

Prise de note SUD au CSEE TGI du 26,27 et 30 Novembre 2020

Ce document peut être partagé

Les résolutions (texte permettant les votes des élus) et déclarations ne sont pas toutes intégralement reproduites afin de permettre une lecture rapide

Code couleur :

vert = Syndicat SUD

Orange = la direction (Céline Ribière, DRH ; Lyane Dubarry Coucou Relations Sociales)

Rouge = résolutions résultat

Noir = autres syndicats, infos...

Bleu = info du bureau CSE ou CSEE (c'est la même chose)

Ordre du Jour

1. Information sur les orientations **formation** TGI 2021
2. Information Consultation sur le bloc 3 : consultation sur la politique sociale emploi et conditions de travail
- Plan de **formation** TGI 2021
3. Information Consultation sur le bloc 3 : consultation sur la politique sociale emploi et conditions de travail
- Bilan **alternance** IMTW 2019
4. Information sur le rapport **PEC TGI** prospectives 2020 – 2022
5. Recueil de l'**avis sur le Bloc 3** politique sociale, emploi et conditions de travail
6. Informations sur les dispositions prises par l'entreprise dans le cadre de l'épidémie de **Coronavirus**
7. Information sur la Politique **innovation** : Bilan 2019 / Orientations 2020
8. Information/Consultation sur le projet d'Evolution des Espaces Tertiaires dans le bâtiment PEGASE du site de **Lannion**
9. Information/Consultation sur la conception détaillée des aménagements de l'immeuble «**Saint-Quentin en Yvelines 2022**» : désignation des membres de la CSSCT transverse et de son rapporteur
10. Information/Consultation sur la conception détaillée des aménagements du site de **Meulan** : validation du choix de l'expert
11. Approbation des PV : 27 & 28 août 2020 ordinaire, 24 & 25 septembre et 1er & 5 octobre ordinaire, 28,29 & 30 octobre ordinaire
12. Remplacement et désignation de nouveaux membres : CSEC, commissions, Président(s) de Commissions
13. Gestion du CSEE :
 - Mandatement de la commission **restauration** et Suivi restauration,
 - Formation des élus CSEE TGI et membres de la Commission Economique du CSEC, demande de financement auprès du CSEE TGI
 - Point **ASC**,
 - Point à date sur **Trébeurden** --> reporté à décembre

Déclarations préalables

CFE : retour sur l'histoire où Orange faisait encore de la R&D, décès de Jean-Jacques Damlamian

SUD : proposition (saluée par quasiment tout le monde) pour fixer les horaires de pause, afin qu'elles soient enfin respectées.

CGT : loi dite de "sécurité globale", violence faites aux femmes, rappel obligations de l'employeur

----Point 1. Information sur les orientations formation TGI 2021

NDLR : ce point n'aborde que les orientations.

Les moyens, eux, sont abordés au point au suivant 'Plan de formation'... où l'on se rendra compte que malgré les belles ambitions, les moyens sont en baisse !!

Quelques infos issues du rapport fourni et de la présentation de la direction (Lionel Cambos, Patrick Lamy de Orange Innovation School (OIS))

- Technologies prioritaires : virtualisation des réseaux, cloud, 5G, data, IA, cybersécurité (Projet Magellan, projet "Ops by Design")
- Méthodologies en vogue : agilité, "ops by design", automatisation, accélération des cycles de production, culture du feedback ...
- Nouvelle tendance : la RSE ! innovation utile, enjeux sociétaux et environnementaux, éco-conception : en cours d'élaboration.
- Culture de l'innovation (intelligence collective, innovation incrémentale, feedback) y compris pour managers et des RH
- Soft Skills
- Pour les RH : innov'RH : charge de travail, parcours pro..
- Reconversion des salariés vers les domaines stratégiques : Data, Intelligence Artificielle (IA), Cloud, Softwarisation des réseaux, Cybersécurité
- PDI (Plan de développement individuel) : objectif est que tous les salarié.e.s aient un PDI d'ici fin 2021 (à ce jour : 60%).
- Learning Immersions : possibilité de développer ses compétences au sein d'une autre équipe (TGI ou autre entité).
- La méthode AFEST sera expérimentée (formation en situation de travail. NDLR : en gros, c'est de la formation sur le tas !)
- Partenariats : Coursera (formations en ligne, notamment data/IA), et Google Cloud
- Parcours qualifiants (dispositif Futur'O maintenu. NDLR : voir aussi point 4 sur la GPEC)
 - o Parcours de professionnalisation : Intégration
 - o Parcours de virtualisation
 - o Parcours cloud
 - o Parcours Orange Campus Licence technicien Cybersécurité
 - o Parcours Orange Campus Ingénieur en Cybersécurité
 - o Devenir Développeur Logiciel : 3 parcours (Anciens développeurs : parcours 3-6 mois. Autres : 12 mois en 100% digital)
- Favoriser les échanges, le partage de connaissances (conférences, communautés, coaching, espaces de formation sur les site)

- Favoriser formateurs internes (400 aujourd'hui, 31% des formations : c'est en augmentation)
- OIS fait un sondage pour améliorer l'offre (en cours d'analyse)

Interventions des élu.e.s :

- Partenariat "Google Cloud PF" n'est pas logique par rapport au projet interne DIOD
- Alerte sur formations "développement personnel" : cela incite à faire porter la responsabilité de son "bien-être" sur l'individu, alors que c'est à l'entreprise de donner bonnes conditions de travail et de lutter contre les RPS !
Réponse : plutôt axé sur "innover ensemble". On va vérifier dérives sectaires. Reconnaît que entreprise a sa responsabilité sur conditions de travail.
- Explosion des formations courtes :
 - o Selon la direction, cela reflète une "envie" des salariés, une tendance sociétale...
 - o Selon les syndicats, cela reflète plutôt un manque de temps pour se former, la surcharge de travail, le manque de visibilité sur l'avenir !
- Pas assez de formations qualifiantes, certifiantes...
Réponse : certains sont stressés par ce genre de formations. Mais ok pour prendre action sur ce point.
- Explosion des visas (green, RGPD, sexisme, etc...) : c'est un vernis, pas une formation, ce n'est pas suffisant !
- Dérives du catalogue en libre-service = fait porter sur chaque salarié les choix, alors qu'ils manquent déjà de temps et n'ont pas forcément conscience des évolutions et des opportunités. Les DRH et les managers doivent s'impliquer.
Réponse : les 2 sont nécessaires : motivation personnelle/volontariat ET accompagnement de l'entreprise, filière métier.
- Formateur interne : il faut une vraie reconnaissance y compris sur les compétences ARCO, ligne Clarity, et la rémunération !
Réponse : on travaille sur une "lettre de mission" pour définir le rôle. On octroie du temps dans Clarity. Pour le reste (rémunération, ARCO), pas encore abordé...
NDLR : comme souvent, la direction oublie des "détails" pourtant très importants ! Comme pour les "experts", il faut que ces expériences et efforts soient mieux valorisés (passage au niveau référent ARCO, par exemple)
- SUD : dénonce le côté "poudre aux yeux" du Visa Green.
Réponse : oui, c'est une 1ère étape, une "prise de conscience"
NDLR : à suivre, donc ! Soyons vigilants... notamment pour que chaque projet évalue ses impacts environnementaux.
- Les entreprises qui n'ont pas mis en place des entretiens professionnels avec chaque salarié ou qui ne leur ont proposé aucune action de formation dans les 6 dernières années seront sanctionnées : abondement de 3000€ sur le Compte Personnel de Formation CPF) .
NDLR : c'est dans ce cadre que l'entreprise a mis en place l'état de lieux à 6 ans. Si vous estimez ne pas avoir bénéficié d'entretiens ou de formations dans les 6 dernières années, n'hésitez pas à contacter vos IRP.

----- Point 2. Information-consultation sur le plan de formation TGI 2021

NDLR : ce point complète le point précédent en donnant les moyens alloués à la formation.

Stupéfaction... les moyens pour 2021 sont inférieurs aux années précédentes, que ce soit au niveau global, au niveau individuel, ou sur le nombre de personnes à former !!

Les excuses trouvées pour le justifier ?

- Baisse d'effectif (NDLR : au moins, la direction reconnaît ici ce qu'elle ne reconnaît jamais d'habitude),
- A cause des confinements 2020, la charge de travail sera supérieure en 2021, donc moins de temps pour se former (NDLR : ce raisonnement est inacceptable!)
- Risque de confinements en 2021, donc moins de formations en présentiel, donc moins de formations tout court
- Baisse dues aussi à des "consignes nationales" (NDLR : Ce n'est pas rassurant du tout... TGI est-il devenu le vilain petit canard qu'il faut punir ?!)

Pour SUD, le budget aurait au contraire dû augmenter pour plusieurs raisons :

- Report des formations qui n'ont pas pu avoir lieu en raison des confinements 2020 et des périodes de grève en 2020
- Evolutions extrêmement rapides de nos technologies
- Nombreuses réorganisations...
- Remotiver les troupes après une année 2020 très éprouvante

Toutes les OS dénoncent le manque d'informations de ce document ... thématiques des formations, comparaisons par rapport aux années précédentes...

Les Indicateurs clés pour 2021

Indicateurs CE TECHNOLOGY AND GLOBAL INNOVATION	Bilan 2019	Plan 2020	Plan 2021
Nombre global d'heures	138 302	145 418	132 446
Nombre d'heures moyen par salarié	30	31	29,2
Taux d'accès à la formation	86%	85%	84%
Effectifs actifs *	4 615	4 705	4 536

----- Point 3. Information-Consultation sur le Bilan alternance IMTW 2019

Taux de féminisation 31%

Les tuteurs peuvent bénéficier d'une formation de 2 jours (seuls 9% l'ont suivie)

A TGI, en 2019 : 250 alternants, dont plus de la moitié arrivait à terme en 2019 ... et seulement 3 recrutements.

Le taux de recrutement des alternants est loin de l'objectif de recrutement 50%

NDLR : et rien ne nous indique comment cet objectif louable sera atteint...

----- Point 4. Information sur le rapport PEC TGI prospectives 2020 – 2022

Présentation par Jean-Yves Brossard

NDLR : voici un résumé issu du document fourni par la direction et de la présentation :

Métier d'Opérateur :

Compétentes : Virtualisation des fonctions réseaux, sécurité, automatisation, résilience, Cloud, softwarisation

ARCQ : On va peut-être créer un métier commun intégrateur logiciel et intégrateur de solutions (avec aspect Développement)

=> Futur'O intégration, cursus Source, cursus Automatisation.

=> programme Orange Expert (principalement : Réseaux du futur, Opérations, Software)

Culture data/IA dans tous les métiers :

ARCQ : 3 métiers (chargé d'analyse de données, Data Analyst et Data Scientist) + un 4ème est en cours de construction (Data Engineer).

Formation : Orange Campus Data/IA, yc formations longues

Recrutements externes + reconversions professionnelles

Autres axes porteurs : métier de la banque, RSE, culture de l'innovation (yc RH, managers)

Accompagner évolutions professionnelles :

- Enjeu n°1 = la fluidité des parcours salariés "La mobilité, pour les salariés qui le souhaitent, est couplée à une montée en compétence" (sic)
- Parcours de reconversion vers métiers prioritaires
- Mobilité = volontariat, parfois il y aura des possibilités de "clause de retour"
- PDI (Plan de Développement Individuel) pour tous d'ici 2021.
- Learning Immersions/Live my job : 1 expérience d'immersion professionnelle pour chacun tous les 2 ans
- Un recentrage des RH de TGI sur l'accompagnement

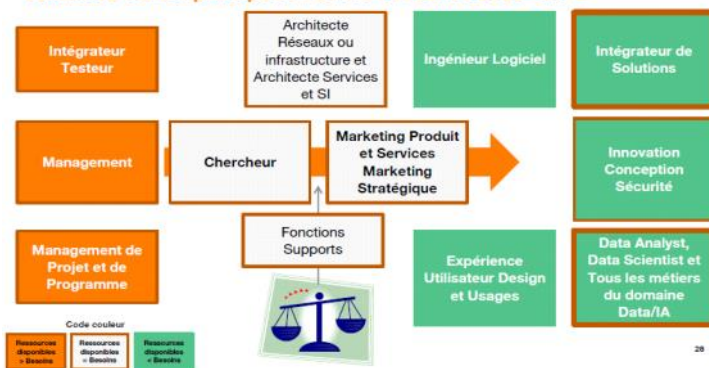
Tendance Emploi : (voir schéma ci-dessous)

- Prévoir une migration du métier de "intégrateur-testeur" (prévu à la baisse) vers "intégrateur de solution" (prévu à la hausse)
- métiers prévus à la baisse : intégrateur-testeur ; management ; chef de projet
- métiers prévus à la hausse : intégrateur de solutions ; ingénieur logiciel ; data...
- Qqes recrutements externes (principalement dans la direction data/IA)
- Chantier de transformation TGI spécifique sur les Compétences est lancé fin 2020 (Sponsors: Céline Ribière et Steve Jarret)

Baisse d'effectifs :

- 510 "départs naturels" (TPS, retraite, démission) sur tout le territoire => seul 1/3 est remplacé
- Donc au total : baisse d'effectif de 350 (-9%) dans les 3 ans 2020-2022 (dans la continuité des 3 années précédentes...)

Tendance sur les principaux métiers en France 2020 - 2022



Les élus dénoncent l'éternelle baisse des effectifs, et seront bien sûr vigilants sur le retour de la notion de "mobilité" (rebaptisée parfois fluidité) qui a provoqué son lot de souffrance par le passé.

Ils réclament une répartition/tendance par site. Quid de Nancy, Marseille

=> réponse : il y aura des déclinaisons par site

En particulier, SUD est intervenu sur le métier "intégrateur" :

Alerte ! Le métier d'intégrateur-testeur (important chez IVA) est affiché "à la baisse" et pourtant il y a encore des Futur'O dans ce métier.

=> réponse : la direction nous indique que le futur'O est supposé s'orienter plutôt sur intégrateur de solution, avec automatisation des tests (et non intégration/testeur) Suite à cette alerte, un point en interne sera prévu avec les personnes concernées (Yann Helleboid).

----- Point 5 . Avis sur tout le bloc 3

NDLR : le bloc 3 est un ensemble de bilans ou rapports présentés sur toute l'année concernant GPEC, formation, égalité pro, handicap, alternance, heures sup...

A SUD nous pensons que ce Bloc 3 est crucial, et aurait mérité un CSE dédié (tout comme l'Innovation)

De plus, SUD dénonce depuis des mois le manque de moyen de la commission EFEP(Emploi Formation égalité professionnelle), qui n'a que 8 membres et 12 réunions par an pour étudier ces innombrables dossiers (environ une vingtaine en 6 mois !).

Les membres de la commission EFEP, même s'ils ont manqué de temps pour analyser finement tous les documents, ont produit une synthèse, qui rappelle les décalages chroniques entre les ambitions et les moyens, la baisse systématique des effectifs/moyens, les informations manquantes dans les dossiers (disparition de certains indicateurs, éléments de comparaison, etc...)

Cette synthèse est reprise dans une résolution votée à l'unanimité par les élu.e.s du CSE, qui rendent un avis NEGATIF sur ce Bloc 3 (voir résolution complète en pièce jointe)

Résolution #18.5.1 votée à l'unanimité

(...) devant le manque d'ambition et de réponses face à leurs demandes, les élus du CSEE TGI dénoncent la politique sociale, emploi et conditions de travail de l'entreprise, ils appellent la Direction à s'engager en réponse aux points relevés par cette résolution.

Cette résolution vaut avis motivé négatif.

Résumé de l'intervention de SUD sur le bloc 3 (+ voir texte complet en pièce jointe)

Sur la forme : manque de moyens, information noyée dans une multitude de documents

Sur le fond , nous déplorons qu'une fois encore l'objectif 2021 est la réduction budgétaire par des économie de fonctionnement, bonjour le renouvellement et merci les actionnaires !!

Emploi : depuis des années, la baisse des effectifs est affolante (même si la pyramide des âges nous préserve d'un plan social)

La mobilité est présentée comme l'enjeu n°1 : cela nous fait craindre la méthode du Time to Move d'une époque qu'on croyait révolue. Quid des emplois interne dans la recherche? Vont-ils "mover" au profit des filiales, des universités ou instituts de recherche technologique comme BCOM ?

Alternants : avec seulement 1.2% d'alternant recrutés en 2019 à TGI , vous annoncez que "50% de nos alternants seront recrutés d'ici 2025"... Est-ce un mirage ? Quelle est votre stratégie de transmission des savoirs ?

Taux de féminisation : d'année en année ce taux baisse. A TGI il est passé en dessous des 30%. Dans les métiers de l'innovation, réseaux et SI, il tourne autour des 23 % et rien n'est annoncé pour que cela s'améliore. A SUD nous pensons qu'il est essentiel de soutenir la diversité et le recrutement féminin mais que les discours ne suffisent pas, qu'il faut du concret et de vraies mesures.

Formation : faire des économies, appliquer de nouvelles méthodes de travail... et tout cela avec moins moyens qu'en 2019 ?! Le temps de formation étant essentiel à l'appropriation de savoirs et à l'ouverture des réflexions **nous demandons qu'il soit facilité surtout quand les formations nécessaires ne sont pas dispensés en Orange Learning.**

A SUD , nous espérons que dans la mesure où nos dépôts de brevets dépassent les objectifs, il en ressortirait de beaux projets innovants et marquant la qualité et la différenciation de notre entreprise.

A SUD, nous espérons que la dynamique des salarié.e.s, de leurs savoirs et de leurs compétences à satisfaire les clients, ne sera pas broyée par votre stratégie de financiarisation de l'entreprise et que "engage 2025" n'en sera pas le fossoyeur !

----- Point 6. Covid

A TGI, le télétravail reste la règle jusqu'au 31/12/2020 et sans doute en janvier 2021.

Rappel : le vaccin contre grippe est remboursé sur note de frais

Les élu.e.s demandent :

- violences durant le confinement : il faut ajouter de ce risque dans le Papripact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail), et faire une réunion à ce sujet avec les référents Harcèlement (HAS) et la commission EFEP du CSEE (emploi, formation, égalité pro).
- Sondage pour évaluer santé mentale des salariés durant le confinement (risque dépression, isolement) --> réponse : pas pour une enquête, mais création groupe de travail avec CSSCT. Travail aussi sur les addictions
- Anticiper l'après confinement : retour au travail, vaccination covid...

Congés : possibilité d'annuler/modifier congés de décembre, mais les règles d'écrtage ne changeront pas

NDLR : nous avons plusieurs retours de collègues qui sont en souffrance ou se sentent isolé.e.s pour ce long confinement#2

Si vous vous sentez isolé.e, ou si vous connaissez des collègues dans cette situation, ne restez pas seul.e : faites signe à vos représentants ou au médecin du travail !

----- Point 7. Innovation

Interventions de Mickael Trabbia, directeur de TGI, et Nicolas Demassieu, directeur TGI/OLR

NDLR : un discours fleuve de Mickael Trabbia, dans un style un peu moins enflammé que ceux de Fidel Castro... ;-)

- Grandes évolutions sociétales et environnementales doivent être prise en compte et intégrées ex : programme Green IT, 5R (reconditionnement et réparation des terminaux, etc...).
- Priorisation nécessaire car nos moyens sont limités par la capacité financière du groupe. Nos ambitions ne peuvent pas être à la hauteur des ambitions des GAFAM et opérateurs chinois. (NDLR : priorisation veut bien sûr dire arrêt de certains projets... Au moins, on est prévenus...)
- DJINGO : Seul le speaker a été arrêté (certaines briques vont être réutilisées pour la télécommande TV)
- On va concentrer l'Innovation sur les sujets où la réussite est plus probable (NDLR : ces choses-là sont-elles vraiment prévisibles?) :
 - o Connectivité à la maison, couverture wifi plus performante, informations d'identification des pb de connexion
 - o Dans le domaine entreprise en cyber sécurité
 - o Equipements réseaux peut permettre la différenciation.
 - o Innovations utiles sous exploitées, exemple Orange téléphone. Comment la diffuser le plus possible?
- Les compétences sont majeures car cycle technologique très rapide (exemple équipe DATA/IA avec moyens importants de formation, projet NEO, virtualisation des réseaux).
- Renforcer les liens entre TGI et les pays
- Innovation ouverte et co-Innovation :
 - o Partenariat avec Google (GCP) avec volet important de formation.
 - o Partenariat LEDJE
 - o OBS avec revente solution Google, AWS à nos clients
 - o Partenariat NTT (sur autre continent avec autre problématiques marché) existe et il se poursuit
- Data : il est essentiel d'identifier quelles sont les données que nous souhaitons maîtriser et avoir la souveraineté (client, localisation...)
- Innover avec les start-up, intraprenariat studio : utiliser ce foisonnement pour faire des partenariats avec les uns et les autres. Exemple en Belgique smart parking avec Orange Fabs pour commercialiser ces solutions auprès d'OBS et à la Pologne et à la France.
- Relation pays, rééquilibrer la relation avec co-innovation et propositions et préconisation sans retomber dans un modèle d'offre pur
- La virtualisation en anticipation : nous allons continuer à porter le sujet des box
- Ethique : sujet 2020, mais Orange y travaille depuis qqes années en recherche ou dans les discussions européennes, conseil scientifique, Forum Data et IA pour l'Afrique, il y a un chantier pour communiquer sur ces atouts au niveau du groupe et en dehors (NDLR : à les écouter, Orange est déjà exemplaire, il faut juste mieux communiquer...)

La commission "Innovation" du CSEC (CSE central) a rédigé un rapport très détaillé sur le Bilan 2019 / Orientations 2020 sur l'Innovation, et remarque au passage que le mot "Recherche" a disparu de ce dossier...

Pour SUD, c'est Apostolos Kountouris qui participe à cette commission.

Voici quelques informations extraites de ce rapport qui confirment de manière tangible ce que tout salarié expérimente au jour le jour :

- Effectifs en baisse constante malgré la création d'une nouvelle entité Data/IA (départs naturels, quasi-gel des embauches...) : -2,2% en 2019 vs

2018

- Et pourtant un accroissement de la production (+6,5% vs 2018), surtout dans les OL internationaux
- Renforcement du Delivery au dépend de l'Anticipation (ex: OLS-27,7%, PMD-27,1%) et de la Recherche (ex:PMD-11,4%)
- Budget en baisse constante aussi : -4,1% en 2019 ; -1,6% en 2020 ... -22,2% en 10 ans!
- 1,56% du Chiffre d'Affaires en 2020 (alors que Nova+ fixait un engagement à 1.9%)
- Transfert progressif de l'Innovation vers les filiales (Soft@Home, Viaccess, bientôt Sofrecom) : 9,5% en 2019 (8,0% en 2018)
- Rappelons que sur environ 100 M€ de R&D, Orange perçoit 30% de CIR (Crédit Impôt Recherche)
- RSE, Environnement : aucun élément chiffré n'est fourni => pourra-t-on vraiment atteindre les objectifs du plan Engage2025 ?
- Virtualisation des Réseau : pas d'analyse stratégique détaillée de ses impacts potentiels (menaces/opportunités)
- La commission constate que la partie "bilan" n'aborde que ce qui va bien (aucun arrêt de projet, aucun retard ou dépassement de budget...)

La commission a également fait preuve de pédagogie envers la direction, en exposant de manière très claire la liste des informations qui manquent dans ce bilan et cette stratégie (répartition innovation entre TGI- BU-filiales, hiérarchiser les innovations, bilan des 450 startups accélérées, impacts RH des arrêts de projet...).

Espérons que l'effort de la commission Innovation permettra à Mickaël Trabbia, nouvellement arrivé à la tête de TGI, de mieux comprendre ce que signifie une "vraie" stratégie d'Innovation !!

Résumé de la résolution #18.7.1 (adoptée à l'unanimité)

Les élu.e.s du CSEE TGI ont demandé :

- une réponse écrite à chacune des recommandations figurant dans ce rapport complet.
- prévoir un point d'ordre du jour en plénière CSEE TGI pour échanger sur ces réponses écrites, au plus tard en mars 2021

Réponse de la direction : on ne vous promet rien...

----- Point 8. projet Immobilier "Lannion/Pégase"

Le CSE sera consulté sur ce projet de rénovation, en février 2021.

La direction n'a pas encore compris les expériences de Chatillon et Rennes : encore des open-spaces, des bureaux éloignés des fenêtres, infos pas claires sur le nbe de m² par salarié...

Le CSE a désigné une CSSCT transverse pour suivre ce projet.

Vincent Barriac et Michel Guinche y représenteront SUD.

Le CSE a désigné le cabinet SECAFI pour éclairer la CSSCT et le CSE sur les réglementations, l'ergonomie...

=> SUD vous encourage à répondre aux interviews du cabinet SECAFI (c'est une expertise indépendante lancée par vos représentants, et non la direction Orange)

----- Point 9. projet Immobilier "Saint-Quentin en Yvelines 2022"

NDLR : il y a 3 directions concernées : DTSI, DO IDF et TGI/OLS

Attention, ce projet est piloté par DTSI, pour qui le Flex Desk est la norme.

Le CSE a désigné une CSSCT transverse pour suivre ce projet.

Christophe Barthelet y représentera SUD.

----- Point 10. projet Immobilier "Meylan"

Le CSE a désigné une CSSCT OLS pour suivre ce projet.

Michel Guinche et Christophe Barthelet y représentent SUD

Le CSE a désigné le cabinet ISAST pour éclairer la CSSCT OLS et le CSE sur les réglementations, l'ergonomie, les RPS...

Il y aura 1 rapport pour chaque phase : Phase 1 macro-zoning ; Phase 2 micro-zoning ; Phase 3 suivi après installation

=> SUD vous encourage à répondre aux interviews du cabinet ISAST (c'est une expertise indépendante lancée par vos représentants, et non la direction Orange)

----- Point 11. Approbation des PV

Le travail à distance, les visio-conférences avec mauvaise qualité de son, l'isolement ... entraînent de la fatigue, et des grosses difficultés pour bien comprendre les propos échangés en CSEE.

NDLR : SUD a donc demandé accès aux bandes audio pour vérifier les propos échangés...mais sous couvert de RGPD, nous ne les obtenons pas (il faudrait se rendre dans le bureau de la secrétaire du CSEE... impossible !).

----- Point 12. Désignations dans les commissions du CSEE, CSEC

Qques changements, dont la désignation du président de la commission des Marchés.

----- Point 13. Gestion du CSEE TGI

- Mandatement de la commission restauration et Suivi restauration,

- Formation des élus CSEE TGI et membres de la Commission Economique du CSEC, demande de financement auprès du CSEE TGI

- Point ASC,

- Point à date sur Trébeurden --> reporté à décembre

Point 13.1 Restauration

Suite aux fermetures de sites, les restaurants sont fermés, ce qui est préoccupant pour le personnel de ces restaurants (chômage partiel, redéploiements subis, voire menace de licenciement en cas de refus)

=> SUD demande à la direction de présenter un point sur le personnel de ces restaurants (nbe de personnes en chômage partiel, redéploiement, etc..)

Subvention Repas :

Confinement# 2 : suite à l'accord donné par l'URSSAF, il est prévu, pour chaque jour travaillé à domicile pdt les fermetures de site (à partir du

30/10/2020):

- un Titre Restaurant dématérialisé pour ceux qui ont une carte Ticket Restaurant.
- 5,55 € sur la paye pour les salariés ne disposant pas d'une carte Ticket Restaurant.

NDLR : les TR 2020 sont prolongés jusqu'en sept 2021 (au lieu de février 2021) et les échanges sont toujours possibles.

Point 13.2 Formation des membres TGI de la commission Economique du CSEC

La commission économique du CSEC souhaite que ses membres suivent une formation pour obtenir un bon niveau de connaissance, et que les frais soient pris en charge par les CSEE.

Décision : le CSEE TGI demande que ce point soit traité et financé par le CSEC, sous la forme d'un vote des élus.

Point 13.3 ASC

>>Budget des ASC locales : 50% !

Les bénévoles des équipes locales ont eu le plus grand mal à proposer des ASC locales, en raison du retard de la mise en place du CSEE, des confinements, et aussi par manque d'aide (le bureau n'ayant toujours pas embauché les 2 ETP qui étaient prévus au budget prévisionnel). Ils ont donc moins "consommé" leur enveloppe budgétaire cette année.

Résumé de la résolution #18.12. (adoptée de justesse à cause des abstentions CFE-CGT et CFDT)

Les élus ont voté pour permettre de reporter le budget 2020 non-consommé à hauteur 50% de l'enveloppe (au lieu des 30% pratiqués habituellement)

NDLR : SUD a voté "pour" ces 50% afin de soutenir les bénévoles locaux, pour leur donner le temps de trouver des idées et mettre en place des ASC locales créatrices de lien... malgré les difficultés!!

>>Suivi de la consommation du budget ASC 2020

Les difficultés de démarrage, le non-recrutement de salariés, et bien sûr la crise sanitaire ont rendu cette année particulièrement difficile pour que les OD puissent bénéficier des ASC...

Au 30/10, comme on pouvait s'y attendre, le budget consommé est donc inférieur au budget prévisionnel.

Cependant, les demandes de cadeau de Noël, d'ARS et l'utilisation du compte familial sont assez proches de l'attendu.

Le bilan détaillé de l'année 2020 sera disponible après consolidation en mars 2021.

NDLR : la plupart des prestations sont fermées désormais. Il est encore possible (jusqu'au 31/12) de :

- Commander des CESU et des Chèques vacances (sur le compte familial)
- Commander de CESU-H pour les personnes éligibles (en + du compte familial)
- Demander un aide pour le BAFA, et heureux évènements.

>>Recrutements pour la gestion des ASC :

SUD rappelle que depuis des mois il est prévu de recruter 2ETP (dont un mi-temps basé à Rennes), et que nos salariés ainsi que la com ASC sont en surcharge chronique (d'où les délais de traitements des demandes d'ARS par exemple).

Quel est le planning de recrutement? Les fiches de poste sont-elles définies ? => aucune réponse du bureau.

Le bureau joue la montre en expliquant de manière très condescendante qu'on ne peut pas recruter à cause du confinement.

La CFE-CGC, elle, pense que le nouveau SI va résoudre les problèmes en automatisant toutes les tâches !

La commission ASC déplore également ce manque de personnel.

>> validation des Demandes d'activités locales (FDA)

Vote à la majorité pour quelques ASC locales (cours de piano, forfaits ski, ...) : elles seront lancées dès que la situation sanitaire le permettra.

Chaque site fera sa propre communication locale.

En revanche, le CSE (y compris SUD) n'a pas validé l'ASC "réflexologie plantaire", car cette activité est plutôt de l'ordre du domaine de la "médecine doute", plutôt que ASC.

>>ToutApprendre.com : Soutien Scolaire + offre de loisirs en ligne

Vote d'une résolution pour que le CSEE souscrive au service ToutApprendre.com (29k€) pour que tous les OD et leurs AD enfants/conjoints puisse accéder gratuitement :

- Soutien scolaire en ligne (fiches de cours, exercices, vidéo...) avec Option "profs en ligne"
- Pack "loisir" (recettes de cuisine, cours en ligne de musique, de dessin, documentaires, livres numériques, livres audio...)

NDLR : SUD n'est pas "fan" de ce genre de prestataire qui ne rémunère pas toujours correctement ses intervenants, mais nous avons voté majoritairement "pour" car bcp d'enfants ont pu avoir des difficultés pendant le confinement (mais n'oublions pas que le combat de fond est de donner + de moyens à l'éducation nationale !). Nous avons aussi considéré qu'un peu de loisir "en ligne" serait apprécié par les OD durant le confinement.

La com ASC nous a assurés qu'elle ferait des recherches pour des prestataires plus engagés socialement pour les prochaines années, et que la commission des Marchés sera impliquée. En tout cas, Sud y veillera.

>> Orientation 2021 : offre de vacances

La commission ASC informe les élus que pour 2021, elle envisage de proposer une prestation de type « locations de vacances », pour l'été 2021 et l'hiver 2021/2022, avec des locations en France à tarif négocié, avec une participation financière du CSEE, en fonction du QF, et en dehors du compte familial.

NDLR : pour SUD, c'est une bonne idée, et nous espérons que le projet sera réalisable.

FIN DU COMPTE - RENDU