



CE Fonctions Support

Réunion du 20 février 2014

Partager ce que nous en avons compris.

CE - ASC – Résolutions Arbre de Noël Ile de France 2014 et reliquats budget 2013

« **Arbre de Noël IDF 2014** Après mise en concurrence, les élus du CE Fonctions Support réunis le 20 février 2014 retiennent pour l'arbre de Noël IDF le spectacle suivant proposé par la société Absolu Productions :
Film d'animation « **Astérix Le domaine des Dieux** » précédé de la **Féerie des Eaux au Cinéma le Grand Rex (75002 Paris) le Samedi 22 novembre 2014 à 16H15** Le montant total alloué (sachet friandises compris) est de 20 500€ (base 1200 personnes) »

Votée à l'unanimité

« Les élus du CE Fonctions Support demandent que le montant constaté de l'excédent budgétaire des ASC 2013 suite au rapport annuel des comptes par l'expert-comptable, soit affecté en totalité ou en partie à la prestation fin d'année 2014 « chèques Noël adultes ». »

Votée à 12 voix pour et 3 abstentions.

A noter qu'une résolution analogue a été votée en 2013 pour le reliquat 2012 et qu'il est très probable que le rapport annuel définitif 2013, qui reste à venir, montre qu'au final cette allocation n'a pas eu d'effet en elle-même, mais nous y reviendrons le moment venu.

DSPF – Information sur l'évolution des ressources – on a enfin parlé GPEC !

Commençons par noter deux points importants : le dossier se limite à des projections à fin 2018 et la DRH des services Partagés Ile de France n'est pas intégrée dans le dossier présenté en raison du rattachement social de ses salariés (ils sont 77 au CE de la DO IdF, ceux-ci ne sont donc pas comptés dans les chiffres ci-après).

Les données sont simples, DSPF compte 955 salariés dont 514 ont plus de 55 ans, soit 54%, 146 sont déjà entrés dans un dispositif de fin de carrière parmi lesquels 61 sont complètement en temps libéré. Cette proportion de 54% est supérieure à la moyenne de l'entreprise, mais (curieusement ?) ce cas n'est pas isolé au sein de Fonctions Support, on le retrouve en particulier à la DIG et sur l'établissement d'Eysines de la Supply Chain. La décroissance de l'effectif y sera donc plus rapide qu'au global de l'entreprise alors même que ses missions et donc son niveau d'activité est pour bonne partie corrélé à l'effectif. La direction a présenté des projections à fin 2018, à partir d'une situation à fin 2013, exprimées en ETP (« équivalent temps plein ») afin de prendre en compte la notion de « forces au travail » c'est-à-dire un comptage basé sur les temps de présence effectifs (théoriques) afin d'ignorer les temps libérés en totalité ou partiellement. **Au global DSPF sur l'horizon considéré la baisse de ressources serait de 35%**, avec des disparités importantes entre directions et activités ou métiers, de -16% pour la plus faible à -60% pour la plus forte.

Pour rester sur le global, on note l'écart important entre 54% de salariés âgés de plus de 55 ans et 35% de baisse des forces au travail d'ici fin 2018. Il est du pour partie aux salariés déjà entrés dans les dispositifs TPS mais aussi à l'hypothèse qu'un tiers des « éligibles » par l'âge n'y adhèrera pas (annuités, choix personnels ...). Nous n'avons pas d'avis sur cette hypothèse, elle semble conforme aux constats faits à ce jour, mais le point important est qu'**en bornant son analyse à fin 2018** au prétexte que ce sera la fin de l'effet sur les forces au travail des accord en cours **la direction occulte la poursuite au-delà de 2018 de la baisse au moins sur le même rythme** des dites forces au travail du fait des départs en retraite de celles et ceux qui justement ne sont ni ne seront passés par un dispositif TPS.

Plus d'informations sur notre site <http://www.cfecgc-orange.org>

Vos correspondants CFE-CGC :

Frédéric ANDREANI - Marc ARNOLD - Patrick BRIVOT – Philippe CASTANDET – Serge CLEMENT – Laurence DALBOUSSIERE
Dominique De SPIRT - Jean-Marc DARTAGNAN - José DIAS - Dominique DUBRAY - Paul FABRE - Laure FALEMPIN
Antoine GALIA - Patricia GARCIA – Yves GARCIA – Yvon HENRY – Véronique LEFORTIER – Nicole MERI
Monique MANGIONI – Jean-Claude MINET – Pascal PEREZ – Virginie POUCHAIN – Pierre REGNIER – Catherine REYDY
Patrick ROGER – Philippe SUDRE – Christian TRUONG NGOC

Le comblement des ressources manquantes en regard du niveau d'activité est envisagé très majoritairement par des mobilités entrantes, et ce dès mars/avril 2014 afin d'anticiper les départs de 2015-2016 et une « forte sollicitation de la polyvalence » qui ainsi annoncée ne manque pas d'éveiller notre vigilance. Ce point parmi d'autres a amené à poser le principe d'une commission de suivi qui a été acceptée. La mise en place effective du tutorat a également été évoquée en regard des risques avérés de pertes de compétences.

Cette information générale sur DSPF a été suivie deux dossiers spécifiques en vue de consultations ultérieures l'un concernant les métiers gestion et soutien formation et l'autre les CSRH dit « projet concordance ».

Evolution de la Gestion et du Soutien Formation – incertitudes d'ordre réglementaires (CPF)

Les quatre pôles concernés sont ceux de la gestion des formations externes et soutien, de la gestion des commandes externes, de la gestion des dispositifs de formation, tous trois de la direction de la formation France (DFF), et celui de la formation au CSRH d'Orléans.

L'évolution de l'activité de trois pôles DFF est impactée par la mise en place à venir (2015) du compte personnel de formation (CPF) issue de l'accord national interprofessionnel (ANI) signé fin 2013, entre autres par le CFE-CGC, et dont les textes de loi sont en cours de discussion. Le CPF va se substituer au DIF pour l'ensemble des salariés de droit privé, la gestion des dossiers en sera peut-être confiée à l'organisme collecteur, et dans tous les cas la gestion des fonds en relation avec l'organisme collecteur est également amenée à évoluer avec une simplification pour l'entreprise.

En parallèle la diminution de l'effectif du groupe impacte à la baisse l'activité de l'ensemble des quatre pôles ainsi que de façon plus ciblée divers projets d'automatisation et de dématérialisation.

La baisse des ressources en ETP est plus importante que celle de l'activité, **l'écart à fin 2018 est de 4 à 8 personnes pour les pôles DFF** selon les alternatives de mises en œuvre du CPF, le comblement de l'écart est prévu par 2 recrutements CDI (2016) et des mobilités internes sur le bassin d'emploi de Montpellier, l'éventuel déficit temporaire (2 ETP sur 2014-2015) de ressources sera comblé par recours à des CDD. Pour ce qui est du **pôle CSRH d'Orléans l'écart à fin 2018 est affiché à 1,8 ETP**, à noter que le comblement est envisagé sur Montpellier ou Paris ... Aucune évolution de type sous-traitance ou externalisation sur l'ensemble des activités des quatre pôles.

Peu à dire sur ce qui est présent au dossier si l'on crédite la direction d'une approche loyale dans ses estimations. En revanche s'agissant d'une information en vue d'une consultation ultérieure le grand vide de la gestion de l'accompagnement de toutes ces évolutions devra être comblé pour la consultation.

CSRH – projet « concordance » - un travail certain, et une externalisation qui l'est aussi ... !

Un gros pavé, on parle là du document présenté à l'instance, 101 pages, peu ou pas de remplissage, il n'est pas permis de douter qu'il y a du travail derrière tout ça, un document consistant donc et du coup une présente synthèse forcément un peu réductrice, nous tenons à disposition l'intégrale pour ceux qui le souhaitent.

Toujours d'ici fin 2018, partant de 488 ETP fin 2013, **baisse des ressources de 38%**, de l'activité de 12% sur les bases actuelles et de 25% en tenant compte de gains de productivité annoncés. On est dans le lourd dans tous les registres. 85% des **gains de productivité (59 ETP !)** issus de l'automatisation et de l'optimisation de la performance, des processus et des outils ! 50 entrées par mobilités internes réputées pré-étudiées au niveau des territoires (pour rappel aucune fermeture de site sur la période) et, on y arrive, **externalisation de l'activité à hauteur de 45 ETP**, par niches dès 2014, puis d'actes simples à forte occurrence à partir de 2017, sans aucune indication des coûts générés ce que la CFE-CGC a fait relever.

L'organisation du travail, l'accompagnement RH et la conduite du changement ne sont pas occultés dans ce dossier, ce qui ne veut pas dire qu'ils sont considérés suffisants et/ou satisfaisants, les CHSCT seront bien évidemment en première ligne et une commission les réunissant sera mise œuvre ainsi que des groupes pluridisciplinaires.

Parmi les points importants **la direction affirme sa volonté de conserver les activités à forte valeur ajoutée** et dans ce cadre prioriser le comblement des postes dans les pôles nationaux en faisant appel à des mobilités inter-CSRH depuis les pôles portefeuilles, lesquelles sont annoncées « en premier lieu sur la base du volontariat et en second lieu éventuellement sur proposition du management en l'absence de volontaires ». Ca a le mérite d'être écrit et du coup aussi d'être attentivement surveillé, même si le dossier annonce tout aussi clairement des ambitions de montée en compétences et de développement des collaborateurs, avec valorisation et reconnaissance notamment parcours qualifiants et plans de promotions.

Plus d'informations sur notre site <http://www.cfecgc-orange.org>

Vos correspondants CFE-CGC :

Frédéric ANDREANI - Marc ARNOLD - Patrick BRIVOT – Philippe CASTANDET – Serge CLEMENT – Laurence DALBOUSSIÈRE
Dominique De SPIRT - Jean-Marc DARTAGNAN - José DIAS - Dominique DUBRAY - Paul FABRE - Laure FALEMPIN
Antoine GALIA - Patricia GARCIA – Yves GARCIA – Yvon HENRY – Véronique LEFORTIER – Nicole MERI
Monique MANGIONI – Jean-Claude MINET – Pascal PEREZ – Virginie POUCHAIN – Pierre REGNIER – Catherine REYDY
Patrick ROGER – Philippe SUDRE – Christian TRUONG NGOC

Evolutions d'organisation à la Direction de la Stratégie Client & Data – un air de clair obscur

Le projet présenté consiste en deux retouches d'organisation, le rapprochement des équipes « dialogue parties prenantes » et « dialogue consommateur », et celui des équipes « challenge et innovation » et « challenges nationaux et événementiels ». Les enjeux et bénéfices de ces évolutions n'ont pas franchement convaincu l'auditoire, pas repoussé non plus, à vrai dire **on se demanderait plutôt pourquoi des équipes aux domaines apparemment si proches se trouvaient éclatées dans des directions différentes et même de périmètre social différents** entre Fonctions Support et VMF ... A ce propos, au global des deux mouvements envisagés le bilan sera neutre puisque chacune des deux équipes de 6 salariés quittera sa division actuelle pour l'autre. Aucun changement de lieu de travail, mais des changements de manager pour l'une des deux équipes, les représentants du personnel seront particulièrement attentifs du fait de la présence de deux salariés handicapés au sein des équipes concernées. La mise en œuvre est annoncée pour mai 2014.

Bilan des demandes de « congés spéciaux » S2 2013 – ça ne se bouscule pas !

Par « congés spéciaux » il faut comprendre congés sabbatiques, congés pour création d'entreprise et congés pour solidarité internationale. Une seule demande dans le semestre, au demeurant acceptée, d'un congé sabbatique dans le cadre d'un essaimage.

Règlement Intérieur – avancées et recul ...

La rédaction en l'état n'inspire plus de remarques particulières en dehors du point de l'échelle de sanctions qui prête encore à débat. Mais ce point fait aussi partie du cadre beaucoup plus général de l'harmonisation/compatibilité entre eux des règlements intérieurs des différents CE, chantier qui n'a pour ainsi dire pas démarré et dont une majorité d'élus fonctions Support ont fait un préalable avant de donner avis, la direction a donc accepté un sursis en précisant toutefois qu'il ne serait que de courte durée.

CE exceptionnel du 21/02 – consultation en vue du licenciement de deux salariés protégés

Nous communiquons de façon volontairement limitée à ce stade sur ce CE, les deux licenciements soumis au CE ne le sont que parce que deux salariés parmi huit menacés de graves sanctions, dont un licenciement déjà effectif, sont porteurs de mandats de représentants du personnel et que la réglementation l'exige dans ce cas. **Le CE a refusé à l'unanimité de rendre un avis** pour ces deux salariés **compte tenu du dossier tronqué qui lui a été communiqué**. Nous y reviendrons, et plus longuement, puisqu'une nouvelle séance avec même ordre du jour est convoquée pour le 14 mars. A noter une unité syndicale sans faille au cours de cette longue et, n'en doutez pas, difficile séance.

Plus d'informations sur notre site <http://www.cfecgc-orange.org>

Vos correspondants CFE-CGC :

Frédéric ANDREANI - Marc ARNOLD - Patrick BRIVOT – Philippe CASTANDET – Serge CLEMENT – Laurence DALBOUSSIERE
Dominique De SPIRT - Jean-Marc DARTAGNAN - José DIAS - Dominique DUBRAY - Paul FABRE - Laure FALEMPIN
Antoine GALIA - Patricia GARCIA – Yves GARCIA – Yvon HENRY – Véronique LEFORTIER – Nicole MERI
Monique MANGIONI – Jean-Claude MINET – Pascal PEREZ – Virginie POUCHAIN – Pierre REGNIER – Catherine REYDY
Patrick ROGER – Philippe SUDRE – Christian TRUONG NGOC