



Réclamations DP

GSSC Losserland

Réunion DP du 07/07/2014

Réponse Direction du 15 juillet 2014

		Réclamations	Réponse Direction
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 1 – Projet nouvel Alleray</p> <p>Suite au rapport de Technologia sur le projet d'aménagement d'Alleray quelles sont les prochaines étapes de ce projet ?</p> <p>A quelle date les salariés seront-ils informés de la version définitive du projet et de la disposition précise de leur espace de travail ?</p>		<p>Cette question relève du CHS CT.</p> <p>Voici néanmoins quelques éléments.</p> <p>Suite à la remise du rapport de Technologia, les étapes suivantes ont été programmées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2/7/14 : Réunion de restitution - 3/7/14 : Partage des recommandations en CHSCT - 11/9/14 : Consultation du CHSCT <p>Les salariés seront informés de la disposition précise de leur poste de travail avec la consultation du CHSCT</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 2 – Procurement engineering</p> <p>Quelles sont ou seront les interactions entre l'équipe Buyin qui intègre Orange et les autres équipes GSSC ?</p>		<p>L'équipe Procurement Engineering travaillera pour le compte de GSSC au sens large. L'équipe se concentrera en priorité sur son périmètre initial, à savoir en étroite collaboration avec les équipes OLN, mais nous envisageons dès à présent d'étendre leur périmètre à d'autres commodités. Des initiatives sont déjà en cours.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 3 – Recrutement médecin</p> <p>Avez-vous des difficultés à recruter un médecin du travail en remplacement du Dr David ?</p>		<p>Non, le recrutement est finalisé. Il s'agit du docteur Nathalie Saint Lager actuellement sur un autre périmètre et qui arrivera au 1er septembre. Elle sera néanmoins présente certains jours en juillet.</p>

CFE-CGC	<p>Réclamation n° 4 – Actions Orange</p> <p>Le communiqué groupe du 2/07 par lequel Orange informe les investisseurs que les conditions de consolidation du marché en France ne sont pas réunies fait plonger le cours de l'action.</p> <p>Cette situation est-elle de nature à remettre en question le choix des salariés dans la période rétractation souscription liée à l'offre Cap Orange ?</p>	<p>Chaque salarié fait ce qui bon lui semble.</p> <p>Chacun connaît la variabilité des cours de Bourse.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 5 – Augmentations salariales recours</p> <p>Avez-vous reçu des recours concernant les augmentations salariales ?</p> <p>Comment les recours sont-ils traités ?</p> <p>Les dossiers sont-ils examinés par des personnes tierces ?</p>	<p>Nous avons eu deux requêtes à ce jour.</p> <p>Conformément à la procédure de requête interne, la personne est reçue par son N+2.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 6 – avantages en nature</p> <p>L'entreprise déclare comme avantage en nature une partie de l'abonnement et consommation téléphonique des salariés.</p> <p>Le salarié déclare ces sommes qui viennent s'imputer dans les revenus de l'année et sont donc imposables.</p> <p>Compte tenu du tarifs de nos concurrents, non seulement certaines offres salarié n'apparaissent plus comme compétitives, mais en plus elles sont pénalisées par la fiscalité.</p> <p>Quelles sont les mesures susceptibles d'être prises pour améliorer la situation des salariés qui se trouvent sur les offres les plus décalées ?</p>	<p>Un accord est en cours de discussion sur cet avantage en nature.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 7 – Parcours qualifiant/Parcours de professionnalisation</p> <p>Quelle est la différence entre un parcours qualifiant et un parcours de professionnalisation ?</p> <p>Comment se déroulent-ils ?</p> <p>Permettent-ils une promotion ?</p>	<p>Le contenu du parcours de professionnalisation est le même pour chaque collaborateur qui entre dans le dispositif. Il est en général co construit avec une Ecole ou un organisme externe (c'est le cas pour celui de l'acheteur). Il se déroule sur une période donnée avec des évaluations en cours et à l'issue du parcours.</p> <p>Le contenu du parcours qualifiant est adapté tant dans sa durée que dans son contenu avec le niveau de compétences et l'expérience détenue par le collaborateur vis-à-vis du poste cible.</p> <p>Aux achats, le parcours de professionnalisation ne permet pas une promotion car les collaborateurs sont recrutés sur le niveau</p>

		<p>cible du poste.</p> <p>Pour le parcours qualifiant, il peut effectivement donner lieu à une promotion lorsqu'il y a un changement d'emploi (ex. analyste > acheteur ; gestionnaire de commandes > chargé d'achats) mais ce n'est pas systématique.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 8 – Réussite au concours/ promotion</p> <p>Est –il vrai que les réussites aux concours entre dans les statistiques de promotion ?</p> <p>Dans la positive, pourquoi ?</p>	<p>Nous ne sommes pas dans une Administration ; il n'y a pas de concours chez Orange.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 9 – Délai pour candidater à une promotion</p> <p>Pourriez-vous nous fournir le document attestant qu'un salarié doit rester 3 ans sur son poste avant de candidater sur une mobilité ou promotion.</p>	<p>Vous faites référence aux conditions statutaires prévues dans le code de la fonction publique pour les promotions des collaborateurs fonctionnaires.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 10 – Article 7 de l'accord salarial 2014</p> <p>Article 7 Mesure emploi et compétence de l'accord salarial 2014: Qui est concerné par cette mesure ?</p> <p>Quels sont les critères retenus pour en bénéficier ? Comment se visualise l'augmentation sur le bulletin de salaire du salarié de droit privé ou du fonctionnaire</p>	<p>Comme évoqué lors de la précédente réunion DP, des informations sur la mise en œuvre de l'accord salarial 2014 seront données lors de la prochaine multilatérale DS du S2 2014.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 11 – L'annexe 3 de l'accord salarial 2014</p> <p>Cette annexe mentionne qu'un dispositif de reconnaissance de carrière est mis en place pour certains fonctionnaires titulaires d'un grade d'agent de maîtrise en 2/3.</p> <p>Pourriez-vous précisez si cette mesure s'applique dans le périmètre de l'instance et combien de personnes sont concernées?</p>	<p>Sur le périmètre de l'instance, nous avons quelques collaborateurs de niveau 2.3.</p> <p>Il est nécessaire de mener une étude spécifique pour chacune des situations, pour pouvoir savoir si elles sont éligibles. Cette étude ne sera menée qu'un an avant le départ en retraite de chacune d'entre elles, comme précisé dans l'accord 2014.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 12 DEMETER information</p> <p>Le niveau de connaissance du projet DEMETER est très variable d'un acheteur à l'autre selon qu'il a délégué ou pas une partie de son activité ou qu'il entretient des relations avec un chargé d'achat dans le cadre de sa commodité.</p> <p>Certains acheteurs estiment ne pas connaître avec suffisamment de précision le projet DEMETER, sont visés en particulier le rôle des</p>	<p>On peut reprocher tout ce que l'on veut à la direction, mais cette question nous apparaît surréaliste ! Comment après tant de communication, temps passé sur ce dossier, un acheteur peut-il encore nier le projet et sa finalité, tout comme le rôle attendu des uns et des autres.</p> <p>Il en va de la responsabilité de chacun, que de s'investir dans son travail.</p>

	<p>chargés d'achats, leurs disponibilités pour de nouvelles délégations, l'organisation cible à l'issue des PAQ G2A, la pérennité de la fonction, le recrutement ou non de nouveaux acteurs.</p> <p>Une information sur les avancées de ce projet nous paraît nécessaire.</p>	
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 13 – DEMETER charge de travail</p> <p>Certains chargés d'achats font remonter aux acheteurs leurs difficultés à pouvoir assumer l'ensemble des tâches auxquelles ils sont astreints.</p> <p>Traitement des DANA > 5K€, traitement des DANA sans limite de seuil pour les créations de fournisseurs, participations de certains à des sourcings, négo. transactionnelles, formations et préparations des documents demandés dans le cadre du PAQ, etc...</p> <p>L'acheteur se verrait donc contraint d'adapter son niveau de préconisations dans son domaine à la disponibilité des chargés d'achats.</p> <p>Quelles sont les mesures susceptibles d'être prises pour lever ces difficultés ?</p>	<p>Le dimensionnement des équipes Chargés d'achat a été évalué à partir d'une analyse des volumes d'activités à déléguer.</p> <p>Il ne faut pas oublier que les chargés d'achats sont actuellement en formation et en phase de montée en compétence.</p> <p>Nous accompagnons cette montée en compétences pour effectivement permettre la bonne prise en charge des activités de façon homogène conformément à la feuille de route ainsi que pour l'organisation et la gestion du temps.</p> <p>D'ailleurs, le niveau de performance collective sur ces activités atteste aujourd'hui de cette phase transitoire.</p>
	<p>Réclamation n° 14 – Mutuelle pour les fonctionnaires</p> <p>Quel est l'état d'avancement concernant le dossier de prise en charge par l'entreprise d'une partie des cotisations mutuelle pour les fonctionnaires ?</p> <p>Les fonctionnaires qui ne cotisent pas aujourd'hui à la MG seront-ils obligés de changer de mutuelle ?</p>	<p>L'engagement a été pris d'ouvrir une négociation avant la fin du 2ème semestre 2014. Le calendrier n'est pas encore défini précisément.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 15 – DG 51 prime de départ à la retraite des fonctionnaires</p> <p>Un fonctionnaire qui a dépassé l'âge légal de départ en retraite peut-il demander le montant de la prime de départ (DG51) qui lui serait allouée avant de prendre sa décision pour faire sa demande de départ en retraite ?</p>	<p>L'accompagnement réalisé dans le cadre de la décision 51 ne peut s'effectuer qu'à partir du moment où la DRH a les éléments en main pour pouvoir faire une étude.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 16 – DG51 prime de départ</p> <p>Dans une note du mois de Juin Bruno Mettling précise que le montant de la prime liée à la DG 51 ne peut s'appuyer que sur des</p>	<p>GSSC appliquait les textes en vigueur, et tout accompagnement donnait lieu à un échange avec le manager, comme cela était prévu.</p>

	<p>critères administratifs ou de situation personnelle du salarié et en aucun cas sur la performance du salarié.</p> <p>Quelle était la situation ou politique à GSSC ou fonctions supports avant l'application de cette note ?</p> <p>Pourquoi demander un avis managérial si la performance du salarié ne doit pas influencer le montant attribué au salarié ?</p>	<p>La dernière note ne change en rien notre mode de fonctionnement puisque c'était ainsi que les études des dossiers étaient déjà réalisées, et ce, en lien avec la DRH des fonctions supports, afin de garder une cohérence et une équité d'ensemble sur le périmètre.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 17 – rachat d'étude</p> <p>Question N°20 du mois de juin</p> <p>Avez-vous reçu une réponse suite à votre relance du mois dernier ?</p> <p>Ref : 1C5434E</p>	<p>Non, une relance va être faite.</p>
CFE-CGC	<p>Réclamation n° 18 – Accès base Altares Intuiz International</p> <p>La base Altares Intuiz permet d'avoir des informations sur les fournisseurs au niveau international.</p> <p>Or les acheteurs ou analystes n'ont pas accès à ce service, Pourquoi ?</p>	<p>La consultation du module « international » sur Intuiz est une option qui n'est actuellement pas comprise dans le contrat que nous avons avec Altares</p> <p>L'acheteur peut s'adresser à François Miguet qui a lui, accès à d'autres bases payantes en consultation et qui lui permettront de fournir les informations sur les fournisseurs souhaités.</p>