



CE SCE

Ce que nous avons compris

SNCGC - FT Syndicat National CGC de France Télécom

Synthèse du CE du jeudi 20 septembre 2007

1/ Approbation du procès verbal de la session du CE du 21 juin 2007

Déclaration préalable intersyndicale sur l'impact des réorganisations sur les mandats IRP au sein de la division

« Madame la Directrice,

Les projets de réorganisation présentés depuis janvier 2007 impactent la représentation du personnel. Citons le projet FIE, la disparition des UDP, et le déménagement CSC-Ile de France pour les principaux.

Nous sommes sollicités par nombre de nos élus et mandatés quant la perte annoncée de leurs mandats.

Nous vous rappelons que conformément à l'article L423-16 du code du travail "***Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.***

Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

Certes, le transfert de la Direction de l'Intervention dans les UI suivi du possible rattachement des UDP dans les USC entraîne la disparition de l'établissement secondaire de FT/SCE CSO-Intervention. Encore faut-il le faire dans les règles.

Certes les déménagements multiples nous posent la question du maintien des mandats de DP. Encore faut-il dresser la liste des élus impactés et trouver la solution la plus appropriée à ces modifications qui sont, nous le rappelons, du fait de l'entreprise.

Que dire des courriers reçus par quelques DP qui lient leur activité à leur mandat, voire qui leur indiquent une mise en mobilité s'ils ne répondent pas rapidement.

Afin de créer les conditions d'un dialogue social constructif, les organisations syndicales de SCE souhaite vous rencontrer le plus rapidement possible pour traiter de ces sujets, car pour certains l'échéance est le 1^{er} octobre 2007. »

La présidente répond, accepte de rencontrer les OS et propose le vendredi 28 à quatorze heures. Sébastien Crozier fait néanmoins remarquer la malhonnêteté du processus qui consiste pour la direction à jouer sur les deux tableaux nationaux et locaux pour ne pas s'acquitter de ses obligations. Patrice Seurin rappelle quant à lui que le CE doit être informé de toute opération changeant le périmètre des IRP

Le procès Verbal est approuvé à l'unanimité des votants

2/ Informations du Président

Pas d'info spécifique

3/ 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 aux utilisateurs finaux

Intervenantes : Valérie Duburcq, SCE/CS&O France/SCOF, Directeur et Nathalie Cyprien, SCE/CS&O France/SCOF, Responsable transformation et performance opérationnelle

Réponses aux Questions posées par les élus du CE SCE sur le projet d'évolution des activités au sein de SCOF en vue de répondre à la croissance des besoins d'assistance aux utilisateurs finaux pour les réunions du CE SCE des 12 Juillet 2007, 30 août 2007 et 20 septembre 2007

Réponses aux Questions posées par le cabinet d'expertise APEX le 18 juillet 2007

Documents demandés suite aux entretiens avec Madame DUBURCQ et Monsieur BADOY

Réponses aux Questions posées par le cabinet d'expertise APEX

Suite aux entretiens avec Mme Duburcq et Mr Chaligné (23 août), Mme Disdet et Mr Anné (29 août), Mr Despax (31 août).

La direction informe en séance qu'une rencontre avec la commission économique et le cabinet Apex a eu lieu le onze septembre. La réunion s'est terminée sans autres questions complémentaires.

Les questions écrites sont balayées.

L'avis sera donné lors du CE extraordinaire du 25.

4/ Information en vue d'une consultation sur le projet d'évolution des UDP

Intervenants : Valérie Duburcq, SCE/CS&O France/SCOF Directeur et Véronique Fronduti, SCE/CS&O France/SCOF/ USC Est et USC Midi, Directeur

Rappel : Cinq UDP sont actuellement rattachées hiérarchiquement à la Direction de l'Intervention de SCOF. Elles assurent des activités de production sur le portefeuille de clients dont elles ont la charge, tâches sensiblement identiques à celles réalisées en Centre de Production des Unités Service Client (USC).

Les activités standards réalisées par les UDP sont la qualification des productions, les commandes des supports et des matériels, la configuration des matériels et du backbone, la coordination des contributeurs, pilotage, réalisation des mises en service, la gestion des demandes d'évolution et de modification...

Afin d'optimiser les synergies avec les centres de production auxquelles elles sont rattachées fonctionnellement, il est proposé dans un premier temps de modifier le rattachement hiérarchique de ces UDP.

Du fait de leur taille parfois très petite, certaines de ces UDP rencontrent des difficultés tant au niveau de la gestion de la charge qui peut être très fluctuante, qu'au niveau de la continuité de service et de plus, du fait de l'éloignement des centres de production des USC, ces équipes bénéficient dans une moindre mesure du coaching technique (y compris monitorats et formations locales) réalisé par les experts en USC.

Les principes généraux du projet sont :

- le rattachement hiérarchique de chacune des UDP à l'USC dont elle dépend fonctionnellement.
- le maintien de l'activité « production » au sein de l'UDP tant que l'effectif est supérieur une taille critique, au minimum 6 collaborateurs dont le manager et un minimum de 4 techniciens et la fermeture de l'UDP, envisagée dès que l'un de ces seuils est atteint.

Ce qui conduit à envisager : La fermeture de l'UDP de Rouen pour mi-2008. La fermeture de l'UDP de Montpellier pour fin 2008 et la poursuite de l'activité des UDP de Bordeaux, Dijon et Grenoble. L'activité des UDP dont la fermeture est envisagée sera reprise au sein de l'USC concernée. Chaque USC désignera un chef de projet chargé d'étudier les modalités de reprise de cette activité.

L'accompagnement des personnels des UDP de Rouen et Montpellier dans le cadre de la fermeture prévue fin 2008 réalisé à ce jour est décrite ci-dessous.

Les entretiens avec les personnels de l'UDP de Montpellier sont réalisés le 14 septembre à Montpellier :

- La situation d'une personne est actée : cette personne rejoindra un poste de technicien d'intervention au sein de l'UI Languedoc Roussillon.
- Les 5 autres personnes sont rencontrées individuellement par la Directrice de l'USC MIDI et EST et la BP RH pour initialiser la démarche d'accompagnement
- Un point de suivi sera réalisé le 25 octobre à Montpellier

Les CV des salariés concernés ont été demandés en vue de leur mise en visibilité par la DRH de la DT Sud auprès des recruteurs du bassin d'emploi de Montpellier.

Les entretiens avec les personnels de l'UDP de Rouen sont réalisés le 14 septembre à Rouen :

Les 4 personnes sont rencontrées par le BP RH et par le Directeur de l'USC Ouest Atlantique pour initialiser la démarche d'accompagnement

La synthèse de cette démarche, suite aux entretiens réalisés, est communiquée en séance.

Véronique Fronduti rappelle que chacun des collaborateurs a été rencontré individuellement, toutes les opportunités ont été évoquées et tous les mois il sera procédé à un suivi de la situation tant que tout ne sera pas réglé. VF informe également le CE que certains collaborateurs ont candidaté pour des postes en avant vente ce qui est une bonne chose en ce qui concerne leur évolution de carrière.

Sébastien Crozier fait remarquer que malgré ces propos lénifiants chaque jour la CCNT est violée, si un collaborateur est isolé, sans lien avec une organisation syndicale ou une connaissance RH, il passe à la trappe, ce à quoi Daniel Delestre répond qu'il est effectivement du devoir du manager de trouver un poste à ses collaborateurs, jusqu'à la prise du nouveau poste ; il s'agit d'un principe opérationnel que la direction s'engage à appliquer.

Josy Dimeglio informe quant à elle que les salariés transférés de SCE ne sont pas prioritaires puisqu'ils ne sont pas considérés comme appartenant au bassin d'emploi de la DT, ce qui n'est pas fait pour faciliter les démarches.

Il est procédé au vote : contre à l'unanimité

5/Fonctionnement du CE SCE :

- Présentation et vote du budget 2008 des ASC

Sébastien Crozier élu CFE-CGC présente les orientations et budget ASC 2008 (S1 + S2):

Activité 2008 : éléments contextuels

Environ 6 250 ayant droits pour 2008 (baisse de 6% des effectifs liée au départ des UPI compensée par l'augmentation du budget par individu). Une cinquantaine de sites (une réduction liée au départ des UPI, aux réorganisations, aux déménagements). Une autonomie complète de gestion. Une dévolution Transpac toujours en suspens et des retards de versements de la part de la Direction.

Activité 2008 : les grandes orientations

Un respect des équilibres budgétaires et La poursuite des orientations de 2007 avec une passerelle entre 2007 et 2008 pour les vacances. Une gestion dynamique tenant compte de l'augmentation forte du budget par salarié (+5%) liée à l'évolution de la sociologie de FT SA. Des plafonds du compte personnel légèrement revus à la hausse (+ 50 € sauf pour les G) avec extension d'un an sur les enfants scolarisés. Un maintien du niveau des budgets spécifiques : Vacances Enfants/Gardes d'enfants malgré une réduction du nombre de bénéficiaires et De nouvelles activités : vacances adultes, épargne chèques vacances, associations sportives internes...

Fonctionnement des ASC : Organisation

Un bureau central : le salarié à temps du CE est dédié au fonctionnement du CE (Delphine Vincent) ,10 permanents à Temps plein (grâce aux CTC des OS) ,7 Guichets Ouverts (Fulton E-Magine, Cesson, Médéric, Lyon, Jaurès, Ivry, Lannion) et près de 40 Correspondants qui se dévouent pour les salariés

Les évolutions prévues

- ➔ Une automatisation partielle (interface web pour les demandes de chèques cadeaux/vacances/culture/cinéma et la saisie des RIB)
- ➔ Plus de choix pour les différents types de chèques (best/kadeos/la coop pour les chèques cadeaux et culture)
- ➔ Extension des partenariats avec les associations historiques de FT SA : les Coops (achat/revente complexe et contrats donnant lieu à reversement), Azureva, ASPTT

Le tableau de répartition Plafond du compte personnel présenté par la CFE-CGC

Classification	Sans enfant	avec 1 enfant	avec 2 enfants	avec 3 enfants	enf. up
B (I.2 - I.3)	850 €	1000 €	1150 €	1300 €	150 €
C (II.1 - II.2)	770 €	920 €	1070 €	1230 €	150 €
D (II-3 à III.1)	690 €	840 €	990 €	1140 €	150 €
Dbis (III.2 – III.3)	610 €	760 €	910 €	1060 €	150 €
E (IV.1 - IV.2)	530 €	680 €	830 €	980 €	150 €
F (IV.3 - IV.4)	450 €	600 €	750 €	900 €	150 €
G (IV.5 - IV.6)	90 €	240 €	390 €	540 €	150 €

Des activités subventionnées autour de 5 thèmes : Vacances (dont chèques vacances), Culture (dont chèques culture, remboursement culture, chèques cinéma), Consommation (dont chèques cadeaux), Sport (dont remboursement), Aide à la personne (dont CESU)

Le plafond par activité est porté à environ **66%** du plafond global. Dans la limite du plafond de chaque activité il est possible de se faire subventionner une offre vendue par le CE (ex : Forest Hill, Disneyland, Glowria...) ou pour lesquels le CE fait l'intermédiaire (ex : VPT...)

La garde d'enfants

Affectation d'un budget de 350 K€ pour permettre la subvention de garde d'enfants (augmentation de 6% du budget par rapport au nombre d'enfants). Ces subventions s'ajoutent aux subventions liées au compte personnel et s'inscrivent dans les limites définies par l'URSSAF. Le financement est accordé sur présentation des documents prévus par la Loi, par virement sur compte bancaire.

Les vacances enfants

Affectation d'un budget de 350 K€ (en hausse de 6% à périmètre constant) pour permettre la subvention des vacances enfants de 35 à 80% (en hausse de 5%). Le niveau des subventions est déterminé en fonction de la classification et du nombre d'enfants. Ces subventions s'ajoutent aux subventions liées au compte personnel. Le salarié peut financer la partie non-subventionnée avec son compte personnel, partie non subventionnée qui peut faire l'objet d'un paiement fractionné en 3 fois

Classification	Taux de subvention (1)				Plafond annuel de la subvention par enfant
	1 enfant	2 enfants	3 enfants	4 enfants et +	
B	65%	70%	75%	80%	750 €
C	60%	65%	70%	75%	655 €
D	55%	60%	65%	70%	560 €
Dbis	50%	55%	60%	65%	465 €
E	45%	50%	55%	60%	370 €
F	40%	45%	50%	55%	275 €
G	35%	40%	45%	50%	180 €

Les associations sportives

Il a été décidé de favoriser les Associations Sportives (AS) dont l'accès était réservé aux salariés du groupe France. Les AS identifiées sont : Cesson, Lyon, Nantes, Toulouse, Paris. La plus emblématique étant celle de Cesson.

Le principe retenu est le suivant :

Le salarié demande le paiement d'un montant issu de son compte perso. Le CE verse ce montant à l'AS et le CE verse un montant équivalent à l'AS dans la limite de 100 € par salarié. De plus un volant de trésorerie cohérent sera accordé aux différentes AS concernées

Le budget prévu est de 70 K€ pour 2008 et le système de remboursement reste inchangé

Les activités complémentaires

Heureux événements : mariage/pacs, naissance/adoption (130 € par événement), Solidarité : décès du salarié (800 €), handicapé dans le foyer ou salarié en mi-temps thérapeutique (600 €), orphelin « étendu » (400€), Arbres de Noël (spectacles pour les familles ou soirée pour les salariés sans enfants), Financement des activités collectives pour les sites isolés ou de région (30 € par salarié)

La Commission de Recours et Aide Sociale

La Commission de recours continuera d'exister pour traiter les salariés susceptibles d'être déstabilisés dans leur vie quotidienne. Elle comparera les subventions obtenues en 2005 et 2008. Comme en 2007, il est possible de solliciter le CE pour la transformation de son Compte Personnel en chèque d'urgence, sous réserve de la validation par l'Assistante Sociale.

Suite à cette présentation, Sébastien Crozier répond aux diverses questions de la CFDT et de la CGT

La CGT fait une proposition qui consiste à reverser 45 % du budget au CCUES et à répartir selon le procédé du QF ou QF amendé SCE ou classification CCNT les 55% restants. Elle rappelle sa position concernant l'accord de gestion pour lequel elle signale qu'il a été signé par toutes les organisations syndicales sauf une (la notre).

La CFDT fait part de sa décision de ne pas représenter son projet car les conditions ne sont pas remplies pour qu'il puisse être accepté, sachant par ailleurs que certaines revendications notamment sur les AS ont été satisfaites.

Vote du budget 2008 :

Proposition « CFE-CGC » 8 pour (7 CGC, 1CFTC)

Proposition « CGT » 5 pour (2 sud, 3 CGT)

3 abstentions (CFDT)

Le budget 2008 est accepté

- Vote sur l'accord de gestion 2008

8 votes contre, 8 votes pour : ***l'accord de gestion n'est pas validé***

- présentation et vote sur l'engagement budgétaire concernant les associations sportives 2007- 2008

Le principe de soutien présente une lacune qui est de ne pas régulariser la situation des précédentes saisons. Il est retenu comme principe de permettre aux associations de demander une subvention sous réserve de leur adoption des règles en vigueur. C'est ce qui a été fait pour l'association de Cesson.

La subvention de 20 000 euros est donc dévolue à Cesson, charge aux autres associations d'entreprendre les mêmes démarches. Pour 2008, les associations demanderont une avance de trésorerie (sachant que dans le cadre du budget 06/ 07, il était prévu une case « divers » permettant de subvenir aux besoins non budgétés)...

13 votes pour et trois abstentions

6/Information en vue d'une consultation sur le projet de création de la direction « Large Project »

Intervenants : Didier Jaubert, SCE/DIS/DISO, Directeur et Béatrice Felder, SCE/DIS/DISO, Manager clients partners

Rappel :

Contexte

Des signaux convergents démontrent la nécessité de mettre sous contrôle les grands projets complexes multi unités d'affaire et de clarifier la direction et la prise de décisions tout au long des étapes du processus, de l'élaboration de l'offre jusqu'à l'implémentation de la solution.

Objectifs

L'objectif est d'identifier et mettre en œuvre un modèle d'organisation dédié au management des « Large Project » afin de garantir la rentabilité des affaires conclues sur ce segment de marché.

Axes de réflexions

Les principaux chantiers lancés portent sur l'analyse stratégique, le périmètre d'activité, le business modèle, les rôles et responsabilités, les principes de gouvernance interne et avec les autres organisations, le modèle d'organisation, les ressources et compétences nécessaires, la phase de transition et le plan de mise en œuvre.

Pourquoi créer une Direction «Large Projects» ?

Il est nécessaire d'améliorer la gestion des projets complexes multi Unités d'Affaires afin de garantir aux clients une démarche claire et cohérente tout au long du cycle de vie de ces projets et ainsi de permettre la réalisation des objectifs de croissance rentable et de satisfaction client.

« Le marché évolue fortement avec l'apparition de nouveaux usages, de nouveaux modèles économiques et de nouveaux environnements technologiques. En outre, la vitesse à laquelle ces évolutions s'opèrent, s'accélère sans cesse.

Une évolution des attentes des clients qui souhaitent externaliser la gestion de cette complexité croissante et confient donc la gestion et le contrôle de bout en bout des projets à leurs prestataires et ont également des attentes fortes en matière de sécurité, de normalisation de leurs postes de travail, d'intégration des services.

Les interlocuteurs clients sont également de plus en plus nombreux dans les phases de définition et de validation des projets (directeurs systèmes d'information, directeurs métiers, directeurs financiers...) et de plus en plus sensibles aux baisses de prix de l'industrie télécom/informatique, et ont comme référence les prix pratiqués sur le marché grand public. Nos clients s'attendent aussi à ce que nous exécutions ces projets sans impacter leur environnement de communication quotidien et sans dégrader la qualité des services offerts ce qui nécessite de dédier des ressources hautement qualifiées pour gérer ces projets de bout en bout.

En raison de la nature critique de tels projets pour nos clients, il est important de leur offrir une interface unique Orange Business Services. La Direction « Large Projects » doit assurer le rôle essentiel d'intégration.

Une concurrence accrue

Nos concurrents traditionnels le resteront dans la plupart des offres de services « Large Projects ». Certaines des grandes sociétés de services, comme IBM et Atos sont également très actives sur le marché des services adhérents au réseau (« Network Related Services ou NRS »). Les intégrateurs de systèmes comme Nextiraone se sont positionnés comme des concurrents en combinant les compétences des opérateurs traditionnels de télécommunication et des sociétés de services informatiques, et ils ont de plus de réelles expertises dans la gestion de projet. »

Principes clés

Il sera confié à la Direction « Large Projects » des projets complexes multi Unités d'Affaires (ou multi-UA), à la fois définis par leur valeur, leur niveau de complexité et leur contenu. Dans ce périmètre, seront compris notamment les contrats d'outsourcing.

La Direction « Large Projects » rassemblera au sein d'une même organisation les ressources critiques en charge de ces projets, de leur conception à leur exécution. Elle aura une responsabilité sur ces projets à toutes les étapes de leur cycle de vie (de l'avant-vente jusqu'à leur exécution, y compris la mesure de leur performance). Elle sera responsable des résultats de ces projets (P&L) et aura en charge de définir des processus spécifiques à la gestion de ces projets et d'assurer leur développement en cohérence avec les processus existants au sein des autres entités de SCE. La Direction assurera le développement des compétences de ses collaborateurs en cohérence avec les actions réalisées au sein de la filière métiers Professional Services. Elle veillera à la qualité des interfaces avec les entités en relation avec les clients (réseaux de vente...) et s'appuiera donc sur la DISO (OSBU) comme direction existante. Cette dernière sera en conséquence renommée Direction « Large Projects »

La CFE-CGC a demandé à la Direction que les salariés et nos élus de la DISO puissent remonter leurs questions ce qui a été accepté

Critères de sélection des projets

Intégrer des produits et/ou services venant de plusieurs Unités d'Affaires (projets multi-UA) ;

parmi ces projets multi-UA, la taille du projet et sa complexité seront également pris en compte dans les critères de sélection : Seront considérés tous les projets multi-UA avec une valeur contractuelle totale (TCV) supérieure à 40

Ce que nous avons compris du CE SCE...Ce que nous avons compris du CE SCE...Ce que nous avons compris du CE SCE
millions d'euros, et les projets multi-UA avec une valeur contractuelle totale (TCV) supérieure à 15 millions d'euros, intégrant au moins de la Téléphonie IP la Gestion de la relation client ou « CRM », les Transferts d'actifs et/ou de contrats et/ou de personnes et d'autres projets stratégiques.

Les 630 millions d'euros de chiffre d'affaires prévisionnel se décomposent de la manière suivante :

- chiffre d'affaires 2007 de la DISO (OSBU) : 394 millions d'euros
- chiffre d'affaires prévisionnel 2008 généré par l'activité Outsourcing : 41 millions d'euros
- chiffre d'affaires 2008 lié aux autres projets (hors Outsourcing) : 194 millions d'euros

Pour le CE « Large Projets » n'est qu'une extension de la DISO actuelle créant une verrue supplémentaire dans l'organisation existante.

La Direction pense que ce projet peu apporter un plus, il ne va pas résoudre les problèmes mais contribuer à l'amélioration de la mise en place des projets importants en se reposant sur le fonctionnement industriel de la DISO.

La Direction précise que les projets traités peuvent être aussi rentables en France qu'à l'International.

7/Information sur les locaux SCE FTSA

Intervenant : Michel Barré, SCE/RHETGS, Secrétaire Général

Sur les grandes métropoles le bail n'est pas une garantie car on peut partir sans pénalités étant donné qu'une mise sur le marché est actuellement plus intéressante pour le propriétaire.

SCE gère les bâtiments négociés par la Direction de l'Immobilier Territorial. Les responsables sécurité des sites sont chez SCE.

Les sites avec plate-forme sont plus durs à déménager : il faut entre 12 et 18 mois et non les 6 mois de dénonciation d'un bail.

Exemple : Le site de Jaurès reste pour l'instant et l'ensemble du site de Toulouse va déménager.

Le CE demande à la Direction de compléter le tableau avec les colonnes supplémentaires suivantes :

- *gestionnaire majoritaire*
- *occupant majoritaire pour gérer les distributeurs de boissons.*
- *responsable sécurité*
- *chef d'établissement*
- *responsable logistique*