

Juin
2009

CE DT IDF



La Lettre d'Informations

... parce que vous pouvez être un jour concernés ...

Comité d'Etablissement du 25 juin 2009, 2 ou 3 choses que nous avons retenues...

Le 25 juin s'est tenu le CE de la DT DIF. A l'ordre du jour : Information sur l'évolution de l'activité Publiphonie pour la DT IDF, Information/consultation sur le rapport conventionnel emploi 2008, Information sur le rapport annuel 2008 sur le travail à temps partiel, Nomination d'un nouveau médecin du travail pour la zone SE de l'IDF, Information sur l'évolution du projet FTTH (fibre) de la DT IDF et modalités ASC.

Evolution de l'activité publiphonie

Une fois de plus, la CFE-CGC/UNSA dénonce un dossier qui n'est que la pâle copie du dossier CCUES ; Seules 2 pages donnent des éléments très succints sur la situation dans les UI d'IDF.

La situation en IDF est différente de l'évolution nationale où le passage à la sous-traitance est généralisée.

Les techniciens restent sur leur activité. Pas de sous-traitance prévue aujourd'hui le nombre de techniciens couvrent l'activité. Sauf pour l'UI IDFO.

UI PARIS:

- Pas de sous traitance prévue, le nbre de techs couvre l'activité. Une décroissance liée aux volumes de sav sera à étudier, si besoin.
- Selon les souhaits d'évolution professionnelle des techs, l'organisation pourrait être revue.

UI HDS

- Pas de sous traitance prévue, le nbre de techs couvre les besoins
- Selon les souhaits d'évolution professionnelle des techs, l'organisation pourrait être revue.

UI IDFS

- Pas de sous-traitance prévue tant que le nbre de tech couvre l'activité.
- Poursuite du développement de compétence des techs sur les activités de production R02/R03 et rétablissement répartiteur et ligne terminale.
- Proposition d'évolutions possibles suivant projets pro

UI IDFE

- Pas de sous-traitance prévue en 2009, les techniciens sont polyvalents.

UI IDFO

- Sous-traitance progressive en fonction de l'évolution naturelle des effectifs

En fonction des souhaits d'évolution des certains techs (expertises).

La Direction rappelle qu'il n'y a pas de raisons de changer un système qui fonctionne, la qualité de service des UI IDF est parmi les 10 premières.

Le CE a alerté la Direction sur le cas des 9 salariés de l'ADV situé à Villette dont l'activité disparaît. Il auront un entretien individuel pour suivre leur activité sur le Havre s'ils le souhaitent.

Ou :

- des opportunités correspondants aux besoins prioritaires ou stratégiques au sein de l'Île de France et particulièrement sur les métiers de la relation clients,

Ou :

- Possibilités offertes sur les métiers de la relation clients ou sur des postes dans le domaine de l'environnement de la vente (liste non exhaustive)
 - ?Pilote Adv complexe
 - ?Assistants commerciales AE Paris - AE ISE
 - ?Chargé de de la relation consommateurs
 - ?Conseillers clients AVSC, AD, CCO Ivry, CSE Villabé
 - ?Postes back office CCO Ivry, CSE Villabé
 - ?Parcours de professionnalisation

Les salariés seront accompagnés selon les modalités de la décision DG 46.

Déroulement du projet FTTH

Un certain nombre de règles restent à définir par l'ARCEP. (Dernière décision ARCEP du 22/06/2009 en ligne sur Intranoo).

Ceci étant dit, le contexte entraîne une réduction de l'activité de raccordement des immeubles au second semestre 2009.

Le passage d'une phase de prédéploiement à une phase de déploiement ne peut se faire sans une clarification du cadre réglementaire et concurrentiel dans lequel ces investissements se déploient.

France Telecom promouvoit avec d'autres un système plus simple dont nous avons fait la preuve du fonctionnement avec tous les opérateurs sans exception. L'important pour les copropriétaires est d'avoir une colonne montante fibrée (peu importe par qui) pourvu que tous les opérateurs puissent s'y interconnecter. L'effort de fibrer les immeubles doit être assuré par tous les opérateurs : France Télécom Orange ne veut pas être le seul opérateur à qui l'on imposerait alors des contraintes.

Par contre, en Ile-de-France, où la concurrence est la plus forte et où les volumes sont les plus importants, le nombre d'immeubles à produire va être progressivement divisé par 3 pour passer de la centaine d'immeubles raccordés actuellement chaque semaine à une trentaine au quatrième trimestre avant de pouvoir remonter. Comme indiqué ci-dessus, la remontée à un rythme supérieur ou équivalent au rythme actuel dépend des conditions extérieures.

Malgré cela, la diminution du nombre d'immeubles à raccorder chaque semaine va nécessiter de redimensionner provisoirement les équipes internes qui en ont la charge. Les personnes concernées se verront proposer des missions renouvelables. Elles devront être en mesure de reprendre leur activité actuelle dès que nécessaire.

Seules les Unités d'Intervention Paris et Hauts-de-Seine sont concernées.

27 salariés se verront proposer une mission temporaire.

Les missions proposées au cas par cas tiendront compte des compétences de chacun.

Une commission de suivi au sein de la Commission Emplois sera mise en place.

Les missions feront l'objet d'un contrat écrit où sera décrit le prêt de compétences, ainsi que les dates de début et de fin de la mission.

Les horaires seront conservés au moins pendant 6 mois sauf si le salarié accepte les horaires du service prenant.

Des formations seront mises en place pour la prise en main du nouveau poste, mais aussi pour reprendre son poste d'origine.

Un accompagnement financier pourra être envisagé s'il y a éloignement du domicile.

Les salariés restent affectés à leur unité d'origine et seront « rappelés » sur leur poste dès que l'activité le nécessitera.

Rapport annuel 2008 sur le travail à temps partiel

Effectifs actifs à temps partiel par niveau et par genre

Globalement, nous avons remarqué une grosse proportion de temps partiels en bande C avec une grande majorité de femmes (les 2/3). Ils passent de 835 au 31/12/2007 à 692 au 31/12/2008 (baisse de 19,9%).

Les CDI Temps Partiel sont uniquement sur cette bande C et représentent un quart du chiffre total. Ils sont en baisse chaque mois avec un total sur l'année de -25,1%.

Effectifs à temps partiel par pourcentage de temps travaillé et par genre.

Les femmes sont également en grand nombre à prendre un temps partiel de 80 à 90%. Elles sont en moyenne 730 pour 126 hommes.

On ne retrouve pas cette différence notable chez les CDI TP qui sont en moyenne 151 femmes pour 143 hommes.

538 salariés sont passés ou ont été recrutés en temps partiel en 2008. La population hommes/femmes est équivalente.

Ce bilan ne donne aucune information sur les motifs de recours à temps partiel.

Les temps partiels pour raisons thérapeutiques ne sont pas précisés, ainsi que les temps partiels sur autorisation, et ceux accordés de droit. La direction nous a indiqué qu'il n'y avait à ce jour aucun refus. Nous constatons cependant une perte de 451 salariés CDI actifs en temps partiel entre 2006

et 2008.

Sur le terrain, les agents à temps partiel subissent quotidiennement beaucoup de pression pour repasser à temps plein. Les demandes de renouvellement ne passent bien souvent pas la barrière de la hiérarchie. Les temps partiels sur autorisation sont pratiquement refusés lors des entretiens avec les managers qui encouragent souvent ces salariés à ne pas remplir le formulaire de demande de temps partiel. Il n'y a donc aucune trace.

Nous en avons de nombreux exemples. Quand ces refus (qui existent) sont motivés pour des raisons de service.

Nous pensons que cela traduit au contraire un manque de personnel chronique dans beaucoup de services qui fonctionnent en permanence à flux tendus. Les managers n'ont plus de « marge de manœuvre » afin d'accorder ces temps partiels qui pour les salariés-parents devraient être plus facilement acceptés (selon la charte de parentalité signée par France Telecom).

Nous demandons également plus de recherche sur les difficultés et le stress que cette population rencontre au quotidien car bien souvent les objectifs donnés à ces salariés sont les mêmes que ceux imposés aux salariés à temps plein.

Rapport conventionnel Emploi 2008

Nous constatons une baisse importante de l'effectif actif CDI de 6,4%, bien supérieure à la moyenne nationale qui est de 4,7%.

Nous avons aussi constaté que :

- c'est essentiellement le niveau C qui est touché,

- le rapport entre le nombre de salariés hommes/femmes déjà en défaveur de ces dernières s'est aggravé,

- 61,5% des salariés de la DT ont 45 ans et plus,

- le nombre de recrutements externes est très faible

- le recours à la sous-traitance est très élevé.

Le rapport conventionnel emploi 2008 a pour vocation de donner une image au 31 décembre.

Tendances d'évolution des métiers 2008-2010

91% du personnel de la DT travaille dans deux domaines de métiers :

- le **domaine client**

- le **domaine Réseaux** qui aurait une tendance en décroissance sur toutes ses familles de métiers.

Les besoins en compétences 2009

- les métiers de la vente en AE

- les métiers des UI : professionnalisation du métier de TIC.

- les vendeurs et conseillers techniques en boutiques.

- les métiers de la relation client par téléphone : AVSC : effort sur les activités de fidélisation.

SAV : priorité aux flux convergents, à la fibre et aux équipes d'assistance à distance.

M2M dans le domaine entreprise

Les actions 2009

- Renforcer la mobilité interne ; en 2008, à la DT IDF, il y a eu 626 mobilités vers un secteur prioritaire accompagnées d'un changement d'unité, 199 salariés ont évolué d'un métier non prioritaire à un métier prioritaire.

- Dynamiser les parcours de professionnalisation
- Intensifier le recrutement d'apprentis et de

contrats de professionnalisation.

- Accroître le développement des compétences et les expertises métiers.

- Favoriser la mobilité interne et externe grâce à l'espace développement.

Nous nous étonnons de ne pas voir traités des thèmes centraux comme :

les mesures en faveur des salariés seniors et des salariés exposés aux conséquences économiques ou technologiques,

Les motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux contrats de travail à temps partiels ainsi qu'à des salariés appartenant à une entreprise extérieure.

La Direction s'engage sur le fait que s'il y a des recrutements externes, on puisera dans notre effectif d'apprentis.

Vos sites utiles

CFE-CGC Fran Télécom Orange :

www.cfecgc-ft-orange.org

Observatoire du stress et des

mobilités forcées :

www.observatoiredestressft.org

Informations Prud'hommes

www.toutsurlesprudhommes.com

Boutique du pouvoir d'achat

www.laboutiquedupouvoirachat.com

Vos contacts :

Vos Délégués

Syndicaux

Thierry Blandin
Elisabeth Rivier
Olivier De Lannurien
Philippe Reig
Patrick Masgonty
Hannan Azeroual
Philippe Giot
Michel Guichard
Cyril Bauchais
Laurent Cece
Danielle Attlan
Jean-Paul Gaziello
Jerôme Marbouty
Fatimata DIOP
Marc Attali

Vos représentants

CE

Elisabeth Rivier
Olivier De Lannurien
Michel Guichard

Vos Délégués
du Personnel
Olivier De Lannurien
Laurent Bourgeois
Gilles Pelletier
Jerôme Marbouty
Pascal Le Bars
Frederic Bagardie
Gwen Poulain
Brigitte Guy
Laurent Cece
Bernard Pont
Cyril Bauchais
Hervé Remelhe
Françoise Menier

**S'investir aujourd'hui, c'est agir pour
ne pas subir ...**

Vous souhaitez vous engager ??

**Veillez contacter un des Délégués
Syndicaux pour en parler avec lui /
elle (liste dans "Vos contacts")**

... Aidez-nous à vous aider ...

Médecine du travail

A été nommé le Docteur Françoise COUTURIER a 19 voix pour et 1 voix contre.

Elle couvrira les secteurs 77, 91 et immeuble E-magine à Paris à compter du 1^{er} juillet 2009.

Le Docteur Rachid Hadj-Aïssa actuellement en CDD sur le secteur de l'UIA est reconduit en CDD pour 3 mois.

FONCTIONNEMENT DU CE ET ASC

1) Les subventions aux Associations seront versées pour moitié en juillet.

La seconde moitié sera versée si les associations élaborent un projet pour les salariés de la DT IDF..

Voté à l'unanimité

2) Aide au spectacle vivant :

Le CE décide de reconduire la prestation aide au spectacle vivant. Pour un abonnement à une saison de spectacles d'un établissement culturel. Par établissement culturel, il faut entendre établissement de spectacles vivants (théâtre, musique, danse, pluridisciplinaire...).

Remboursement sur factures acquittées.

Une seule prestation de 60% du montant de la facture, pour un abonnement par an et par ouvrant droit et ses ayants droits.

Montant de la prestation plafonné selon la tranche de QF, au moment de la demande.

- QF 0 à 4 : 110 €□

- QF 5 à 8 : 90 €□

- QF 9 à 13 : 70 €□

Pour les enfants, la prestation est à l'enfant.

Prestation ouverte aux actifs, CFC et retraités (sur budget retraités).

Pour la saison 2009-2010, le bénéficiaire doit avoir souscrit son abonnement entre le 1.07.09 et le 30.06.10.

Vote : 2 contre FO ; 4 abstentions CFTD ; 14 pour SUD CGT CFE CGC

3) CESU Handicapés

Le comité d'établissement décide de reconduire la prestation solidarité

Chèques Emploi Service Universel Handicapés 2009 pour les ouvrants droit (actifs et CFC) inscrits au CE.

La prestation est accordée pour la garde d'enfant au sein du foyer fiscal ou d'adulte handicapé ou dépendant (ouvrant droit et ses ayants droit).

Le CE subventionne la totalité des CESU sans conditions de ressources.

Le plafond annuel par ouvrant droit est limité à 150 CESU (plafond annuel Urssaf de 1830 €) sur présentation des justificatifs suivants :

- Attribution de l'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (ancienne AES) pour un enfant de moins de 20 ans.

- Attestation COTOREP ou Carte d'Invalidité à 80% ou pour un adulte handicapé de plus de 20 ans. (ouvrant droit, conjoint ou enfant rattaché fiscalement).

Au-delà de ce nombre, des CESU non abondés peuvent être commandés.

Valeur faciale du CESU : 12.20 €□

Le nombre maximum de CESU abondés est fixé à 25 par mois (dans la limite du plafond annuel).

Voté à l'unanimité