intervenant : Olivier Orluc, SCE/DRH, Responsable Pôle Emploi et Compétences et adjoint DRH*

*La commission Emploi et Compétences confirme son avis négatif car il manque entre autres les données liées à Transpac. Le CE vote à l'unanimité contre ce bilan social.*

## **4/ Information sur le projet d'évolution de l'USC Ile de France**

*Intervenantes : Valérie Duburcq, SCE/CS&O France/SCOF, Directeur et Véronique Karcenty, SCE/CS&O France/SCOF/USC Ile de France, Directeur*

*Au préalable, le CE, arguant que le périmètre a changé depuis les premières présentations du projet, accepte l'information à condition que le sujet soit présenté ultérieurement en information en vue d'une consultation. Dans le cas contraire, le CE se réserve le droit d'entamer une procédure pour délit d'entrave. Le CE informe que le point 5 sera soumis à la même procédure, et souhaite que cette résolution soit annexée au PV*

*La direction conteste et affirme que le périmètre n'a pas véritablement changé, mais qu'il y a moins d'impact car les équipes qui sont sur Bercy y restent. La direction rappelle qu'on a tout intérêt à ce que l'évolution se fasse le plus vite possible pour les salariés autant que pour la direction et souhaite ne pas rentrer dans une spirale qui conduirait à repousser le sujet constamment*

*Un débat s'installe entre la direction et les élus et il est finalement décidé que les questions seront remises et les réponses apportées suffisamment tôt pour qu'une session extraordinaire sur le sujet puisse se tenir le 1<sup>er</sup> juin.*

### **Rappel du dossier.**

**Le dossier** s'inscrit dans la continuité du dossier présenté pour information consultation lors des séances du CE de SCE des 28 septembre et 16 octobre 2006. L'ambition est d'apporter à nos clients une expérience d'une qualité exceptionnelle pour l'ensemble des produits et des services du groupe, en France comme à l'international.

**Le périmètre** client pris en charge à l'USC Ile de France comprendra à la cible :

- des grands comptes France avec une activité et une implantation internationale pour un certain nombre d'entre eux
- le marché Entreprise des agences Entreprises l'île de France

L'évolution proposée consiste à regrouper tous les métiers par grands processus en créant autant de départements que de processus : SAV, Production, Service Client, Intégration de service existant (CSP IS Jaurès), transverses.

### **Les objectifs poursuivis :**

- **Assurer** un pilotage du service (processus, moyens et performance) par marché pertinent, pour une meilleure adéquation et une meilleure réactivité face aux besoins spécifiques des clients de chaque marché.

- **Construire** une organisation du service cohérente avec l'organisation commerciale en portefeuilles de clients et segments de marché, pour traiter dans une même entité service l'ensemble des clients d'une AE.

- **Constituer** une interface client unique en SAV et Service Client pour tous les produits sous la marque Orange Business Services d'un client.

Cet objectif de simplification correspond à une demande client déjà forte aujourd'hui et deviendra indispensable face au développement des offres de convergence.

Afin de bien répondre aux exigences de chacun des marchés, Entreprise et Grands Comptes, l'organisation prévoit la création d'un pôle entreprise qui demeurerait à Bercy (SAV, PRODUCTION et Service Client) et un pôle Grands Comptes sur Ivry et ST Amand.

### **- Les nouveautés par rapport à l'ancienne organisation :**

L'accueil bilingue unique pour tous les clients renforcé par une aide à la qualification dans le cas d'incidents complexes. La segmentation clients Entreprise / GC. La création d'une équipe Qualité de Service / écoute client SAV, en lien avec les départements, Service Client, Production, Performance opérationnelle et Lean. Une équipe dédiée aux clients Très Grands Comptes et aux clients en situation de crise

*Les élus regrettent qu'entre octobre 2006 et aujourd'hui de graves manques organisationnels entraînent une précipitation toujours dommageable. De la même façon, ils déplorent que les engagements en communication n'aient pas été tenus (tout du moins de manière écrite) et enfin s'interrogent sur le pourquoi d'avoir attendu un an pour revenir au projet « new CSC » qui avait été accepté à l'époque puis arrêté.*

## **5/ Information en vue d'une consultation sur le projet d'évolution des activités au sein de SCOF en vue de répondre à la croissance des besoins d'assistance des utilisateurs finaux**

Intervenants : Alex Gouvéa, SCE/CS&O ; Valérie Duburcq et Patrice Despax, SCE/CS&O France/SCOF

### **1. Vision globale du projet.**

**Répondre à la croissance** des besoins d'assistance aux utilisateurs finaux et à l'accompagnement des entreprises à l'international. Accompagner SCE dans sa stratégie d'opérateur intégré et global pour répondre à l'évolution du marché, adopter une position de leader sur celui des offres aux utilisateurs finaux, mieux accompagner les entreprises françaises à l'international et se donner les moyens d'apporter de la valeur ajoutée auprès de nos clients.

**Le contexte se caractérise par une forte progression des offres convergentes** existantes et du support aux utilisateurs finaux. Ces services nécessitent une présence téléphonique renforcée auprès des utilisateurs finaux de plus en plus nombreux. Par ailleurs, le développement des clients français à l'international implique un support totalement bilingue.

**Pour faire face à l'évolution des marchés, il faut dégager des ressources importantes.** Les gains de productivité réalisés grâce aux efforts de tous, permettent aujourd'hui de développer avec efficacité les services de production, de service après-vente et de services clients. Mais ils ne suffisent pas à rester compétitifs sur les services à l'utilisateur final, alors que FT peut bénéficier, sur ces activités, des avantages liés à l'implantation mondiale du groupe France Telecom.

**C'est pourquoi il est envisagé de faire assurer hors de France les services à l'utilisateur final, pour développer en France les services aux administrateurs de réseau, aux services informatiques clients et plus globalement les activités de service à valeur ajoutée.** La mise en place d'un 4<sup>ème</sup> MSC (Major Service Centre) à l'île Maurice permettrait ainsi de traiter les besoins d'assistance aux utilisateurs finaux, par exemple, sur les offres convergentes telles que « Business Everywhere » et « Business Together » tout en restant compétitif et en maintenant une expérience client exemplaire.

**La mise en œuvre de ce projet serait aussi une opportunité pour internaliser des activités au sein de la division Entreprises dans une perspective de développement à l'international.** Elle aura pour conséquence la modification de l'activité de 61 personnes sur les 2 400 de CS&O France – SCOF dans trois des quatre unités service client (Ile de France, Ouest-Atlantique et Midi). Chaque collaborateur concerné se verra proposé une solution interne et à proximité du lieu de travail, voire sur le lieu de travail lui-même, soit chez SCE soit au sein du Groupe France Telecom.

**Le projet permet de passer d'une marge nulle voire négative en France à une marge positive à l'île Maurice,** de réduire l'activité d'assistance technique (AT) et d'intérim en France en 2007 et d'internaliser ces activités dans le groupe. Il sera progressivement mis fin aux contrats d'externalisation de l'activité support utilisateurs finaux sur « Business Everywhere ».

### **Début prévisionnel du transfert opérationnel Octobre 2007**

*Le CE demande le Modèle Économique Prévisionnel (MEP) permettant de contrôler l'évolution des activités. La Direction fait comme si celui-ci n'existait pas mais les élus ne sont pas dupes et s'interrogent : il y a trois ans on a parlé du new business en garantissant que l'emploi en France serait boosté. Non seulement les promesses ne sont pas tenues mais en plus les activités vont partir sur des plate formes à bas cout.*

*Les salariés impactés en France viennent grossir la masse des autres personnels déjà en difficulté alors qu'on ne sait toujours pas où en sont les plans d'accompagnement, de formation etc.*

*En conclusion les élus constatent un conflit d'intérêt entre le business et l'emploi en France, on en est à ne garder en France que l'activité liée à la vente...et l'on s'interroge sur l'activité de Transpac transformée en variable ajustement la direction réprecise qu' il faut pour notre survie développer l' activité d'assistance à l'utilisateur final, pour ne pas être en dehors du coups en restant uniquement réseau (ce dont les élus ne disconviennent pas) mais de façon rentable, donc ailleurs qu'en France car l'assistance à l'utilisateur final demande beaucoup de personnes*

*Les élus s'interrogent sur les activités à SCE et le devenir des salariés, ils réclament une matrice plus détaillée avec un micro zoning. Le CE insiste à nouveau sur l'accompagnement individuel de chaque personne et demande pourquoi le personnel en redéploiement n'a pas été pris pour occuper ces postes, ce à quoi il est répondu que ces personnes ne sont pas bilingues.*

*Enfin, la direction recommande de ne pas faire d'amalgame ni de fausse interprétation qui porteraient à croire que tout le new biz serait offshoré.*

## **6/ Information en vue d'une consultation sur le projet d'évolution Maîtrise d'ouvrage du système d'information (MOA SI) avec le transfert de deux équipes SCE/DGC et MCE vers SCE/MOA SI**

Intervenante : Joëlle Passelègue, SCE/Directeur maîtrise d'ouvrage SI

France Telecom Division Services Communication Entreprise (SCE) adresse les besoins des grands comptes nationaux et internationaux en s'appuyant sur le développement d'un ensemble de produits et services et sur la capacité de répondre en offre sur mesure aux spécificités des projets les plus complexes, les plus innovants. La transformation des systèmes d'information et de communication des entreprises vers des solutions s'appuyant sur les réseaux IP est notamment l'opportunité pour SCE d'accompagner ces clients dans leurs projets.

L'organisation actuelle des Maîtrises d'ouvrage des systèmes d'informations (MOA SI) au plus près des processus et des produits s'avère un frein à la convergence des produits entre unités d'affaires (UA) et des processus autour des clients. Les principales limites sont des systèmes d'information gérés de façon hétérogène avec des critères filières produits (fixe, réseaux IP, mobiles,...), un manque de synergie de bout en bout, entre vente, gestion des commandes, livraison, SAV, facturation...

La dispersion très forte des acteurs des différentes MOA SI traduit les limites mentionnées. Elle conduit à des lenteurs dans les prises de décisions voire à des incohérences en matière de définition de priorités opérationnelles et réduit les possibilités d'évolution du SI pour répondre au double enjeu de la convergence des produits et services et de l'intégration des prestations rendues à la clientèle.

Afin de favoriser la mise sur le marché de produits convergents et d'aider à l'alignement des processus sur les plus performants, SCE souhaite rapprocher les équipes de MOA SI en transférant au sein de la Direction MOA SI de SCE les différents départements MOA SI actuellement au sein de la Direction des Grands Comptes (DGC) ainsi que de la Direction Marketing Communication Entreprises (MCE).

#### **Missions de la Maîtrise d'ouvrage SI :**

- **Collecter** les demandes des différents acteurs (des unités d'affaires, des propriétaires des outils, des utilisateurs ...) dans un cadre unique assurant la mise en perspective de l'ensemble des demandes;
- **Organiser** les arbitrages dans ce même cadre pour assurer la cohérence globale des choix en pleine synergie avec les attentes des différents acteurs (unités d'affaires et interlocuteurs des processus, ...);
- **Organiser** et piloter les analyses, et coordonner la formalisation et l'évaluation des besoins (coûts financiers, bénéfices attendus, risques, délais ...)
- **Suivre** les différents projets dans un cadre intégré pour réduire les risques de divergence,
- **Fournir** toutes les informations utiles aux unités d'affaire pour permettre un renforcement du pilotage du développement des produits et services ; au-delà, offrir aux unités d'affaire une interface simple et réactive pour faire face aux différents aléas dans le développement et la vie des produits et services ; renforcer les relations avec tous les acteurs des processus, tout au long de la vie des projets et des applications, pour assurer au mieux l'adéquation d'ensemble du SI (et non pas par cheminée) aux attentes des utilisateurs et aux enjeux des évolutions ;
- **Travailler** en étroite relation avec les différentes maîtrises d'œuvre en assurant leur mise en synergie ;
- **Déployer** les évolutions décidées et piloter la qualité de service fournie par les systèmes d'information.

#### **Bénéfices attendus du transfert d'équipes :**

- **Définir** les orientations stratégiques et les priorités en matière SI sur le marché entreprises
- **Une synergie** plus forte les équipes ainsi rapprochées, ainsi qu'une meilleure interaction entre les différents acteurs du SI
- Une **capacité** renforcée de pilotage et de gestion des projets, des programmes et des priorités
- Une **clarification** de la responsabilité de bout en bout
- Une **professionnalisation** accrue des équipes

#### **Mise en œuvre prévisionnelle à compter du 1<sup>er</sup> Juillet 2007**

*Le CE demande les flux d'activités des entités actuelles et les flux envisagés pour mieux comprendre l'optimisation.*

*La Direction avoue que ce projet sert à faire le ménage dans les différents outils du SI en aillant un « code » permettant de « taper du poing sur la table » : Il y a 900 applications actuellement, il est nécessaire de rationaliser l'ensemble et de réduire le nombre d'applications.*

*Les élus rappellent que le phénomène d'empilement de SI est lié à des pratiques en donjon de la part du marketing entre autre et que plutôt que de faire du revamping il vaudrait mieux en créer un nouveau*

*La direction rétorque qu'il faut cesser de se congratuler sur le fait d'avoir eu raison avant l'heure et se concentrer sur la mise en œuvre.*

*Le CE demande les « sempiternelles » matrices de transfert*

*Vote au prochain CE*

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

##### **- Point sur la clôture des comptes CE SCE 2006**

*Une première réunion a eu lieu cette semaine sans la direction indisponible. Le rapport quasi finalisé a été envoyé. Présentation officielle avec ancienne et nouvelle mandature à organiser.*

*Dates à proposer pour l'expert comptable*

##### **- vote sur le budget S2 2007 des ASC**

*Les deux propositions (obéissance CFE-CGC et obéissance CFDT) sont faites. Les partis pris fondamentaux ne changent pas, mais la CFE CGC informe de la prochaine mise en place d'une interface web pour remplacer les formulaires papier permettant d'en automatiser la prise en compte par l'application comptable Amarys.*

*La CFE-CGC fait également remarquer qu'il lui paraît tout à fait déplacé de fournir à la Direction les éléments fiscaux des salariés (proposition CFDT) pouvant être détournés pour servir à un PSE et soulève enfin le problème des PAS sur le paiement de cotisations sociales, vis-à-vis de l'URSSAF, non effectuées jusqu'alors par la Direction.*

*8 voix pour la proposition de la CFE-CGC et 8 voix pour la proposition de la CFDT.*

La CFDT retire sa proposition si la CFE-CGC intègre certains éléments dans son projet. La CFE-CGC a diminué la hauteur des prestations pour avoir une réserve permettant de gérer la demande de la CFDT.

Le projet du tableau magique est voté avec 8 voix pour, 2 voix contre (CGT) et 6 abstentions (SUD et CFDT)

La CFDT demande à ce qu'en novembre, on puisse réexaminer les activités portées par l'UES.

Le secrétaire invite les mandataires à travailler de façon constructive, dans le but commun d'apporter sa pierre à l'édifice

- **Accord de rétrocession**

Remis à la discussion en octobre pour l'année 2008.

**8/ Information liminaire sur le lancement d'études d'optimisation à la Direction du Service Grands Comptes**

Intervenant : Michel Carré, SCE/DGC, Directeur du Service Grands Comptes

**1 contexte :**

La compétitivité demande en permanence de maîtriser les coûts, l'écoute du client nous interpelle sur la nécessité d'améliorer notre performance (délais, qualité), l'évolution des demandes clients voix data service et la variabilité de la charge d'activité par secteur de vente nécessite une analyse et une mise en perspective pour prévoir notre adaptation aux attentes futures de nos clients

**2. objectif :**

L'objectif est d'identifier les pistes d'action permettant d'améliorer la performance en termes de qualité de service et de productivité. C'est-à-dire maintenir la progression du ratio chiffre d'affaires par effectifs sur la période 2007/2008/2009 et accentuer la mise sous contrôle des indicateurs opérationnels en lien avec la qualité de service (réalisé mars 2007 + 1%, objectif 2007, +4%. Délais de saisie des commandes, réalisé moyen 2007 = 5 jours, objectifs = 3 jours.

**3. Axes de réflexions :**

Amélioration des processus, utilisation des automates, la continuité des actions Lean, la généralisation des bonnes pratiques entre équipes, les évolutions potentielles du si, les relations avec les différentes entités, les évolutions d'organisation possibles

**4. démarche et calendrier :**

Mai : nomination du responsable de la démarche globale d'optimisation de la gestion commerciale des clients grands compte,

Juin : rédaction des feuilles de route pour chaque piste d'action retenue, désignation des porteurs par un comité de validation présidé par Daniel Delestre, réunion de lancement des chantiers

Juillet : présentation au CE de SCE des chantiers lancés

Septembre/octobre : conclusion des chantiers et présentation de ces conclusions au CE de SCE

*Le CE constate que cette information est très liminaire, il a l'impression que la direction cache la misère en faisant tourner l'activité entre les différents centres.*

*La direction rétorque que l'enrichissement et la complexification des offres obligent à changer l'activité pour mieux optimiser les processus.*

**9/ Information en vue d'une consultation sur le Bilan formation FTSA/SCE 2006**

Intervenante : Françoise Coutant, SCE/DRH, Responsable formation

*Voici les conclusions de la commission formation du CE sur ce bilan :*

- *Pour les moyens consommés en 2006, un effort de formation de 4,64% de la masse salariale a été réalisé mais en net déclin de 11% sur le nombre d'heures de formation entre 2006 et 2007.*
- *FT investit 5 fois plus de temps pour aider un salarié à partir que pour le former à un métier prioritaire : la vente !*
- *La formation « e-learning » est-elle appréciée du personnel ? Certaines sessions d'e-learning sont comptabilisées en tant que formation alors qu'elles ne satisfont pas à l'ensemble des critères définissant une formation.*
- *Le bilan de compétence n'est pas en vogue à SCE. Manque d'intérêt pour le salarié ou manque de promotion de la DRH à destination du personnel ?*
- *La VAE est également un maillon faible du bilan 06. Quelles sont les raisons de ce manque de résultat ?*
- *Le DIF n'est pas demandé par les salariés ; est-il connu par ces derniers et promu par l'entreprise ?*
- *Selon le bilan social SCE 2006 le taux de féminisation du personnel est de 37%. Donc une faiblesse relative de la formation de la population Féminine à SCE est à noter.*
- *En favorisant très nettement les salariés de la bande E au détriment des bandes inférieures C et D, ce plan de formation manque donc d'équité « sociale ».*

Le CE vote avec 10 voix contres et 2 abstentions pour le bilan de formation 2006.

## **10/ Information en vue d'une consultation sur le Rapport de l'emploi des travailleurs handicapés FTSA/SCE 2006**

Intervenante : Carole de Pierrefeu, SCE/DRH, pôle développement des cadres et parcours professionnel

*Globalement le taux d'emploi passe de 3,54% en 2005 à 2,6% en 2006 au niveau national car la complexité des modes de calcul des unités bénéficiaires ne peut-être calculé au niveau de la Division SCE.*

*Le CE a des difficultés pour analyser les données car elles ne sont pas pro forma avec l'intégration de Transpac et le changement de la loi oblige une comptabilisation différente. On n'a pas de données pour identifier si la Direction a vraiment réalisé un recrutement de TH ou si l'augmentation du nombre de TH à SCE est liée au nombre de salariés s'étant déclaré comme TH en 2006 ou si la majeure partie des nouveaux TH sont comptabilisés suite à l'intégration de Transpac.*

*La Direction est prête à embaucher des TH mais elle ne reçoit aucun CV sur le profil de compétences recherché à SCE au niveau ingénieur, même problème pour des entités comme R&D et ROSI. Suite à ce problème la Direction envisage la création d'une bourse aux étudiants handicapés, au niveau national, en espérant pouvoir en recruter certains à la fin de leurs études.*

*Le CE pense que dans le cadre de la formation « Démystifions le handicap » sur anoo, il serait bon d'inclure un thème écoute des salariés dans le cursus des managers.*

*Le CE s'étonne de n'avoir que 2 préventeurs pour tous les sites de SCE « cela relève du sacerdoce ».*

*La Direction souhaite que les 2 préventeurs travaillent en mode de pilotage, pour être proactif et non systématiquement intervenir en mode pompier, avec la désignation de préventeurs locaux au niveau national FT.*

*La commission formation le CE souhaite reporté ces conclusions et demande un report du vote sur le sujet mais tient à signaler que les informations sur le site Intranet de la Direction commencent à sérieusement dater.*

## **11/ Information sur le Bilan sur les temps partiels FTSA/SCE 2006**

- Intervenant : Olivier Orluc, SCE/DRH, Responsable Pôle Emploi et Compétences et adjoint DRH

*Bilan hors effet Transpac est de 9% d'augmentation liée à l'intégration des 2 centres de gestion clients. La majorité des Temps Partiels sont essentiellement occupés par des femmes, 87% sur les 629 personnes.*

*Hors effet Transpac et centres de gestion il y a 126 nouvelles demandes satisfaites en 2006 pour le passage d'un Temps Plein à un Temps Partiel.*

*Le CE demande à connaître le nombre de personnes formées étant à Temps Partiel et déplore le mauvais suivi des demandes de renouvellement de Temps Partiel.*

*La Direction confirme que pour les managers les effectifs sont comptabilisés en nombres de personnes et non en ETP.*

## **12/ Information en vue d'une consultation sur le Rapport égalité professionnelle FTSA SCE 2006**

- Intervenant : Olivier Orluc, SCE/DRH, Responsable Pôle Emploi et Compétences et adjoint DRH

Point repoussé

## **13/ Information sur le lancement d'une application de données RH**

Intervenantes : Sandra Elian, Chef de projet SI RH et Élisabeth Belois-Fonteix, SCE/DRH France

*La Direction présente un nouvel outil agrégeant mensuellement les données des différentes bases du SI FT, sans aucune création de données supplémentaires. L'accès est sécurisé par un login/password par utilisateur en fonction d'un périmètre donné.*

*La Direction confirme qu'il n'y a pas d'impact sur le travail de la trentaine de personnes concernées sauf l'objectif visé d'avoir un outil permettant de simplifier l'accès aux informations nécessaire à la RH.*