



Réclamations DP

GSSC Losserland

Réunion DP du 13/01/2014

Réponse Direction du 20 janvier 2014

		Réclamations	Réponse Direction
CFE-CGC	Réclamation n° 1 – Reconnaissance sans promotion / accord salarial 2013 Extrait des mesures concernant notre réclamation :		<p>Des réponses avaient été apportées lors de la réunion DP de mai 2013 sur le sujet.</p> <p>Pour tout GSSC, 25 personnes ont été concernées en 2013 et le budget est allé majoritairement à des personnes ayant changé de filière métier ou de domaines, et en tenant compte également du positionnement dans le nuage de points et/ou du niveau d'implication sur le poste. Quelques personnes également au titre de l'expertise et élargissement du champ des responsabilités.</p>

	<p>6.2 - Emploi et compétences</p> <p>Afin d'accompagner la mise en œuvre des évolutions prévues par la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), un budget est réservé à la reconnaissance des évolutions professionnelles individuelles, hors promotions, impliquant pour les salarié-e-s concerné-e-s, une nouvelle étape significative dans leur parcours professionnel.</p> <p>Ces évolutions professionnelles résultent du choix volontaire des salarié-e-s, validé par la fonction Ressources Humaines et le management.</p> <p>Entrent dans le champ de cette disposition, les évolutions répondant aux enjeux de l'entreprise dans le développement de son activité et nécessaires aux besoins de compétences individuelles et collectives de demain, quels que soient le statut ou le niveau d'emploi.</p> <p>Il s'agit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de mobilités transverses entre filières métiers¹, vers des métiers pour lesquels la GPEC identifie des besoins pour les prochaines années - de la poursuite d'activité au sein de la même filière métier mais dans une dimension différente de la précédente : prise de responsabilités nouvelles et durables, expertise vers management, atteinte d'un niveau d'expertise ou de compétence de référence dans son métier, élargissement du périmètre managérial ou technique. <p>Ce budget a pour objet de reconnaître financièrement les salarié-e-s inscrivant la réalisation de leur projet professionnel dans le cadre ainsi défini.</p> <p>Cette reconnaissance financière individuelle prend la forme d'une mesure exceptionnelle d'augmentation du salaire de base / salaire global de base, attribuée par décision managériale à double niveau (N+1, N+2).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quels sont les critères de sélections des salariés éligibles? - Quelles sont les démarches à suivre pour le salarié ? - Les IRPs sont-ils éligibles ? - Avez-vous déjà mis en œuvre cet accord sur notre périmètre ? 	
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 2 – Reconnaissance du niveau d'expertise de certains acheteurs</p> <p>En pleine campagne d'EI et au moment d'aborder les compétences se pose la question pour certains acheteurs de la reconnaissance de leur expertise.</p> <p>En effet, un certain nombre d'acheteurs ont développé un tel niveau d'expertise dans leur domaine qu'ils sont associés parfois à des décisions de très haut niveau.</p> <p>Comment pouvez-vous maintenir le degré de motivation de ces acheteurs sans leur proposer une évolution professionnelle dans la</p>	<p>Un haut niveau d'expertise pour un acheteur peut se traduire par une reconnaissance de potentiel F (proposé par le manager en revue de personnel et validé par le codir GSSC) qui permet à l'intéressé de candidater sur des postes de ce niveau soit au sein de la filière mais plus généralement ailleurs dans le groupe.</p> <p>Le poste d'acheteur reste un poste de niveau E.</p> <p>Cf réponse 1, la reconnaissance d'un haut niveau d'expertise peut également être traduite avec les mesures spécifiques prévues notamment dans l'accord salarial 2013.</p>

	<p>filière ou un changement de niveau de grade pour reconnaissance d'expertise en bande F ?</p> <p>Il serait regrettable que certains talents quittent l'entreprise à la première opportunité faute de pouvoir ou savoir les reconnaître !</p>	
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 3 – Moyens de communications en TPS mécénat / association</p> <p>Quels sont les moyens de communication avec l'entreprise mis à disposition d'un salarié détaché en prêt de compétences auprès d'une association dans le cadre du mécénat de compétences, lorsque celui-ci n'a pas à sa disposition un ordinateur avec accès à intranet ?</p>	<p>Il a toujours accès à @noo via http://anoo.orange.com/ à partir de n'importe quel ordinateur.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 4 – conséquences sur TPS mécénat / association suite à dissolution de l'association</p> <p>Que se passe-t-il lorsqu'une association disparaît ou si le partenariat avec la fondation orange est dénoncé, alors qu'on est intégré dans le dispositif de mécénat ?</p> <p>Quelles seraient alors les répercussions sur sa situation et son salaire ?</p>	<p>Tout est indiqué dans la convention de mise à disposition de Mécénat de compétences</p> <p>Article 1 : « La mise à disposition peut prendre fin à la demande d'Orange, de l'association X ou de M. Y. <u>La partie qui met fin à la mise à disposition devra aviser l'autre partie par lettre dans les délais nécessaires à la réintégration de M. Y. dans son entité d'origine.</u> En cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin, sans préavis, à la mise à disposition par accord entre Orange SA et l'association X. »</p> <p>Le salarié en MAD mécénat de compétences reste salarié d'Orange , en contact avec son RH, manager,</p> <p>Il n'y a aucune conséquence sur le salaire.</p> <p>Le salarié revient dans son entité d'origine y compris s'il est parti dans une autre région, il peut aussi chercher une autre association susceptible de l'accueillir en mécénat de compétences.</p> <p>Il existe un Q/R sur le MECENAT de compétences très bien fait sur le site, lien ci-dessous : http://intranet.com.ftgroup/fr/orangeinside/foundation/Pages/foundation.aspx?-Mecenas-de-competences-142-</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 5 – Cotisations mutuelles</p> <p>Quel est l'impact du TPS sur le montant des cotisations et la couverture de la mutuelle y compris la prévoyance pour un salarié de</p>	<p>Les salariés ACO et AFO en TPS bénéficient des mêmes droits à la prévoyance et à la complémentaire santé du niveau choisi.</p> <p>En revanche les cotisations complémentaire santé varient selon la</p>

	<p>droits privés et pour un fonctionnaire ?</p>	<p>quotité de travail; la cotisation prévoyance reste identique.</p> <p>Cf le Q/R TPS http://club.rh.francetelecom.fr/rh/default/EN/all/clubrh_seniors2009/questions_reponses_accord_seni.htm</p> <p><u>3.7.4 quelles sont les règles en matière de prévoyance et de mutuelle ?</u></p> <p>Pendant toute la période de TPS, et quelle que soit la formule choisie, les bénéficiaires continuent de bénéficier du régime de prévoyance ou mutuelle selon leur statut et selon les règles applicables en matière de temps partiel.</p>
<p>CFE-CGC</p>	<p>Réclamation n° 6 – Mise à la retraite par l’employeur</p> <p>Réclamation posée en décembre 2013 et en attente de réponse.</p> <p>L'article 90 de la loi de Financement de la sécurité sociale pour 2009 supprime, à compter du 1er janvier 2010, la mise à la retraite d'office par l'employeur, en reportant de 65 à 70 ans, l'âge auquel l'employeur peut d'office rompre le contrat de travail d'un salarié seniors en invoquant l'ouverture des droits à la retraite d'office.</p> <p>Sur la période de 65 ans à 70 ans, selon le décret (n°2008-1515) du 30 décembre 2008, 3 mois avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge de 65 ans, l'employeur devra interroger par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite.</p> <p>En cas de réponse négative du salarié dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'employeur a interrogé le salarié, l'employeur ne pourra pas le mettre à la retraite d'office pendant l'année qui suit la date à laquelle le salarié aura atteint l'âge de 65 ans. Chaque année, il devra à nouveau interroger le salarié sur ses intentions, 3 mois avant la date de son anniversaire.</p> <p>Est-ce que cette disposition est mise en œuvre par le Rh ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans la négative, quelles en sont les motivations ? - dans la positive qui doit interroger le salarié ? 	<p>Oui, elle est bien mise en œuvre par les équipes RH de l’entité de rattachement des intéressés.</p> <p>Nous n’avons pas de situation identifiée à ce jour sur le périmètre de l’instance.</p>

<p>CFE-CGC</p>	<p>Réclamation n° 7 – Hygiène fontaines à eau</p> <p>Un message de DSG lundi 6 janvier nous informe que suite à une coupure d'eau à Losserand, l'eau colorée dans les fontaines à eau ne présente aucune anomalie.</p> <p>Or en général, les coupures d'eau génèrent une coloration liée à la stagnation de l'eau dans les tuyaux. Les sociétés spécialisées dans l'approvisionnement en eau conseillent de laisser couler l'eau le temps qu'elle retrouve sa limpidité avant de la consommer.</p> <p>Pourquoi les fontaines à eau ne sont pas débranchées du réseau lors de la remise en pression, le temps que l'eau s'éclaircisse ?</p> <p>Avez-vous fait tester l'eau colorée qui s'écoule des fontaines à eau pour affirmer qu'il n'y a aucune anomalie ?</p> <p>Si vous estimez que cette réclamation ne relève pas de l'instance DP mais CHSCT merci de la faire suivre !</p>	<p>Il s'agissait d'une panne de supprimeur.</p> <p>la société de maintenance est intervenue au plus vite pour remettre en service.</p> <p>les fontaines sont équipées de clapets pour éviter ce type de problème, celui de la fontaine du 9^{ème} étage 212 a lâché au moment de la remise en service.</p> <p>personne n'aurait l'idée de boire l'eau qui coule dans ces cas-là.</p> <p>une communication a été adressée au plus tôt :</p> <p>1 – pour éviter les appels en indiquant que l'anomalie était prise en compte</p> <p>2 – pour prévenir et expliquer qu'effectivement il faut « laisser couler l'eau le temps qu'elle retrouve sa limpidité »</p> <p>non, comme dit dans la question, c'est un phénomène connu et cela n'a concerné qu'une fontaine.</p>
<p>CFE-CGC</p>	<p>Réclamation n° 8 – e-sourcing</p> <p>Certains salariés ont eu vent d'évolutions à venir, la pérennité à GSSC de l'activité e-sourcing serait-elle remise en cause à moyen ou court terme ?</p> <p>Avez-vous engagé une réflexion sur le sujet ?</p> <p>Pouvez-vous communiquer ?</p>	<p>Il n'y a pas de réflexion ni de volonté d'arrêter l'activité d'e-Sourcing. Les statistiques d'utilisation confirment l'intérêt des équipes à utiliser l'outil mis à disposition. Toutefois, comme déjà évoqué, nous devons passer d'un mode de « faire à la place » à un mode « apprendre à faire » afin que les acheteurs puissent être autonomes dans l'utilisation de l'outil et de pouvoir réduire le coût des prestataires externes qui sont dans l'équipe.</p>
<p>CFE-CGC</p>	<p>Réclamation n° 9 – Augmentation de la TVA dans la restauration collective</p> <p>Le taux de TVA de la restauration collective après être passé de 5,5% à 7% au 01/01/2012, passe à 10% au 01/01/2014</p> <p>Qui prend en charge l'augmentation de la TVA dans les RIE ?</p> <p>Quel est l'impact pour les tickets restaurants ?</p> <p>Quel est l'impact sur le plafond minimum remboursé par Orange, via Travel frais ?</p>	<p>1°) TVA</p> <p>Le taux de TVA est à 10% dans la restauration au 1er janvier 2014</p> <p>Bien que les modalités et le décret ne soit pas encore paru, le texte a été voté à l'assemblée le 19 décembre.</p> <p>Il peut donc encore y avoir des modifications dans les modalités d'application.</p> <p>En attente de précision du pôle restauration</p>