



CE Fonctions Support

Réunion du 23 octobre 2014

Partager ce que nous en avons compris.

CE - ASC – Résolutions

Chèques Cadeaux de fin d'année : 140 € pour chaque salarié, 40 € pour chaque enfant ayant droit

« Les élus réunis en CE le 23 octobre décident d'allouer 140 euros en chèque cadeaux à tous les salariés rattachés au CE. C'est la société Cadhoc qui a été retenue suite à un appel d'offre. L'extraction du fichier salarié aura lieu le 24 octobre. L'envoi aux salariés est prévu en semaine 47. La période de réclamation avec un formulaire en ligne commencera le 1er décembre pour se terminer le 15 décembre. »

15 voix pour

Réflexions sur l'organisation à venir issue de l'unification des CE Fonctions Support et Finances

Le groupe de travail composé de représentants de chaque organisation syndicale ainsi que de salariés du CE travaille activement à la préparation de l'avenir afin d'assurer la continuité des prestations dans les meilleures conditions pour l'ensemble des salariés du périmètre de la très prochaine mandature. Ce travail d'anticipation et les options qui en résultent (nombreux aspects : juridique, équipes, outils ...) sera très utile aux prochains élus du CE qui, quelle que soit la représentation qui sortira du vote et les évolutions de prestations ASC qui pourraient en découler, auront des décisions à prendre quant au socle de fonctionnement.

et Mandat au Bureau actuel pour gestion des affaires courantes jusqu'au 31 décembre

15 voix pour

Bilan 2013 des contrats d'apprentissage et de professionnalisation – zéro CDI !

En comparaison avec fin 2012 le nombre d'alternants est quasi stable, 205 vs 215, la proportion des contrats de professionnalisation augmente, 25%, le taux de féminisation est de 69%, et quasi la moitié des alternants sont dans le domaine RH. A une et une seule exception près les diplômés préparés sont au minimum des bac+2. 31 des 186 alternants dont le contrat s'est terminé en 2013 se sont vus proposer un CDD ... et absolument aucun CDI. Alors on peut évidemment, et la direction ne s'en prive pas, se féliciter de la contribution de l'entreprise à l'effort sociétal de formation, des conditions d'accueil, de l'accompagnement et du niveau de rémunération : reste un taux de transformation en CDI absolument nul, l'apport en ressources de ces alternants est lui de 5% des effectifs CDI ... pas nul du tout, et pas cher du tout mais ça, ça n'a pas été dit.

Transfert partiel des achats informatiques dans la filiale montée avec Deutsche Telekom

Le projet est présenté en consultation à ce stade mais il affiche clairement l'objectif d'un transfert dans BuyIn effectif au plus tard le 1^{er} avril 2015. Le fruit est donc d'un seul coup si mur qu'on semble se dépêcher de le récolter car il n'échappe à personne qu'information et consultation sont à cheval sur deux mandatures IRP alors que d'autres projets identifiés ont fait l'objet à l'initiative de la direction d'un report volontaire de présentation au-delà des élections ce qui assure aux salariés concernés une continuité dans la connaissance des dossiers et dans la représentation de leurs intérêts. On se presse donc, certes les achats informatiques faisaient bien partie dès l'origine de BuyIn du champ de domaines à mutualiser, mais on peut se demander si cette brusque accélération du processus ne doit pas autant au règlement de problèmes de baronnies d'un côté du Rhin comme de l'autre qu'à la convergence du marché fournisseurs. A ce propos il faut noter qu'en sus du « hardware », « software infrastructure » et « software applications » DT apportera bien son activité « services » alors qu'Orange la conserve en propre et qu'il en résulte au total un sérieux déséquilibre dans les masses déléguées, 570 M€ pour Orange et 2800 M€ pour DT. Et les salariés dans tout ça ? Le déséquilibre s'y retrouve, 90 personnes pour DT et 25 pour Orange auxquelles la direction propose d'appliquer unilatéralement et à l'identique principes et mesures de l'accord négocié à la création de BuyIn. Pragmatisme indéniable, étonnant cependant, qui plus est pour un dossier du domaine achat, qu'aucune actualisation des clauses pécuniaires ne soit prévue, et que le principe en soit même refusé ... dans ce premier round.

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

Vos correspondants CFE-CGC :

Frédéric ANDREANI - Marc ARNOLD - Ali BEN M'BAREK - Patrick BRIVOT - Philippe CASTANDET - Jean-Luc CHRISTOPHE
Serge CLEMENT - Laurence DALBOUSSIERE - Jean-Marc DARTAGNAN - Dominique De SPIRT - Dominique DUBRAY
Paul FABRE - Laure FALEMPIN - Antoine GALIA - Patricia GARCIA - Yvon HENRY - Monique MANGIONI
Nicole MERI - Jean-Claude MINET - Gilbert NOEL - Pascal PEREZ - Virginie POUCHAIN - Pierre REGNIER
Catherine REYDY - Patrick ROGER - Philippe SUDRE - Catherine TOURRET - Christian TRUONG NGOC

Plan de formation 2015 – mieux dans le texte, mais pas dans les chiffres

Ci-après introduction du rapport de la Commission Formation du CE, introduction qui ferait tout autant office de conclusion :

« Les membres de la commission apprécient l'effort de clarté dans la description méthodologique de la construction du plan de formation en intégrant les éléments de temporalité, les acteurs impliqués et les enjeux à résoudre : enjeux business, enjeux GPEC. Ainsi ce plan reflète bien les évolutions souhaitées par l'entreprise et sa transformation, à savoir : Le défi démographique, les nouvelles compétences à développer, la transformation « Digital » et le souhait d'accompagner les managers et les RH par des formations à l'organisation du travail, l'accompagnement du changement, la santé au travail et la prise en compte des risques psycho-sociaux.

En revanche les membres de la commission s'interrogent sur les volumes prévisionnels de formation annoncés. »

Ce plan prévoit une moyenne de 20 heures de formation par salarié, contre 23 heures pour le plan 2014, cette baisse étant justifiée « par un alignement de l'objectif sur le constat des taux de réalisation des années écoulées ». La déclinaison de ce raisonnement aux objectifs collectifs et individuels des salariés ferait assurément un tabac, mais ça n'était pas le sujet ... Dans les masses, pour une dépense de formation prévue à 9 M€ et 75000 heures planifiées, l'axe « métiers » pèse 55%, l'axe « management » 16%, l'axe des formations générales 29% mais est en baisse de plus de 40%.

L'évolution du DIF vers le CPF concerne exclusivement les salariés de droit privé, la direction a affirmé son intention de maintenir les dispositions du DIF pour les AFO. Dont acte.

7 abstentions, 8 voix contre dont celles de la CFE-CGC.

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

Vos correspondants CFE-CGC :

Frédéric ANDREANI - Marc ARNOLD - Ali BEN M'BAREK - Patrick BRIVOT - Philippe CASTANDET - Jean-Luc CHRISTOPHE
Serge CLEMENT - Laurence DALBOUSSIÈRE - Jean-Marc DARTAGNAN - Dominique De SPIRT - Dominique DUBRAY
Paul FABRE - Laure FALEMPIN - Antoine GALIA - Patricia GARCIA - Yvon HENRY - Monique MANGIONI
Nicole MERI - Jean-Claude MINET – Gilbert NOEL - Pascal PEREZ – Virginie POUCHAIN - Pierre REGNIER
Catherine REYDY - Patrick ROGER – Philippe SUDRE – Catherine TOURRET - Christian TRUONG NGOC