



E:\NIOF5460\data\
déclaration CCE 13 a)

Mr Z répond qu'il fera une étude au cas par cas pour chacun des suicides.
Quant au rapport de Mme Catala, il est surpris de qu'il soit disponible sur Internet avant d'avoir été communiqué à FT.

Revient sur le tapis la question de l'agrément du SST

1/ ARCHE

Groupe de travail sur le projet Arche

Test de la phase pilote sur 4 boutiques. Étude terrain dans 4 boutiques (Bastia, Vienne, Nancy, Toulouse)

Pourquoi ne pas créer au sein de l'ad un niveau 2 pour apporter les réponses et qui serait chargé de faire l'interface avec les autres services ?

Fonctionnement avec GPPARC ???

FO :

Une satisfaction des salariés sur une aide rapide.

Quelques interrogations : Quel est le rôle du chantier analyse ? Chantier relation sociale dans quel contexte ? Avoir des retours avec un planning ? Création d'un back office ? Des postes seront-ils créés avec la possibilité pour des vendeurs de postuler ou quels seront les personnels recrutés ? Ce back office se fera dans quelles boutiques ? Que deviendront les salariés déjà en back office ?

Connexions avec les autres unités ? Gestion de ces flux ? Information du public ? N'y aura-t-il pas des flux supplémentaires si les clients ont la possibilité de voir leur réclas traitées en boutique ? D'où une augmentation du stress et moins de PVV ? Empilement des applis... Chantier Processus pour établir les process entre les différentes entités, quand et comment ?

FT : Restitution du projet à la fin du T2 devant les élus. Différents chantiers avec des chefs de chantiers dans chaque chantier avec consolidation entre eux ; Le but du projet est d'apporter de la satisfaction client. Ce ne sont pas les vendeurs des boutiques qui vont traiter ces clients. On va proposer aux salariés (DRCF ou UAT) des 1014 et du 3900 de venir en boutique qui continueront à être gérés par leurs entités. Soit une ou 2 positions par boutique.

Pas de polyvalence car on utilisera 2 SI - celui du distributeur et celui de l'opérateur qui ne peuvent pas être cumulés. On pourrait imaginer des petites plateformes dédiées aux boutiques où les salariés se connaîtront. On veut que les salariés intègrent le parcours client et en comprennent tous les tenants et les aboutissants.

Pas de communication au public dans l'immédiat.

CGT :

La CGT se félicite que FT veuille résoudre le problème des réclas en boutique. Importance de revoir les processus. Vigilance sur la création des emplois et sur la suffisance des effectifs.

FT :

Nos parts de conquête se sont largement dégradées dernièrement → donc vigilance.

Prise en compte importante de la qualité. Mais le prix du produit et l'offre différenciante sont primordiaux. Tous les emplois sup liés à Arche ne sont pas prévus au budget 2010.

FT :

Amalgame pas de SI sup pour les vendeurs. Test dans les grandes boutiques pour avoir la place d'accueillir 1 ou 2 salariés qui arrivent du 3900 ou du 1014.

CGC :

L'objectif du projet ARCHE est d'implémenter une organisation qui permet d'apporter une réponse à la quasi-totalité des demandes clients

Rien que la lecture de cette phrase est surprenante

On pourrait penser que depuis qu'elles sont mises en place, CAD en gros depuis le début des années 80, les boutiques avaient eu pour objectif de satisfaire les besoins de nos clients et d'apporter une réponse à la totalité de leurs demandes – que ce soit des demandes commerciales, ou des demandes plus administratives ou de C/L.

Si ça n'est pas le cas, c'est qu'il y a eu une digression quelque part, une rupture dans un process qui au moins à l'origine fonctionnait de façon relativement satisfaisante.

On lit que les outils ne sont pas faits pour les vendeurs, qu'ils utilisent un jargon très technique, qu'ils ne permettent pas au vendeur de donner une date de résolution au client, qu'ils ne permettent pas de faire des cas de gestion simples comme changer un titulaire de contrat, changer les coordonnées bancaire, etc.

On lit aussi que le 3900 n'a pas donné satisfaction aux clients qui ne fonctionnent pas à 64% des cas

Aujourd'hui on nous dit qu'il y a des soucis, qu'on a des applis informatiques qui ne savent pas traiter telle ou telle demande.

On peut légitimement se poser la question : mais c'est quoi ces outils, qui a pris les décisions de les mettre en place, il y a effectivement de nouvelles contraintes réglementaires ubuesques qui interdisent par ex l'accès à 42C, mais bon on a connu une situation qui fonctionnait, depuis quelques temps on a transformé les boutiques exclusivement en points de vente, auj. on se rend compte des dysfonctionnements que cette politique a pu entraîner.

Vous parlez dans votre dossier de 5 chantiers : dont un est sur les process. Or nous avons appris que Direction Management Processus n'est absolument pas au courant du projet Arche alors qu'aujourd'hui l'un des problèmes les plus importants est bien sur la mise en place de processus adaptés.

Sinon, sur la forme la présentation de votre dossier comporte toujours le même langage technocratique agrémenté de fautes d'orthographe (topage, le mot livrable comme nom, implémentation ...), manifestement ça n'est la nouvelle direction de FT qui doit en être l'inspiratrice, on retrouve la même logorrhée justifiant tous les projets de réorganisation (à savoir 20% des cas qui génèrent 80% des difficultés).

Enfin, sur le fond, les propositions de ce document de synthèse paraissent évidemment assez intéressantes.

· Pour la CFE-CGC-UNSA, la priorité devrait être le le 3900 qui déjà, pour fonctionner de façon optimale, pourrait par ex. être rapatrié à 100 % en France.

- Nous serions également soulagés si les évolutions de l'appli soft n'entraînaient pas des anomalies à relayer chaque fois par des facilitoo.
- On pourrait aussi demander, même si c'est un peu hors sujet, de façon plus générale à ce que les livebox et les décodeurs soient plus fiables afin de ne pas polluer les équipes par un SAV qui monte en charge
- Enfin, nous voudrions savoir quel type de personnes vous envisagez vous pour le N2 :→ exemple d'une personne qui a 55 ans ou presque, plus trop la fibre commerciale, que l'on a mis sur la touche – avec son accord – et qui passe sa journée à trier des documents, des factures,... pour les archiver sur l'ensemble des boutiques de la zone RAA → question : est ce qu'une telle personne ne serait pas plus utile comme relais N2 au sein d'une boutique, ce qui serait plus productif pour l'entreprise, plus utile pour les clients, et plus enrichissant pour la personne..

FT :

Parle de responsabilité du groupe sur les défaillances de certains services.
Le niveau 2 demandera une certaine expertise.

CFTC :

Le salarié au cœur du système.

SUD souhaite connaître la situation des TP en boutiques

FT amalgame ; le réseau de distribution est considéré comme le réseau de l'opérateur

FT : On ne peut pas répondre à l'intégralité des demandes

FT : nous évoluons, nous nous améliorons,

Le niveau nécessite une certaine expertise

CFTC : inverser la 1^{ère} proposition du projet (mettre le personnel en avant)....

FT : le doc envoyé aux OS n'a pas été envoyé aux OS CGT et FO.

Les CHSCT seront consultés

Un client qui passe par le salarié dédié au SAV ne peut plus aller voir un vendeur (on ne peut pas regarder la facturation, ou 42C)

On n'est pas opérateur, sinon les autres pourraient venir dans nos points de vente, utiliser notre SI serait avoir un avantage concurrentiel, serait considéré comme un avantage concurrentiel.

Il faut que le client le demande

Apprentis : FT ne souhaite pas + de 2 apprentis/boutique

2/ Accord ANI



E:\NIOF5460\data\
accord ANI CCUES 1.3

Il s'agit de mettre l'humain au cœur de l'organisation

La création d'un climat favorable associé à de bonnes conditions de travail favorise un travail de qualité,

Les managers devront également porter une attention particulière sur l'identification d'injonctions plus ou moins contradictoires, des situations d'isolement ou de marginalisation.

La communication entre les salariés demeure au sein de l'équipe un élément essentiel.

Le nouveau contrat social que le Groupe France Telecom Orange souhaite met en place s'inscrit dans le cadre de sa responsabilité sociale. Il s'agit de mettre l'humain au cœur de l'organisation, de donner aux salariés les moyens de s'épanouir dans leur travail et d'exercer leur métier dans les meilleures conditions.

Mr Z : Althusser (qu'il a du bien connaître) disait que l'avenir dure longtemps.

SUD : ce texte est toujours en discussion

21 abstentions FO ne prend pas part au vote
STC absent.

3/ accord IRP

ADB = Article sur le harcèlement flou mais volontairement flou

FO ne prend pas part au vote par manque de temps pour consulter sa structure

CFDT : la négo ne doit pas se faire au sein du CCE

21 abstentions FO ne prend pas part au vote

STC absent.

4/ PERCO

CGT contre le PERCO

SUD aussi mais pas tous

FO et CFDT sont pour

Le seuil de déclenchement de 700°, 600° en 2009, fenêtre de tir pour rouvrir le système

Vote :

9 FO pour,

CGT contre et une part de SUD,

1 abstention SUD + 2 CGC

5/ Com Logement du CCUES

Pour la CFE CGC UNSA : JM Dartagan remplace AM Minella –

Vote unanime

6/ État des comptes ASC du CCUES

Surcharge pole FARE

Le résultat provisoire au 31 décembre 2009 se traduit par un déficit global de gestion de **5 756 375,36 €**. Il se décompose ainsi :

- Déficit provisoire du budget Fonctionnement de 62 444,17 €
- Déficit provisoire du budget Activités Sociales Culturelles de 5 693 931,19 €

Le budget de Fonctionnement avait dégagé un déficit de 286 476,12 € au 31/12/2008, le résultat des Activités Sociales et Culturelles sur le précédent exercice étant quant à lui également négatif de 1 974 830,50 €. Fonds propres Fonctionnement de 584 855,72 € Fonds propres des Activités Sociales et Culturelles de 3 669 007,36 €

A la date du 31 décembre 2009, le déficit global de 5 756 375,36 € (déficit global de 2 261 306,62 € à fin 2008) vient diminuer d'autant les réserves antérieures du CCUES, réserves disponibles qui deviennent négatives pour un montant total de 1 297 017,95 €.

□

La trésorerie disponible (y compris valeurs mobilières de placement) à la date d'arrêté de la situation s'élève quant à elle 10 488 117 € et permet de couvrir partiellement les dettes engagées par le Comité Central à cette même date, hors dettes de budget à budget qui constituent des échanges de trésorerie internes au CCUES.

L'effectif de 43 personnes présentes au 31 décembre 2009 est identique à celui constaté fin 2008 soit un effectif stabilisé. Il est réparti par conséquent entre les deux budgets de la façon suivante :

o 6 personnes à 100%, 4 personnes à 50% sur le Fonctionnement et 20% du coût salarial du Directeur Général

o 32 personnes à 100%, 4 personnes à 50% sur les ASC et 80% du coût salarial du Directeur Général

□

□ Concernant le budget des Activités Sociales et Culturelles :

- Des rétrocessions des comités signataires de l'accord de gestion comptabilisées pour 38 100 436 € fin 2009 contre 40 047 671 € sur le précédent exercice. Ces dernières en diminution de 4,9% représentent 88,6% du budget initial estimé à 42 980 000 € pour l'exercice 2009

- L'encaissement d'un nouveau reliquat de gestion de 714 373 € (655 752 € en 2008)

- La comptabilisation des rétrocessions liées aux « aides pécuniaires » des exercices 2008 & 2009 pour un montant total de 570 803 € constituant une recette complémentaire non budgétée

- Des charges d'activités (hors dotations aux amortissements) comptabilisées pour 46 038 779 € (46 133 742 € en 2008) qui restent stables (-0,2%). Elles absorbent 116,7% des produits de la période et atteignent 108% du budget estimé à 42 622 223 €

- Des charges de structure imputables aux ASC pour 3 212 013 € représentant 8,1% des produits de la période écoulée. Ces charges sont constituées essentiellement des salaires et cotisations sociales du personnel affecté à ce budget pour 1 632 030 € soit 50,8% des charges de structure

- Des charges liées aux prestations assurées par le CCUES d'un montant de 42 826 765 € (43 290 861 € en 2008) en repli de 2,6% et essentiellement constituées des activités « vacances adultes » pour 27 274 993 € soit 69,1% des produits comptabilisés au 31 décembre. Ce poste est en net franchissement de son budget (21 603 395 € au budget initial) ce qui confirme l'engouement rencontré par les prestations proposées dans ce domaine. L'impact des décisions de gestion prises sur le dernier quadrimestre a permis de juguler le flux

- L'absence d'engagement de dépenses concernant la « Prévoyance »

- Des contributions allouées au « Domaine Enfance » en repli de 8,3% par rapport à 2008 et représentant 80% de l'enveloppe budgétaire
- Une progression sensible de l'activité « billetterie » de plus de 8,5% se traduisant par un dépassement budgétaire de 20,5% et soulignant, là également, l'engouement pour ce type de prestations
- Des prestations « Solidarité » en nette hausse au travers exclusivement de l'attribution de l'Aide à l'autonomie (+27,2%)
- La comptabilisation en « produits exceptionnels » de la quote-part de subvention virée au résultat pour un montant de 1 078 230 € suite au transfert en immobilisations d'une part important des différentes phases de conception du Portail

Le poste "**créances clients/ouvrants-droits**" correspond aux créances des ouvrants droits restant dues au CCUES à la date de clôture des comptes annuels et estimées à 83 055,57 €. Ces dernières sont intégralement issues des extractions ARAVIS et ont pour l'essentiel été générées à la suite d'erreurs de paramétrage sur les différents modules du Portail.

Aussi, eu égard aux procédures de relances engagées et au taux de recouvrement obtenu, les créances restant dues ont été provisionnées à hauteur de **69 647,49 €**.

Un

travail important de suivi des créances individuelles a été réalisé mais reste cependant à

poursuivre dans la mesure, où, là encore, les données sont issues d'extractions ARAVIS.

- L'absence d'activité sur la ligne budgétaire dédiée à la « Prévoyance »
- Un « Domaine Enfance » en repli de 8,3% par rapport à 2008 et représentant 80% de l'enveloppe budgétaire
- Une progression sensible de l'activité « billetterie » de 8,5% en dépassement budgétaire de 20,5%
- Un poste « Solidarité-Devoir de Mémoire & Aide à l'autonomie » en forte progression de 24%, hausse exclusivement constatée sur l'aide à l'autonomie

Hausse des salaires (budget de fonctionnement)

FT déplore que le FT ait à fiancer certaines expertises pour le compte du CCUES

Budget de fonctionnement du CCUES (0,2%) == idem celui de RSI,

Une partie des 570 000€ des aides pécuniaires aurait du concerner l'année précédente (donc surplus artificiel).

32 personnes à TP travaillent pour les activités ASC.

FT : engagements sur les locaux, remboursement du trop versé aux CE échelonné sur plusieurs semestres, versement 2010 égal à 2009 (moins les trop versés)

Consommé ASC par retraité : voir second document

Cout total du portail Aravis : DV fera un focus au moment des comptes définitifs.

CFDT : Ft a versé les 2 millions d'€ prévus pour le portail (1,7 millions dépensés de fait).

69 647€ créances clients ouvrant droit → ces sommes sont elles perdues ???

JOURNEE DU 14 AVRIL 2010

Déclaration CFE-CGC-UNSA :

Je voudrais revenir sur la dernière réunion du CCUES de mars, et notamment sur la fin de la réunion, lorsque vous vous avez unilatéralement stoppé la consultation et avez décidé de stopper la mise en œuvre de la PVV sur les 4 CCE.

Nous avons été fortement choqués de votre réaction face aux questions légitimes des élus, en particulier pour ce qui concerne le mode de calcul des PVV

A cet effet, suite à l'envoi aux membres de cette instance de très nombreuses questions parfaitement légitimes de salariés d'un CCE ;

Nous souhaiterions de votre part :

- un démenti formel indiquant qu'il s'agit en l'occurrence d'une décision unilatérale de la direction dans laquelle l'ensemble des organisations syndicales a été mis devant le fait accompli.
- La présentation lors de la prochaine réunion du CCUES, d'un dossier complet, présentant de façon claire et explicite les modalités de calcul de cette PVV, avec un accompagnement extrêmement détaillé des risques psycho sociaux que cette mesure pourrait entraîner
- l'application des nouvelles mesures, rétroactivement au 1er janvier 2010, sur l'ensemble des quatre Centres Clients Entreprises

L'un des journaux de la presse parisienne titre aujourd'hui « MOURIR AU TRAVAIL un suicide tous les 9 jours à FT ».

Un livre intitulé « Pendant qu'ils comptent leurs morts » va être publié cette semaine et va très certainement faire les devants de l'actualité.

Je pense que pour désamorcer cette crise et mettre enfin un terme à ce climat délétère, une façon différente d'envisager le climat social autrement que par des oukases en fin de CCUES est absolument nécessaire.

Mr Z ne répond pas (silence assourdissant, le + connu des oxymores)

Suite à une relance (nf = monologue social):

Mr Z : il n'y aura aucun effet rétroactif – les syndicats ne voulaient pas voter ce projet, qui avait trait à la PVV du S1 – je l' ai donc retiré.

Sud demande une prime de rattrapage de la PVV

CGT ré intervient lors de la discussion....Mr Z droit dans ses bottes...

7/ Projet d'intéressement exceptionnel

CFE-CGC-UNSA : on apprécie l'augmentation par rapport à 2009,

Mais nous déplorons la faiblesse du niveau de l'augmentation d'autant plus que l'intéressement, lui, est à la baisse.

Le montant est décalé face aux 4, milliards de dividendes versés-

Nous regrettons que cet intéressement exceptionnel ne soit pas appliqué à l'ensemble du groupe ; en effet plusieurs milliers de salariés des filiales (Équant, Silicomp, Etrali, Setib, CVF, Globecast, Expertel Consulting...) sont exclus de ce versement,

VOTE :

13 voix pour CFDT, CFTC, SUD

8/ Projet d'accord salarial 2010



E:\NIOF5460\data\
Projet d'accord salari:

- **Mesures générales BCD**

- 1,4% au 1er janvier 2010, avec un minimum d'augmentation garanti de 360 € bruts en base

- Annualisée, pour une activité à temps complet.

- 0,6% au 1er juillet 2010, avec un minimum d'augmentation garanti de 140 € bruts en base

- Annualisée, pour une activité à temps complet.

- **Mesures individuelles BCD = 1%**

- **Mesures générales Cadres**

- Pour tous ces personnels, cette mesure est mise en œuvre par une augmentation garantie des salaires

- fixes d'un montant uniforme de 500 € bruts en base annualisée, pour une activité à temps complet.

- Le budget de cette mesure correspond à une progression moyenne en niveau de 1,0%.

- **Mesures individuelles Cadres = 2%**

Les minimas annuels de Complément France Télécom des fonctionnaires sont relevés de 1,5% au 1er juillet 2010, avec un relèvement minimum de 50 €

- **Mesures d'augmentations automatiques**

- La rémunération de base des femmes des catégories de personnel précisées ci-après est augmentée

- Au 1er juillet 2010 comme suit, en base brute annualisée, pour une activité à temps complet :

- Salariées de droit privé niveau B 180 €

- Fonctionnaires niveau II.3 90 €

- La promotion (accès à un groupe ou un niveau d'emploi supérieur) se traduit, pour ces personnels, par une augmentation minimum de la rémunération de base brute de 3%.

-

Accord salarial

Reprise des mesures essentielles par M. Gueguen

Négos du 15 mars au 12 avril

Concerne tous les salariés de l'entreprise, prend en compte davantage de solidarité ;

Les dispositions particulières : promos, jeunes, bas salaires, égalité pro

Principes de mises en œuvre des garanties minimales.

Des mesures qui sont additionnelles : augmentation du CFT de 100€ pour les catégories A B C et D

D'ici la fin de l'année négos ou groupe de travail pour travailler sur les critères qui apparaissent dans les bilans.

CGT :

Demande une meilleure répartition des richesses (oh ???), 13ème mois et augmentation générale de 10% ;

Augmentation pour tous les salariés ok mais pas suffisante

Reconnaissance du travail et des compétences au quotidien

Rappel sur les 2 JTL refusés pour les salariés à 35H

FT :

Point soulevé lors du comité groupe France, les cas particuliers les 35H, les TP et les filiales.

Pour les 35H, les 2 JTL sont accordés à tous, y/c les salariés à 35 heures (obligé de consulter le service juridique pour savoir comment, a priori 2 RC devraient correspondre).

Pour le TP jusqu'à 50% auront 1 jour ; au-dessus auront 2 jours

Pour les filiales les négos locales sont en cours

L'accord ne concerne pas aujourd'hui tous les personnels mais les négos continuent en particulier pour les filiales.

CFTC :

Point sur la catégorie B suite aux décisions du conseil paritaire avec des dispositifs de reprise d'ancienneté et d'évolution d'échelle soit plus de 20000 salariés concernés.

Par contre, les salariés n'ont souvent pas de notification.

Mesures insatisfaisantes pour la bande C

Mesures de début de carrières indépendantes des mesures générales (pas de confiance aveugle aux managers) Déception sur l'accord

FT :

Ca sera fait pour les notifications

FO :

Pas de mesures minimales pour les cadres

Information des salariés ?? Demande de remise du document de notification officielle → FT dit OK

FT :

Rétroactivité sur les minima CCNT au 1^{er} janvier 2010

Si les managers ne remettent pas la fiche les salariés peuvent la réclamer

FO :

Accord qui doit servir de référence pour les accords dans les filiales

FO privilégie les évolutions d'échelon et indiciaire

CFE-CGC-UNSA (nf) :

Les propositions de la NAO 2010 peuvent paraître intéressantes lors d'une première lecture, mais sont insuffisantes compte tenu du différentiel d'inflation entre 2009 où elle était quasiment nulle et 2010 où elle est aujourd'hui à 1,6% et risque d'avoisiner les 2% en fin d'année.

Par ailleurs, je ne reviendrai pas sur la méthode « marche avant puis marche arrière », avec les - 0,2% entre le 6 avril au matin et le 6 avril après-midi, qui est difficilement acceptable !!!

Au niveau de nos revendications, nous demandons dans un contexte de refondation sociale, une attribution de pouvoir d'achat net pour tous les salariés passant par :

- Une augmentation générale pour tous les salariés cadres et non cadres qui répercute à minima le niveau d'inflation réel des dernières années afin de maintenir le pouvoir d'achat de tous.

- Une clause de révision tenant également compte de l'inflation réelle, notamment pour ceux qui ne bénéficieront pas des mesures générales

Au jour d'aujourd'hui, on annonce 1,6% d'inflation

- Une politique de Prévoyance intégrant les fonctionnaires, avec une prise en charge globale par le Groupe ainsi que cela est prévu dans la loi sur le changement de statut de La Poste qui permettra de renforcer les droits et statuts des agents de la poste avec notamment un régime de complémentaire santé pour les fonctionnaires de La poste

- La prise en charge par le Groupe de cotisations retraites supplémentaires pour tous

- L'attribution d'une indemnité de résidence pour tous

- Des mesures fortes et automatiques pour corriger les inégalités Femmes/Hommes et professionnelles par bandes qui permettront un rattrapage des situations avec effet rétroactif au 1/1/2010

- La révision de tous les minima de la CCNT

- La revalorisation des minima du Complément France Télécom pour tous correspondant au niveau d'inflation (les 1,5% risquent d'être dépassés)

- Plus aucun Cadre ne doit être au-dessous du seuil AGIRC de 120 points (seuil sécurité sociale) !

- Un rattrapage pour tous les salariés ayant un salaire inférieur au seuil de recrutement commun à chaque région, à niveau égal d'emploi

- Une véritable transparence sur les mesures managériales, sur la politique de promotion, les primes exceptionnelles, les salaires à l'embauche, la PVM et la PVV

- La réactualisation des avantages en nature (AVNA) qui sont désuets

Comme nos collègues de la CFTC nous marquerons notre déception sur ce projet en nous abstenant lors du vote.

FT (Mr Gueguen) : Prévoyance de La Poste : on attend pour voir

Égalité H/F : il faut apprendre à marcher en marchant.

Ça n'est pas à l'échelon central de tout appliquer de manière aveugle, y/c en matière de rémunération.

CFE-CGC-UNSA (vg) :

- pour notre part, nous insistons également sur la remise détaillée de la notification écrite des augmentations. Nous demandons en particulier que soit précisé les différents éléments qui constituent l'augmentation, à savoir la part jeune s'il y a, part femme, etc ...

- sur l'égalité salariale H/F, j'ai bien entendu vos propos et pose la question : le budget est-il suffisant ? Cette année est particulière, puisque c'est la 1ère année qu'il ya obligation, de par la loi, d'égalité salariale, faute de quoi il y a sanction financière. Dans quelle instance pourra-t'on vérifier cette égalité salariale ? dans le bilan annuel NAO ou dans la commission de suivi de l'accord égalité pro ?

- j'ai enfin une question pour M. Zylberberg. Dans un courrier en date du 16 novembre dernier, Mme Catala demandait à M. Zylberberg que soit négocié les

modes de calcul des PVV.

- b) J'ai repris vos accords salariaux et je n'ai pas trouvé trace d'une conduite au niveau national sur les modes de rémunération au regard sur le mode de calcul des parts variables. Je vous rappelle que les modes de la rémunération rentrent dans le cadre de la négociation annuelle telle que prévue par l'article L2242-8 du code du travail (cass soc 2000). De même la modification des modes de rémunération doit être soumise au comité d'entreprise, le mode de rémunération faisant partie intégrante des conditions de travail (art L. 2323-1 du code du travail)

selon ce même courrier, vous avez rencontré Mme Catala le 1er décembre. Pourriez-vous donc nous préciser les motivations qui ont été avancées de votre part, pour que les modes de rémunération ne soient pas intégrés à la NAO.

Me Z : a échangé avec Mme Catala ; une négociation sera ouverte en mai sur les PVV et PVM.

...

FT :

Égalité HF : la Direction déclare qu'il n'y a plus de différence entre les salaires H/F

Il s'agit plutôt de développer la promo des femmes là il y a des disparités ;

Dans la négociation salariale et commission de suivi de l'accord égalité professionnelle on peut trouver les éléments

Dans la fiche de notification il y aura le détail des augmentations.

Les parts variables sont abordées en début de négociation NAO et quand il y a des modifications elles passent en CCUES.

SUD :

Abstention sur l'accord pas satisfaisant car ne concerne pas l'ensemble des salariés

CFDT :

Date d'effet pour les fonctionnaires ???

Aurait souhaité que les mesures soient plus importantes donc abstention

Vote : 21 abstentions (le reste)

3 pour (FO)

9/ Avenant sur la participation

Consultation sur les possibilités qu'ont les salariés de placer sur la participation.

Depuis 2009, la participation peut être directement perçue

Vote : 6 abstentions (SUD) 18 pour (le reste)

10/ participation d'une filiale déjà détenue à 51% par le Groupe

Projet « Vinsi II »

INFOS CONFIDENTIELLES, pour + de détails merci de contacter Noël Fayeaux

11 : Vote com SI et réseau (CFE-CGC-UNSA)

C Chauveau remplacée par

Titulaire = Jean Pelgrin Bomel

Suppléante = NACHMAN-GHNASSIA Sophie NCPI/NAD/TIP

Vote à l'unanimité