

### Synthèse du CE du 21 janvier 2008

#### 1/ Information en vue d'une consultation sur le projet de l'organisation de la gestion commerciale au sein de DGC/ DSGC

#### **Intervention de la direction suite à la déclaration préalable de l'ensemble des Organisations Syndicales sur la réorganisation de la DGSC.**

##### **Intervention de M.Carré**

Nous sommes dans une phase d'adaptation, suite aux modifications des outils, évolution des clients, des technologies, baisse des effectifs suite aux départs naturels.

Ces évolutions concernant l'intelligence des outils amènent un repérimétrage (indice qualité client sur la facturation en progrès de - 19 à - 1). Ces déploiements informatiques nous obligent à nous réorganiser.

##### Trois volets :

Structure de l'organisation des services : centralisation pour gagner de la performance

La Data en pleine évolution, impose de recentraliser l'expertise

La facturation Data, se rassemble dans une structure centralisée.

##### **Interventions de la Direction :**

Le 24/05 : information au CE sur l'étude

Le 12/07 : information sur les 16 chantiers – une centaine de personnes

Le 31/08 : avancement des chantiers

Le 22/11 : volet stratégique : les pistes, l'organisation des CGC , volet RH, cartographie des postes avant et après

Le 13/12/07 : complément d'information déclinaison des matrices, les filières métiers ; matrice d'adaptation des compétences et le planning prévisionnel

Le 21/01/08 : matrice de transfert, baisse des effectifs de 25 personnes, impact des départs naturels de DSGC

Communication des dossiers le 10/01/08, nouveau format le 11/01 de la matrice.

##### **Intervention de M.Tuffenis**

Notre volonté est de communiquer et nous répondons aux questions des salariés , en fonction des choix personnels.

##### ECHANGES EN SEANCE :

Regroupement sur un seul site en IDF, Ivry et Massy : les salariés du Fulton seront répartis sur Ivry et Massy.

##### **Le regroupement sur un seul site n'est qu'un projet.**

Les salariés posent des questions, voir la plupart sont du FANTASME de la part des salariés, dixit M. Carre.

Si les salariés se posent des questions, c'est bien due à l'anticipation des présentations faites aux salariés par la Direction et non du fantasme, dixit la CFE-CGC.

##### **M. Carre**

Précise que le CA de plusieurs milliards et le volume des factures d' 1 million demande de se réorganiser rapidement et plus nous attendons, plus nous prenons un risque de perdre des clients et du chiffre.

Contraintes régionales sur la DT Centre (Nantes , Angers, Lanester) que nous devons tenir compte.

Contraintes des métiers, des produits, des outils

Masse critique de la structure des sites Nantes, Angers, Lanester

##### **M. Tuffenis**

**Bordeaux** : passage d'une organisation matricielle à une organisation fonctionnelle, pour une meilleure adéquation au niveau taille des sites, regroupement par fonction et gérer plusieurs activités sur un même site, **intégrer des nouvelles offres**, travailler avec les équipes process, SI, ....

**Postuler** : le salarié doit se projeter dans cette évolution par rapport à son profil, son expérience, échanger avec le manager qui doit clarifier sur le contenu.

Le salarié a la possibilité de s'exprimer en changeant d'activité ou rester sur la même.

### **ECHANGES** :

Pourquoi ces changements quand justement les indicateurs sont bons, voir excellents ?

Pourquoi la majorité des chantiers, les objectifs ne sont-ils pas clairs ? Exemple, le chantier 11, Objectif : mise à disposition au client d'un point d'accueil UNIQUE, simplifier la démarche du client et améliorer sa satisfaction : comment l'atteindre ? Quelle est sa quantification ? délai d'attente, ?

L'organisation d'il y a deux ans ½, les 5 CGC existaient, ont été réintégrés 600 personnes de ex transpac avec adaptation (10 % de l'entité).

Rapport MC Kinsey a émi un certain nombre de remarques, et projets line, ce qui a été retenu est décliné dans les chantiers.

### **La Direction refuse toujours de ne pas communiquer le rapport Mc Kinsey**

La frustration du personnel sur l'approche des métiers, elle est basée sur le commercial, pas de régression, le fondamental du métier est le même, une adaptation aux process et Si est nécessaire.

12 personnes sur Lanester sont concernées

150 personnes sont concernées sur le changement profond des outils et SI.

30 % des personnes sont concernées uniquement par le changement de métier

10 % remise à niveau

Renforcement sur le développement de l'expertise, apporter plus d'infos aux clients.

Le CA par personne baisse, les effectifs baissent, le volume des factures en hausse

Croissance du personnel des services (RSC, ..). Ratio 150K€ moyen/RSC .

La difficulté est sur la plateforme Service.

### **Promotions :**

En 2007, 32 personnes ont été promues, même ordre de grandeur en 2008

Une attention particulière est faite sur les niveaux II .1 et II.2

Le budget attribué a même été dépassé.

L'effort continuera en fonction des compétences des salariés.

La commission emploi et métiers a été saisie le 26 décembre par la direction, le président de la commission a refusé de travailler uniquement avec la Direction, sans avoir obtenu l'ensemble des éléments (rapport Mc Kinsey demandé dès le départ et non remis pour le motif : ce n'est pas dans les habitudes de la Direction de communiquer ces dossiers) et la réponse aux questions des élus du CE.

Sur cette base et suite aux échanges de ce CE, les élus ne peuvent pas rendre un avis.

Problématique : population à forte dominance de fonctionnaires, difficile à porter en jurisprudence, l'impact des salariés de droit privé étant faible ; les documents non remis ne sont pas indispensables pour une réorganisation interne, les éléments économiques ne sont pas nécessaires.

Pour les Elus du CE, la consultation continue, nous maintenons notre demande du rapport Mc Kinsey nous demandons la présentation du volet économique amenant à cette réorganisation sur le compte d'exploitation administratif et des ventes, des précisions sur les chantiers quant aux objectifs, le travail et les résultats de la commission de l'emploi et des métiers.

**La direction considère que cette consultation est terminée et propose à la commission emploi et métier ou la commission formation de participer au suivi de la mise en œuvre de ce projet.**

## **2/ Information en vue d'une consultation sur le projet de DEMENAGEMENT su site de LYON Plaza vers le site Gambetta**

Intervenant : Véronique Fronduti

Règles du jeu de la DT pour l'attribution des parkings

Communication au personnel pour les parkings faite le 21/06

Quinze personnes ne pourront pas être satisfaites et ont été prévenues vendredi 18 Janvier

Critères : à chaque demande, il y a remise en cause les attributions de parking – difficultés handicap, contraintes horaires (SAV) des véhicules sont mis à leur disposition, enfants bas âge et le temps de trajet

Cadre de vie : cuisine et cafétéria à disposition des salariés

Restaurant de lacassagne reste accessible à tarification identique à Gambetta.

Avancement des travaux : passage en e-buro préalable au déménagement (migration du site de Lyon réalisé)

Tout le réseau a été migré le 15 ou 16 Décembre.

Les locaux seront rendus propre à l'arrivée des salariés sur le site de Gambetta.

**Remarque : 0€ de taxes foncières ??? FT est-elle exonérée ? seulement 0 K€ d'entité gestionnaire ? une baisse fulgurante des loyers ? expliquent une économie de 1 257 K€ dont bénéficie la DT Centre Est ou SCE ?**

Pourquoi 3 mesures de compensation sur l'allongement du trajet, nous demandons l'application identique et non discriminatoire par salarié, à savoir le calcul du temps d'allongement ou non à compter de leur domicile. Le texte doit être reformulé, en précisant que le départ de domicile est bien pris en compte, la distance domicile-gare est à ajouter au point gare-entreprise.

**Demander les règles de la DT Centre Est.**

Le CHSCT Lyon de Nov 2007 a donné un avis négatif. Le PV n'a pas encore été approuvé par le CHSCT.

**Un soupçon régne sur possibilité d'amiante, par conséquent, nous demandons le DTA pour vérification à l'UGI.**

**Demande la synthèse du déménagement de GAILLETON.**

## **3/ Information en vue d'une consultation sur le projet de déménagement des unités des CSO France TOULOUSE vers le site de Blagnac**

Même dispositif avec l'UGI.

USC Midi Est déménage situé sur 2 sites différents et rejoint Blagnac, près de l'aéroport.

Baux de compans fin 31/03/08

Répond au plan next et regrouper tous les services sur le bassin régional.

Chef de projet : David Maurer

L'avis du CHSCT n'a pas été rendu, prévu le 5/2/08

Bâtiment historique des années 81 (appartenant à la DV Rennes)

Accompagnement : une attention particulière sera faite en fonction du décalage des horaires de la navette pouvant étendre

La salle de Gymnase sera occupé par le SAV.

Pas de PDE existe sur Toulouse, l'avis des salariés sera pris en compte pour l'étude de la compensation de l'allongement du temps de trajet, quelques premiers chiffres : Aggravation du temps de trajet aller : 28mn : % 30 - 40 mn : 40 % - au-dessus de 40 mn : 20 %. (sur 50 % des salariés ayant répondu)

L'aggravation du temps de transport modifie substantiellement le contrat de travail et peut engendrer des départs des effectifs, voir un PSE. Le coût du m2 immobilier oblige les salariés à déménager plus loin.

Réflexion sur un PDE : discussion entre le directeur territorial et autorités territoriales : **la direction se propose à réexaminer si un PDE est possible.**

Conséquences d'un PDE, exemple de Lyon ;  
Différence de traitement sur le partage des m2.  
A Lyon, 3 m2 de plus qu'à Toulouse.

Norme moyenne par salarié : 7 m2 par salarié

Les bureaux les plus larges sont dans les ailes, moins profond et piliers sont réservés aux managers ou sont individuels.

La mesure de l'amiante (DTA) : aucun contrôle n'a été effectué depuis 25 ans avec des travaux. Manque de communication aux salariés du risque sur leur santé.

CHSCT de Toulouse : présentation d'un devis Apave (23/11/07): du RDC au second étage : 10 000 euros, trop cher pour le préventeur !!

**A quelle date remonte le dernier DTA ?** il serait à plus de 2 ans, dixit la CFTC.

Coût pour le salarié (aggravement du trajet/restauration,..) : 133 euros par mois fois 250 personnes représente l'économie de 400 K€ annoncée par FT.

Restauration : plage horaire d'ouverture et nombre – la direction répond pas de problème !

#### Coût de la première année

Nbre de salariés		233	Coût	
Prime				
1000	30%	69,9	69 900	
1700	40%	93,2	158 440	
3000	20%	46,6	139 800	
		209,7	368 140	

Travaux amiante, déménagt 32 K€

Proposition achat de véhicules, de deux roues : traité cas par cas

Prise en compte des déménagements pour se rapprocher du site, suite à ennuis de santé : réponse faite aux salariés : voir l'assistance sociale.

Conséquence de ces charges : 1<sup>ère</sup> année pas d'économies réalisées, voir une perte de charges, augmentation de la masse salariale pouvant encore engendrer une baisse des effectifs.

**Le dossier demande plus de précisions et d'analyse et un nouveau passage au CE.**

#### **4/ Information en vue d'une consultation sur le rapport conventionnel sur l'emploi de SCE**

Intervenant Olivier OrLuc

Suite du CE du 13/12/07, et en attente du rapport du président de la commission emploi et métiers : A. Perez

La commission a été refondée en Déc, n'a pas eu le temps de se réunir pour travailler sur ce document.

Remarques sur document présenté par la direction :

population par zone géographique : oui

La vision sur famille des métiers est réductrice par rapport à l'emploi du salarié

A horizon 2009, fourchette mini et maxi : données manquantes car seulement qualitatif mais pas quantitatif.

Réponse : terminologie famille choisie et voulue par la DRH Groupe, référence site @noo du manager, Commentaire qualitatif repris de la GPEC.

Sur la partie prospective, même logique, néanmoins SCE est implantée sur les DT, d'où commentaire qualitatif de la présence de nos métiers sur ces DT.

**Le rapport triennal sur l'emploi est beaucoup plus riche que ce rapport conventionnel de la GPEC et proposons que la DRH prenne ce document comme modèle.**

Les élus CFDT, CFE CGC, CFTC, FO, SUD s'abstiennent, sauf la CGT qui vote Contre.

Document insuffisant sur les données par emploi, **sous-traitance et intérimaires**, catégorie métier, indicateurs acceptés par la DG Groupe.

## **5/ Fonctionnement du CE de SCE**

**Réélection du Président de la Commission Economique** : reporté

**ASC : information et vote sur les dispositions spécifiques pour les enfants handicapés pour 2007 et 2008 :**  
**proposition CGT** : allocation mensuelle de 144 €/mois -  
4 Voix pour (CGT)

**Proposition CFE CGC** un montant annuel en complément des prestations ASC de 600 € est proposé, **soit 900 € / enfant/ an en les versant sous forme de remboursement sur justificatif et être éligible à l'AES** (rappel 2007 et budget 2008) → budget de 25 000 € supplémentaire  
7 Voix pour (CFE/SUD/CFTC)  
2 abstentions (CFDT)

Vacances enfants handicapés : prestataire spécialisé comme le CE ne peut pas obtenir de réduction importante, un montant correspondant au delta des sommes cumulées ci-dessus jusqu'au plafond autorisé fiscal.  
13 Voix pour à l'unanimité

**Vote sur le reversement au CCUES de la subvention de fonctionnement 2007 :**  
9,5 % de reversement au CCUES

13 votes pour à l'unanimité

### **Information et vote sur l'achat de monétaires par le CE**

Vote de principe mandatant le trésorier pour l'achat de monétaires et parts sociales

7 votes pour  
6 votes contre