



Réclamations DP

GSSC Losserand

Réunion DP du 14/04/2014

Réponse Direction du 18 avril 2014

		Réclamations	Réponse Direction
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 1 – CET et TPS</p> <p>Quelles sont les règles d'alimentation du CET lorsqu'un salarié est en TPS, en période active et en période de temps libéré ?</p>	<p>Un salarié en TPS est un salarié à temps partiel donc il suit les mêmes règles qu'un salarié en temps partiel</p> <p>Les congés doivent être pris avant l'entrée en temps libéré (les simulations de TPS intègrent le CET du salarié). Pendant la période de temps libéré il n'y a plus de congés générés.</p>	
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 2 – impact augmentation TVA</p> <p>Réclamation posé le mois dernier. En attente réponse Direction</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 ?</p>	<p>Question remontée au national</p>	
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 4 – Plan d'accompagnement mis en place suite échec à une promotion</p> <p>Dans le cas d'un avis défavorable obtenu lors d'une promotion par un salarié, mettez-vous en place un plan d'accompagnement pour permettre au salarié de monter en compétence sur les points d'améliorations relevés par le jury ?</p> <p>Dans la positive, quelles sont les démarches réalisées par le manager auprès du salarié et qui contrôle la mise en œuvre de ce plan de développement ?</p>	<p>Il n'y a pas de systématisation de plan d'accompagnement suite à échec sur une promotion. Le salarié a un débrief des raisons qui ont conduit à la décision et peut s'il le souhaite définir un plan d'actions avec son manager pour accompagner sa montée en compétences.</p>	
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 5 – Majoration avant départ en retraite ou TPS</p>	<p>Une étude est faite par le CSRH pour chaque salarié bénéficiaire d'un Avantage Monétaire pour vérifier si la promotion est plus</p>	

	<p>Quels sont les critères retenus pour permettre à un fonctionnaire de bénéficier de 15 points d'indices supplémentaires lors d'une demande de départ en retraite ou lors d'une demande d'un TPS ? Concernant les salariés âgés de plus de 65 ans encore en activité, que mettez-vous en place pour les aider à partir en retraite ?</p>	<p>avantageuse à l'entrée dans le TPS ou au moment du départ à la retraite. Dans le cas du départ en retraite sans TPS, la consolidation des 15 points se fait au moment du dépôt et traitement du dossier (6 mois avant le départ).</p> <p>Les AFO ont une limite d'âge de 67 ans, Les ACO peuvent travailler jusqu'à 70 ans. Les départs sont volontaires.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 6 – Télétravail pour les Parisiens</p> <p>Sur le périmètre Achats, est-ce que la Direction autorise le télétravail des salariés résidant sur Paris dès lors que l'activité est compatible avec l'exercice et que les salariés concernés font preuve d'une autonomie suffisante ?</p>	<p>Les demandes de télétravail sont analysées selon les mêmes critères pour tous les salariés : les critères principaux pour une demande de télétravail étant l'autonomie de la personne et l'équilibre du collectif de travail. Il est bien entendu qu'en cas de problème autour du collectif de travail, la priorité ira aux salariés ayant le temps de trajet le plus long.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 7 – Télétravail pour les CEA</p> <p>Un salarié en situation de CEA peut-il se voir refusé une demande de télétravail au motif d'un manque d'autonomie ?</p>	<p>Oui, bien que le régime de travail soit CEA, un collaborateur peut manquer d'autonomie sur un poste pour pouvoir bénéficier du télétravail.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation N°8 – Télétravail et digital inside</p> <p>Les déclarations de Stéphane Richard, « Devenir une véritable entreprise digitale « inside » ne sont-elles pas un encouragement aussi au télétravail ?</p>	<p>Si le télétravail est en effet rendu possible grâce aux outils numériques, le dispositif est plutôt orienté sur la question de l'équilibre vie privée-vie professionnelle.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 9 – DG 51</p> <p>Les mois passent et les réclamations se succèdent sur l'obscurantisme des modalités d'application de la DG 51.</p> <p>Est-il possible d'affirmer localement à un salarié des achats qu'il n'aura droit à aucune prime (DG 51) sans que son dossier n'ait été étudié au préalable au niveau fonctions supports ?</p>	<p>Cela n'est pas possible. Comme nous l'avons expliqué à multiples reprises dans cette instance, tous les cas sont étudiés (même si le collaborateur n'en fait pas la demande). La RH des Fonctions Support s'assure de l'homogénéité des traitements.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 10 – DG 51</p> <p>Lors d'une réunion TPS organisée à Losserand par Orange Avenir un représentant RH finances a indiqué que dans son entité tout le monde avait au moins quelque chose dans le cadre de la DG 51.</p> <p>Qu'en est-il à GSSC ? Quel est le nombre de départs en retraite ou TPS avec une DG 51 à 0 aux achats ?</p>	<p>Les accords seniors prévoient une Commission Nationale de Suivi de l'accord, Suivi des TPS. Dans ce cadre il y a un suivi des accompagnements des départs en retraite, TPI et TPS.</p> <p>La prochaine CNS de l'accord senior est prévue le 15/04/2014. Chaque dossier est traité individuellement.</p>

<p>CFE-CGC</p>	<p>Réclamation n° 11 – Rachat d'études dans le cadre du TPS 5</p> <p>Dans le cadre du TPS 5 le rachat d'études pris en charge par l'entreprise à 100% est prévu en lieu et place de l'indemnité compensatrice de pension civile.</p> <p>Confirmez-vous que dans ce cadre la CSG et CRDS restent à la charge du salarié ?</p> <p>Dans ce cas, pourquoi l'entreprise ne prend pas en compte la totalité du coût de rachat comme indiqué annexe 2 de l'accord sur l'emploi des séniors et mesures en faveur des 2èmes parties de carrières de décembre 2012 ?</p>	<p>Non, la somme versée en lieu et place de l'indemnité compensatrice de pension civile dans le cadre du TPS est majorée, elle prend en compte la CSG et la CRDS.</p>
<p>CFE-CGC</p>	<p>Réclamation n° 12 – Sprint</p> <p>Pouvez-vous nous communiquer la tendance des premiers retours sur Sprint ?</p>	<p>Nous n'avons pas d'anomalie majeure signalée : uniquement des cas particuliers (comme la numérotation des avenants de fournisseurs ayant changé de nom) ou des demandes de précision sur les processus associés et l'ergonomie qui est forcément différente de celle des outils précédents.</p> <p>Mais c'est encore tôt pour faire un bilan.</p> <p>Une chose est sûre, la mise en œuvre de Sprint va nous pousser à progresser dans la fiabilité et qualité de la gestion administratives des contrats.</p>
<p>CFE-CGC</p>	<p>Réclamation n° 13 – Notes de frais</p> <p>A l'occasion d'une récente affaire disciplinaire (hors GSSC) la question du mode de gestion des notes de frais s'est trouvée posée.</p> <p>La règle prévoit que le manager contrôle chaque ligne de frais saisie dans Travel Frais par une pièce comptable originale.</p> <p>Dans ces conditions il faut que le manager avant de valider dans Travel se fasse envoyer les originaux, les contrôle puis les retourne au salarié et valide enfin dans Travel.</p> <p>Comment cette règle doit-elle être appliquée pour les salariés sur sites distants ?</p> <p>Les documents originaux doivent-ils voyager par la Poste avec les risques de perte encourus ?</p> <p>Les originaux peuvent-ils être scannés ?</p> <p>N'est-ce pas la fonction du service de Clermont Ferrand que de vérifier les originaux ?</p>	<p>Réponse :</p> <p>C'est de la responsabilité du manager de s'assurer de la pertinence et de la véracité de chaque note de frais (en raison de situations de fraude détectées dans l'entreprise).</p> <p>Pour rappel, la procédure de Remboursement des Frais Professionnels (ci-dessous) prévoit que le salarié doit présenter les justificatifs à son manager.</p> <p>Pour favoriser la fluidité des remboursements des notes de frais des managers de salariés sur site distants, nous suggérons que les salariés scannent leurs justificatifs à leur manager.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Saisie des données via Travel 2- Transmission au manager pour validation et présentation des justificatifs à ce dernier 3- Impression du bordereau récapitulatif 4- Signature et date sur le bordereau par le salarié 5- Joindre les pièces justificatives originales au bordereau

	Cette règle est-elle en phase avec « l'entreprise digitale » ?	6- Transmettre le dossier complet au SGDP (Service de Gestion des Dépenses Professionnelles) pour contrôle et mise en paiement
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 14 – PROMOTION</p> <p>Où en est le processus du plan de promotion 2014 ?</p> <p>Les salariés dont les managers souhaitent une promotion sont-ils informés de la démarche et des étapes du processus ?</p> <p>Une communication de la DRH sur les étapes du processus interne est-elle envisagée ?</p>	<p>Le processus de promotion se déroule comme les années passées en plusieurs étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revue annuelle de personnels entre chaque direction (domaine, département support,...) et les responsables RH - Une fois ces revues terminées, se tiendra en comité de direction, la construction et validation du plan de promotion <p>Les revues de personnels sont en cours.</p> <p>Le plan de promotion devrait être connu en Mai et sera décliné dans la foulée.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 15 – Portail Intranet</p> <p>Avions nous reçu une information préalable sur le nouveau portail Intranet ?</p>	<p>L'information a été communiquée en Codir et Codaf aux managers afin qu'ils puissent redescendre l'info auprès de leurs équipes. Par ailleurs, l'information était disponible sur l'ancien intranet et par une campagne d'affichage sur les sites.</p>