

Comité d'Entreprise

1^{er} août 2017

Projet de procès-verbal

Étaient présents :

Pour la Direction

Sandrine MAZIN – Directrice des Ressources Humaines

Hélène MARGET – Responsable des Relations Sociales

Pour les représentants du personnel

René COSTES

Virginie DAODA – Présidente de la Commission Activités Sociales et Culturelles

Frédéric GEFFRE

Catherine LAMARCHE

Franck LEPAGE – Trésorier

Philippe PETIT – Secrétaire

Agnès SCHIAVO

Invités

Philippe RACCAH

Ordre du jour

- | | | |
|-------|---|----|
| I. | Approbation des projets de procès-verbal de la réunion ordinaire du 4 juillet 2017 et de la réunion extraordinaire du 11 juillet 2017 | 3 |
| II. | Consultation relative aux orientations stratégiques de l'entreprise, suite à l'information-consultation du 18 mai 2017 et du 4 juillet 2017 : rendu de l'avis | 4 |
| III. | Information et consultation concernant le projet de plan Attribution Gratuite d'Actions 2017-2019 | 6 |
| IV. | Vote pour la mise en place d'un audit des comptes 2014 et 2015 du CE | 8 |
| V. | Désignation du cabinet Fidugec dans le cadre de l'audit des comptes 2014 et 2015 du CE | 8 |
| VI. | Information sur le projet de mise en place d'opération de distribution exceptionnelle de subventions pour l'année 2017 | 9 |
| VII. | Approbation du scénario budgétaire retenu pour la distribution exceptionnelle de subventions pour l'année 2017 | 10 |
| VIII. | Désignation d'un secrétaire adjoint, suite à la démission de l'ancien secrétaire adjoint | 10 |
| IX. | Désignation d'un trésorier adjoint suite au départ de l'ancien trésorier adjoint | 10 |
| X. | Désignation d'un président pour la Commission des activités sociales et culturelles et d'information et d'aide au logement, désigné parmi les membres élus du CE (titulaire ou suppléant), suite à la démission de l'actuel président | 11 |
| XI. | Désignation de deux membres pour la Commission des activités sociales et culturelles et d'information et d'aide au logement | 11 |
| XII. | Approbation de l'ouverture de l'accès à l'abonnement aux Editions Tissot aux représentants syndicaux du CE | 12 |
| XIII. | Point divers | 12 |

La séance est ouverte à 9 heures 40.

Philippe RACCAH donne lecture d'une déclaration.

« Suite au Comité d'Entreprise du 13 juin 2017 auquel j'ai participé, je souhaitais apporter quelques précisions ou clarifications concernant les résultats de Globecast à fin mars 2017 présentés.

Une érosion du chiffre d'affaires de Globecast était attendue pour 2017 lors de la construction du budget suite à la fin des contrats Orange Sat et NC+. En revanche, le chiffre d'affaires enregistre un fort retard (deux millions d'euros à T1) – non prévu – par rapport par à des objectifs déjà revus à la baisse. C'est surtout cette sous-performance par rapport aux objectifs qui concentre nos points d'attention sur le reste du semestre.

Dans le compte rendu du CE, cette ambition baissière du chiffre d'affaires a été associée à l'évolution des effectifs (page 3, même phrase, sans passage à la ligne), ce qui a pu créer une ambiguïté ou un rapport de cause à effet. Les deux éléments sont bien évidemment à dissocier.

Je me permets également de préciser que le terme de "déficit", mentionné à plusieurs reprises (page 3) a été employé ici de manière inappropriée : Un "déficit" est un terme générique qui traduit un résultat négatif entre produits et charges ; cet indicateur n'a pas fait l'objet de commentaires ni d'analyse de ma part. C'est donc un contexte de baisse du chiffre d'affaires ou de volume d'activité qui était prévu et communiqué auprès de notre actionnaire lors de la construction budgétaire. Notre rentabilité s'exprime via l'EBITDA, les variations de trésorerie via le free cash flow (EBITDA – Capex) ou le cash flow organique.

Dans ce contexte de baisse de chiffre d'affaires, j'ai rappelé que la rentabilité via l'EBITDA est positive (3.6 millions d'euros) et restait en ligne avec nos objectifs grâce une maîtrise des coûts sur toutes nos régions et également grâce à des éléments exceptionnels. Comme je l'ai mentionné en séance et rapporté dans le compte rendu, je réinsiste sur le fait que les économies par rapport au budget, liées au retard dans les recrutements, ne sont pas un moyen d'optimisation ni un levier dans l'atteinte de ces objectifs, mais uniquement un résultat qui contribue effectivement à limiter la sous-performance du chiffre d'affaires sur le premier trimestre. Par ailleurs, la reprise des recrutements progressive fait partie intégrante des hypothèses embarquées dans nos objectifs S2 (Budget Update).

Le chiffre d'affaires attendu pour les élections UK est de l'ordre d'un million d'euros et non un million de livres (page 4).

Enfin, pour compléter, j'ai omis de vous signaler que le ralentissement de l'activité contribution en Asie est également un moteur de la sous-performance du chiffre d'affaires (page 4). »

I. Approbation des projets de procès-verbal de la réunion ordinaire du 4 juillet 2017 et de la réunion extraordinaire du 11 juillet 2017

Le procès-verbal du 4 juillet 2017 est approuvé à l'unanimité.

L'approbation du procès-verbal du 11 juillet 2017 est reportée.

II. Consultation relative aux orientations stratégiques de l'entreprise, suite à l'information-consultation du 18 mai 2017 et du 4 juillet 2017 : rendu de l'avis

Philippe PETIT s'inquiète de l'absence du Président du CE pour un point de cette importance.

Hélène MARGET indique que des réponses seront apportées aux questions formulées dans l'avis. Celles-ci pourront ensuite donner lieu à un échange en séance.

Philippe PETIT donne lecture de l'avis du CE.

« En préambule les élus du CE souhaitent rappeler leur avis de l'année dernière, lors de la première publication du plan stratégique, le jeudi 15 septembre 2016 :

“Le plan stratégique nous apparaît comme une véritable démission de l'actionnaire Orange vis-à-vis de la politique d'innovation et d'entrepreneuriat chez Globecast France. L'IT et l'IP sont uniquement considérés comme des gisements d'économies en termes d'opérations plutôt que comme une opportunité pour réinventer la proposition de valeur de Globecast. Les orientations stratégiques majeures pour Globecast sont sacrifiées sur l'autel d'un équilibre budgétaire qui se fera par des économies à tous les niveaux : masse salariale, innovation, investissement, qualité de service, image de marque, etc.

Le plan stratégique doit dépasser la vision comptable pour se projeter et prévoir l'avenir du secteur audiovisuel et anticiper de manière concrète et réaliste les conséquences sociales sur le périmètre de Globecast France.

Le Comité d'Entreprise s'inquiète très sérieusement de voir Globecast reléguée en 2020 (à l'issue de ce plan) à un statut de suiveur du marché alors que son ambition a toujours été d'être leader.”

Aujourd'hui les éléments communiqués par la Direction concernant le suivi du plan stratégique North Star permettent aux élus du CE d'appréhender les points suivants :

- *L'indicateur chiffre d'affaires baisse très fortement comme cela avait été anticipé dans le plan.*
- *L'indicateur EBITDA s'améliore du fait d'une part de la réduction des activités non rentables et d'autre part d'une vague de départs de salariés sans précédent, ce qui est beaucoup plus inquiétant.*
- *Les investissements sont retardés, décalés, voire même abandonnés. L'Entreprise renoncerait-elle à investir dans son outil de production comme dans ses projets clients ?*
- *La nouvelle gouvernance, présentée comme nécessaire à la mise en œuvre de ce plan, ne semble pas donner de résultat tangible à ce stade.*
- *L'absence de lisibilité de la stratégie de l'Entreprise et d'offre de perspectives pour les salariés occasionne une désaffection des effectifs et des départs massifs, touchant jusqu'au top management de la société.*
- *L'objectif clair et simple de dix millions d'euros de free cash flow à 2020 n'apparaît comme plus tenable devant l'actionnaire Orange et est donc revu en un objectif, plus vague, de retour à la profitabilité. De quoi s'agit-il exactement ?*

Les élus du CE sont extrêmement vigilants sur les premiers impacts de cette stratégie, laquelle semble d'une part, encourager la désintermédiation entre le salarié et les produits et services de l'Entreprise en menant tambour battant une politique de nearshoring et de consulting externe à outrance pour ce qui concerne les activités Contribution et Cinema Delivery et d'autre part, favoriser le déplacement des centres de

compétences (développement du media management au Royaume-Uni et à Singapour, alors qu'il peine à décoller en France), comme des rôles clés de sa maison mère historique Globecast France vers les filiales du groupe. Dans ces conditions quelles perspectives demeurent-elles pour la maison mère historique et en particulier ses salariés ?

Les élus constatent également que la stratégie se décline par une politique d'achat et d'investissements réalisés le plus tard possible et au coût le plus bas du marché. Les élus souhaitent rappeler que si chaque euro doit effectivement être dépensé "au meilleur coût", s'il est dépensé trop tard, l'achat ou l'investissement n'a plus l'effet escompté.

Le CE souhaite insister sur le fait que l'enjeu stratégique d'un acteur audiovisuel comme Globecast pour 2020 ne peut se limiter aux seuls secteurs de la VOD et des marchés émergents africains, mais qu'il doit forcément adresser un périmètre plus vaste, ce qui nécessite obligatoirement un travail poussé pour renouveler la proposition de valeur faite au marché.

La stratégie sur les plateformes Afrique s'apparente à un projet de second plan sur lequel nous n'avons ni la main, ni la clef des contenus. Cet axe "stratégique" devrait être relégué à une opportunité de second plan, en appui d'une réflexion plus large.

Comme les élus s'en étaient à l'époque émus auprès de la Direction, les faibles résultats de la stratégie orientée sur les plateformes VOD semblaient prévisibles, dans la mesure où Globecast a raté en son temps le marché de la VOD. Y revenir nécessiterait un investissement R&D massif. Nous assistons donc à la réorientation de cette stratégie vers le marché du CMS en amont des plateformes de contenus comme la VOD, le replay, la catch up, l'archivage ou encore la syndication de contenus.

Quant aux grands projets de la Direction des Projets Stratégiques, les élus posent la question : où sont-ils ?

Les élus réinsistent sur le fond de leur premier avis : La démarche R&D est inévitable pour relancer l'Entreprise. Il convient de revenir aux fondamentaux d'une entreprise : créer de la valeur au travers des forces vives de l'Entreprise. Le temps de l'intégration superficielle et rémunératrice à court terme est terminé pour Globecast car cette démarche ne permet plus de construire un avenir certain. Les élus aimeraient d'ailleurs connaître l'analyse de la Direction Technique sur ce point.

En outre, diversification ne signifie pas abandon de la veille ni du développement des technologies cœur de métier. Il apparaît ici essentiel de conserver notre rang dans le legacy, toujours très fortement contributif de la topline.

L'absence d'investissement dans les infrastructures existantes, comme par exemple le non-renouvellement des amplificateurs Klystron âgés de plus de 20 ans, ou encore des modulateurs en fin de vie, l'absence d'investissement dans le développement des compétences des salariés ne peuvent constituer un axe stratégique. La vétusté des équipements engendre une baisse de qualité de service qui finit par coûter très cher à l'Entreprise en termes de pénalités clients comme d'image de marque, sans compter le nombre de jours-hommes nécessaires au retour au nominal, coût qui pèse de plus en plus lourd sur les services de maintenance, déjà fortement impactés par un contexte de baisse importante des effectifs. Cette stratégie ne finit-elle pas par coûter trop cher ?

Encore aujourd'hui, si les élus du CE ne doutent pas de la volonté de la Direction de faire atterrir le free cash flow comme d'améliorer la marge de Globecast en 2020, ils redoutent néanmoins qu'un tel pilotage par les seuls coûts ne mette les salariés de l'UES Globecast dans une situation inconfortable pour appréhender sereinement leur avenir. A terme, l'effort aura été principalement consenti sur la masse salariale, les

effectifs auront sans doute été réduits de 30 %, la qualité de service offerte aux clients aura été rognée et le niveau de l'offre de service asséché par une réduction massive des investissements.

En conclusion, pour ce second avis sur la stratégie de l'entreprise après une année de mise en œuvre, les élus du CE confirment leur avis défavorable et l'accompagnent de craintes sincères sur la pérennité de cette entreprise. Ils invitent la Direction à déployer tous les moyens qui permettront de garantir sa continuité, et d'assurer l'avenir de ses salariés. »

L'avis est approuvé à l'unanimité.

III. Information et consultation concernant le projet de plan Attribution Gratuite d'Actions 2017-2019

Sandrine MAZIN rappelle que ce plan a été proposé le 22 février 2017. Le 22 mars, le Conseil d'Administration a proposé des résolutions financières à soumettre à l'Assemblée Générale. Dans l'intervalle, les organisations syndicales et les représentants des porteurs de parts du fonds Cap Orange ont été informés de ces projets de résolutions. L'accord Groupe sur les AGA a été signé le 30 juin.

La prochaine échéance est prévue le 25 octobre et consistera en l'attribution définitive des actions, la validation du règlement du plan par le Conseil d'Administration et la communication auprès des salariés concernés. L'objectif est également de développer l'actionnariat salarié afin de tendre vers une représentation à hauteur de 10 % du capital d'Orange.

Toutes les sociétés du Groupe Orange, consolidées par intégration fiscale au 1^{er} septembre 2017, peuvent être embarquées dans le plan.

Un plan additionnel de reconnaissance collective permettra de s'adapter aux conditions locales. Un équivalent cash est donc prévu dans les pays où l'attribution d'actions gratuites n'est pas possible.

Le plan se décompose en deux conditions de performance :

- 50 % pour le cash flow organique annuel du Groupe ;
- 50 % pour l'EBITDA ajusté annuel du Groupe.

La performance est appréciée sur chacun des exercices, par rapport au budget approuvé par le Conseil d'administration. La réalisation est appréciée selon une logique de tout ou rien, année par année.

Le volume d'actions par pays est calculé sur la base d'un pourcentage identique des frais de personnel. Ce pourcentage sera calculé pour correspondre à 1 000 euros par salarié en zone Europe.

Le montant obtenu pour un pays, rapporté à la valeur de l'action en septembre 2017, donne le volume d'actions pour le pays. Ce volume divisé par le nombre de salariés du pays donne le nombre d'actions par salarié. Chaque salarié d'un même pays bénéficie ainsi du même nombre d'actions, selon un principe de distribution uniforme.

Au titre de la cohérence globale, une borne minimum et une borne maximum seront fixées pour le nombre d'actions.

Pour être éligible, il est nécessaire de cumuler deux conditions :

- être salarié d'une société participant au plan au 1^{er} septembre 2017 ;

- être salarié d'une société du Groupe au 31 décembre 2019.

Les consultants, travailleurs externes en régie, intérimaires et stagiaires ne sont pas considérés comme salariés du Groupe.

Une communication plus large est prévue autour du mois d'octobre. La livraison des actions est, quant à elle, prévue le 31 mars. Il sera possible d'affecter ces actions gratuites dans les plans d'épargne Groupe.

Cet accord a été signé par la CFDT, la CFE-CGC et FOCom.

Philippe PETIT donne lecture d'une déclaration.

« Madame La Présidente, Mesdames et Messieurs les élu(e)s

Comme vous le savez, la CFE-CGC a toujours défendu l'ambition affichée du Président du Groupe Orange de favoriser le développement de l'actionnariat salarié.

De surcroît, la perspective probable de désengagement de l'Etat comme de la Banque Publique d'Investissement (BPI) de notre capital, impose plus que jamais de renforcer sans attendre un actionnariat stable et non spéculatif attaché à la pérennité de notre groupe.

La participation des salariés au capital permet de les associer plus étroitement aux objectifs, aux développements et aux résultats du Groupe. Si augmenter l'actionnariat salarié représente bien l'une des clés de la performance, c'est également l'opportunité de partager équitablement la valeur avec tous ceux qui la créent.

Malheureusement tel n'est pas l'esprit de ce qui nous est présenté aujourd'hui. Mettre en œuvre un plan d'attribution limité à 1 000 euros d'actions pour tous les salariés alors qu'un second plan d'action dit de performance permettrait à un millier de cadres dirigeants (leaders et exécutives) de bénéficier d'un montant jusqu'à 25 fois supérieur nous apparaît être un véritable coup de tronçonneuse au contrat social qui lie l'ensemble des salariés de notre groupe. Un tel déséquilibre risque en effet de créer une rupture entre deux catégories de salariés, dissociant symboliquement les leaders des non-leaders. Ce manichéisme n'est pas compatible avec la culture de notre groupe et expose l'ensemble de ses cadres dirigeants à un risque majeur de tension avec leur environnement de travail.

La question centrale qui nous est posée aujourd'hui est celle d'un partage de la valeur respectueux de la progressivité entre les grades et les bandes, d'une répartition juste de la richesse créée tout en garantissant la préservation de la cohésion sociale.

Tout à l'inverse, ces deux plans seront perçus par les équipes comme une volonté d'opposer "ceux qui ont réussi" à "ceux qui ne sont rien", "l'AGA des riches" et "l'AGA des sans-dents".

Pour la CFE-CGC, nos salariés comme notre groupe méritent mieux que cela.

De surcroît, sans notre intervention, les personnels français auraient été acculés au versement de leurs actions au nominatif pur, comme pour les actions de l'ancien plan "Next Reward", avec pour les salariés les conséquences fiscales fâcheuses que l'on connaît et l'affaiblissement de l'actionnariat salarié actif au sein du fonds Cap'Orange.

La CFE-CGC Orange est et demeurera attentive aux conditions d'exercice des prérogatives actionnariales des personnels du groupe. Elle demande un plan d'attribution d'actions unique pour tous les personnels, éventuellement gradué en fonction des responsabilités de chacun, avec un écart maximum d'attribution de

2,5, afin de préserver l'équité et la cohésion sociale. Elle s'oppose à tout plan complémentaire créant des inégalités d'attribution entre les cadres et leurs collaborateurs. »

Agnès SCHIAVO donne lecture d'une déclaration.

« Quel que soit les points à l'ordre du jour du Comité d'Entreprise, la CGT fait le constat que les baisses d'effectifs inquiétantes et le manque de transmission des compétences reviennent toujours au cœur de nos échanges. La CGT aurait donc souhaité que le Groupe Orange, et par déclinaison Globecast, porte ses efforts sur les recrutements, y compris en externe, sur des compétences difficiles à trouver dans le Groupe. C'est effectivement ce qui est attendu par les salariés Globecast et Globecast Reportages, bien avant la mise en place d'un plan d'attribution d'actions gratuites. »

Après une interruption de séance, Philippe PETIT donne lecture de l'avis du CE.

« Si les élus du Comité Globecast se félicitent de la volonté du Groupe de vouloir renforcer le poids de l'actionnariat salarié, ils s'insurgent contre la division que ce plan sème parmi les salariés. En effet, si un volet du plan offre ainsi entre 500 et 1 000 euros à l'ensemble des salariés, l'autre volet, dit "LTIP" (Long Term Investment Plan) permet aux cadres "leaders et exécutives" qui en bénéficient de toucher jusqu'à 25 fois plus d'actions que leurs équipes (sans parler des mandataires sociaux, pour qui l'écart peut aller de 1 à 300). Ainsi, si les objectifs de ce plan LTIP étaient atteints, pour un cours de l'action à 15 euros, c'est environ entre 15 000 et 30 000 euros que percevront les leaders et les exécutives !

Les élus manifestent leur indignation face à l'iniquité de traitement des salariés au sujet des deux plans d'Attributions Gratuites d'Actions 2017-2019.

Ce dispositif élitiste et injuste risque d'occasionner une perte de confiance des salariés envers les cadres dirigeants d'Orange et de créer une fracture sociale importante, tout en engendrant de la défiance au sein des équipes. Ce traitement inéquitable des salariés en fonction de leur statut est inacceptable au regard des valeurs que le Groupe Orange se targue de défendre.

Les élus demandent, une forme de partage de la valeur créée dans l'Entreprise, plus équitable et plus éthique. »

L'avis est approuvé à la majorité.

iv. Vote pour la mise en place d'un audit des comptes 2014 et 2015 du CE

Philippe PETIT rappelle que la possibilité de recourir à un audit des comptes avait été évoquée lors du CE du 11 juillet.

La mise en place d'un audit des comptes 2014 et 2015 du CE est approuvée à l'unanimité.

v. Désignation du cabinet Fidugec dans le cadre de l'audit des comptes 2014 et 2015 du CE

Philippe PETIT précise que le vote vise uniquement à désigner Fidugec et non à détailler la lettre de mission.

Agnès SCHIAVO estime nécessaire d'établir un devis auprès de Fidugec.

Philippe PETIT indique que le prix dépendra du contenu de la lettre de mission, mais ne dépassera pas 15 000 euros.

Le cabinet Fidugec est désigné à l'unanimité pour l'audit des comptes 2014 et 2015 du CE.

VI. Information sur le projet de mise en place d'opération de distribution exceptionnelle de subventions pour l'année 2017

En préambule, Franck LEPAGE indique avoir travaillé sur une proposition de redistribution de 100 000 euros.

Philippe PETIT rappelle que le Comité d'Entreprise n'a pas vocation à thésauriser le budget des ASC ; une distribution exceptionnelle a donc été sollicitée par les élus et la Direction. Le fonds de roulement s'établit à 192 000 euros en 2016.

Six scénarii possibles ont été dégagés. Tous s'appuient sur la logique d'une répartition selon les clés du tableau magique, c'est-à-dire en tenant compte à la fois de la tranche de revenu des individus et du nombre d'enfants. Un principe de dégressivité uniforme a été appliqué entre les tranches de salaires.

Cette offre pourra être distribuée sous la forme de chèque culture, de chèques vacances ou encore de chèques Cadhoc Noël. Cette dernière prestation est limitée à 150 euros par salarié, puisque l'Urssaf oblige à ne pas dépasser le seuil de 163 € pour un évènement donné dans l'année civile. <, l.

Le principe budgétaire proposé est d'embarquer un tiers du passif pour cette année, soit 64 000 euros.

Agnès SCHIAVO estime que ce qui est acquis au budget doit être dépensé sur l'année. Il n'y a donc pas lieu d'établir un plan pluriannuel de distribution.

Catherine LAMARCHE précise que l'objectif de la proposition est à terme d'augmenter la valeur du tableau magique d'un tiers chaque année de mandature afin de permettre aux salariés de pouvoir profiter de leurs subventions sur un panel plus large de prestations que les trois prestations mentionnées plus haut dans le cadre de l'opération de distribution exceptionnelle.

Franck LEPAGE rappelle sa proposition de verser directement 100 000 euros sur les 192 000 du fonds de roulement.

Philippe PETIT précise que le taux de réalisation doit être pris en compte. Il n'est pas certain, en effet, que tous les salariés demandent l'opération exceptionnelle. Les scénarii ont été établis selon différents taux et donc différents montants de versement.

Frédéric GEFRE estime préférable de réaliser une opération exceptionnelle unique et non sur plusieurs années.

Agnès SCHIAVO s'étonne qu'aucune distribution ne soit prévue au-delà d'un certain niveau de salaire. Cette mesure constitue une discrimination salariale.

Catherine LAMARCHE précise que le critère de redistribution n'a rien d'illégal et est conforme à ce qui a été utilisé pour les ASC. Selon le scénario choisi, le pas de dégressivité de 50€ peut engendrer une subvention égale à 0 pour certaines tranches de revenus.

Philippe PETIT répond que les textes laissent le CE libre de définir les modalités de distribution et constate que la remarque d'Agnes Schiavo ne s'appuie sur aucun texte. Le scénario peut toutefois être modulé afin d'intégrer un versement pour la tranche la plus élevée.

Philippe PETIT expose les différents scénarii.

Franck LEPAGE estime qu'une distribution unique pour chaque salarié serait plus simple.

Philippe PETIT propose de lancer l'opération au 4 septembre. Ainsi les commandes pourront être clôturées le 5 octobre et le reliquat à porter au budget voyages sera connu pour le CE du 12 octobre.

VII. Approbation du scénario budgétaire retenu pour la distribution exceptionnelle de subventions pour l'année 2017

Philippe PETIT précise que, suite à l'interruption de séance, un septième scénario s'est dégagé. Il se décompose de la façon suivante :

- 450 euros pour les salaires inférieurs à 30 000 euros ;
- 400 euros pour les salaires entre 30 000 et 35 000 euros ;
- 350 euros pour les salaires entre 35 000 et 40 000 euros ;
- 300 euros pour les salaires entre 40 000 et 45 000 euros ;
- 250 euros pour les salaires entre 45 000 et 50 000 euros ;
- 200 euros pour les salaires entre 50 000 et 60 000 euros ;
- 150 euros pour les salaires entre 60 000 et 80 000 euros ;
- 100 euros pour les salaires supérieurs à 80 000 euros et les salaires non déclarés.

6 400 euros sont ajoutés pour la partie collective des voyages.

Avec un taux de souscription à 100 %, le montant total de la distribution atteint donc environ 100 000 euros.

Le scénario budgétaire retenu pour la distribution exceptionnelle de subventions pour l'année 2017 est approuvé à l'unanimité.

VIII. Désignation d'un secrétaire adjoint, suite à la démission de l'ancien secrétaire adjoint

En l'absence de candidats, le point est reporté.

IX. Désignation d'un trésorier adjoint suite au départ de l'ancien trésorier adjoint

En l'absence de candidats, le point est reporté.

X. Désignation d'un président pour la Commission des activités sociales et culturelles et d'information et d'aide au logement, désigné parmi les membres élus du CE (titulaire ou suppléant), suite à la démission de l'actuel président

Virginie DAODA se porte candidate.

Philippe PETIT donne lecture d'une lettre de remerciements, destinée à Catherine LAMARCHE.

« Il m'est difficile de décrire tout ce que Catherine a apporté à l'édifice que nous construisons maintenant depuis près d'un an et demi. De la reprise de gestion à la restructuration complète du site web du CE, dont la nouvelle version fut lancée le 1^{er} février dernier seulement, ses efforts constants ont permis de faire du tableau magique une réalité chez Globecast.

Elle fut d'une aide inestimable dans la conception, la rédaction et la mise en œuvre du programme des Activités Sociales et Culturelles 2017. Son travail de fond a permis de remettre en ordre les relations avec nos fournisseurs, de digitaliser la relation avec les salariés, d'industrialiser le traitement du quotidien.

Sans elle, point de remboursement par virement. Sans elle, point de chocolats de Noël. Sans elle, point de voyage en Sicile ni en Inde. Sans elle, rien de tout ce que nous avons accompli n'eut été possible. Sans elle, Ménigoute serait demeurée une simple commune des Deux-Sèvres !

Je forme des vœux pour que ses successeurs déploient les efforts nécessaires à parachever ce qu'elle a entrepris et sachent faire preuve de la même abnégation au service des salariés.

Je la remercie sincèrement du fond du cœur pour son travail à la tête de la Commission. »

Catherine LAMARCHE remercie Philippe et Franck qui ont contribué à ces actions. Il est très difficile d'arriver à mettre en place quelque chose de nouveau alors que la force de l'habitude laissait penser que cela n'était pas possible mais lorsque ceux-ci aboutissent, la satisfaction est grande. Le système reste perfectible et la nouvelle présidente de la Commission pourra agir en ce sens. Il est également important de tenir compte de ce qui a été établi par le passé. Même si nous sommes souvent en désaccord avec la CGT, la précédente mandature a fait part de son expérience et a parfois donné des conseils..

Virginie DAODA est désignée Présidente de la Commission à la majorité.

Catherine LAMARCHE précise qu'elle continuera certains chantiers qu'elle avait initiés, tels que le voyage en Inde, Noël et les arts forains ... et qu'elle apportera son aide, auprès des autres membres des ASC qui le désirent, dans le maniement du logiciel proweb .

XI. Désignation de deux membres pour la Commission des activités sociales et culturelles et d'information et d'aide au logement

Hélène MARGET indique que deux places sont laissées vacantes suite à la démission de Catherine LAMARCHE et celle de Jamal LEMONNIER, qui quitte ses fonctions de membre de la Commission ASC et de représentant syndical au CE.

Philippe PETIT fait part de la candidature de Brice CASSAGNABERE.

Pour donner de la légitimité à ses actions, Agnes Schiavo souhaite que Catherine LAMARCHE se porte candidate. De fait la carence sera éteinte.

Brice CASSAGNABERE et Catherine LAMARCHE sont désignés membres de la Commission à la majorité.

XII. Approbation de l'ouverture de l'accès à l'abonnement aux Editions Tissot aux représentants syndicaux du CE

Sandrine MAZIN s'étonne que ce point soit porté à l'ordre du jour.

Agnès SCHIAVO précise avoir interpellé le Secrétaire sur le fait que les membres du CE semblaient ne pas avoir accès aux Editions Tissot. La demande ne visait pas les représentants syndicaux.

Catherine LAMARCHE estime qu'aucune rétention n'est faite sur la délivrance des codes.

Franck LEPAGE considère que ce manque d'accès est dû à un oubli.

Philippe PETIT précise que les représentants syndicaux sont exclus de l'utilisation des ressources votée par le CE, sauf délibération contraire. C'est pourquoi ce point a été porté à l'ordre du jour. Il semble toutefois y avoir eu une incompréhension sur ce sujet.

Sandrine MAZIN indique que la Direction se montrera plus vigilante à l'avenir sur ce type de sujet. Il est important que les discussions aient lieu en amont.

Philippe PETIT précise que les réunions préparatoires, qui sont l'occasion d'évoquer ce type de sujets, ne sont pas suivies par tous les membres du CE.

Agnès SCHIAVO estime qu'il ne revient pas au Secrétaire de porter des jugements sur la présence ou l'absence des uns et des autres en réunion préparatoire.

L'ouverture de l'accès à l'abonnement aux Editions Tissot aux représentants syndicaux du CE est approuvée à la majorité.

Les codes d'accès seront communiqués à l'ensemble des élus.

XIII. Point divers

Franck LEPAGE indique que le syndicat Sud a interpellé, le 6 juillet dernier, la DRH d'Orange sur la difficulté de Globecast à recruter en externe. Celle-ci a répondu que le Groupe n'intervenait pas dans les recrutements externes de ses filiales.

Sandrine MAZIN répète que Globecast reste contraint par sa tutelle OBS dans ses recrutements externes.

Franck LEPAGE signale que le pupitre multiservice n'a toujours pas été remis à niveau, suite à un important orage qui a entraîné des inondations. La situation est d'autant plus inquiétante qu'une forte activité s'annonce avec la reprise des championnats de football.

Sandrine MAZIN répond que ce sujet doit être adressé au CHSCT.

Franck LEPAGE insiste sur le caractère urgent que revêt la situation. Sans les équipements nécessaires, le service ne pourra être rendu à 100 %. Dans ce cas, l'Entreprise ne pourra accuser les salariés de la mauvaise qualité de service.

Philippe PETIT demande si le sujet de la charge de travail chez Globecast Reportages a connu des évolutions, suite à l'interpellation des élus au cours du CE du 18 mai.

Sandrine MAZIN indique que ce sujet sera porté à l'ordre du jour du prochain CE.

Philippe PETIT ajoute que la possibilité de mettre en œuvre un comité de restauration avait été évoquée lors d'une précédente réunion.

Sandrine MAZIN répond que le comité sera initié en septembre.

Agnès SCHIAVO demande qu'une présentation du chantier Documentation soit réalisée. La question de l'évolution des métiers entraîne en effet beaucoup d'inquiétudes chez les salariés.

Sandrine MAZIN prend note de cette demande.

Virginie DAODA demande où en est le remplacement de Michele GOSETTI.

Sandrine MAZIN répond que le recrutement interne est en cours.

Virginie DAODA informe de sa volonté de mettre en place un voyage à New York au début du mois de décembre.

Philippe PETIT indique que la Présidente de la Commission ASC a mandat pour engager des sommes à hauteur de 25 000 euros. Pour autant, tout projet de dépense doit faire l'objet d'une présentation aux élus.

Catherine LAMARCHE précise que si ce voyage est subventionné à hauteur de 40%, il n'y a aucun problème financier pour conclure ce dossier contrairement à ce que craint Virginie Daoda qui pour le moment envisage un financement à 50%.

La séance est levée à 12 heures 15.

Le Secrétaire

Philippe PETIT

Le Président

Philippe BERNARD

Document rédigé par la société Ubiquis – Tél : 01.44.14.15.16 – <http://www.ubiquis.fr> – infofrance@ubiquis.com