

Prise de note SUD au CSEE TGI du 28,29 & 30 octobre 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)

Informations non détaillée car signalées confidentielles

----- Djingo

----- Projet Sun de UK

NDLR : Contexte :

La présence d'Orange en GB est répartie essentiellement entre OBS (ex-Equant) et OBSL (Orange Brand Services Limited) sur des activités corporate. Plus de la moitié des effectifs d'OBSL travaillent pour TGI, soit à Bristol (expertise radio pour OLN, expertise sur les terminaux pour CEP ainsi qu'API et services de com pour OLS) soit à Londres (marketing innovation et XDLabs).

Depuis 2017, Orange ne recrute plus dans ces équipes. Ils ne sont plus que 175 aujourd'hui à OBSL, dont 90 pour TGI.

----- déclarations préalable à l'ouverture du CSE

Déclaration FO Charge de travail des élus par des ordres du jour très chargés

Déclaration CFDT sur le télétravail et le COVID

Déclaration CFE santé salariés et réorganisations multiples

Déclaration CGT état français : confinement à cause du manque d'investissement dans les hôpitaux

Déclaration SUD - fonctionnement avec le bureau du CSE

Cette intervention comporte 2 points.

1^{er} point :

La Direction et le bureau peuvent-ils nous informer sur les modalités d'enregistrement vidéo ou audio pour la tenue de ce CSEE ?

Notamment,

- Est-ce qu'il y a un ou plusieurs enregistrements vidéo et via quel outil ?
- Est-ce qu'il y a un ou plusieurs enregistrements audio et via quel outil ?

2^{ème} point :

Nous remercions M.Chevalier de la délégation FOCom d'avoir rappelé et appuyé les alertes déjà remontées au sein et à l'extérieur de cette instance sur les conditions de tenue des CSE, d'Etablissement et Central, pour les membres de cette instance et le manque de moyen qui a amené de la souffrance au travail.

Dans un souci de retrouver un équilibre, SUD a fait des propositions et des demandes au bureau et, surtout, à la Direction.

Dans ce cadre, nous rappelons à la Direction et au bureau les demandes de consultations des audio qui n'ont pas abouti à ce jour.

Prise de note SUD au CSEE TGI du 28,29 & 30 octobre 2020

Aujourd'hui, nous demandons à ce que les audio sont consultables afin de permettre aux membres de l'instance de ré-écouter les débats tout de suite après les séances. Cela permettra de palier aux difficultés qui sont sources de fatigue extrême et d'incompréhension des interventions ou des échanges.

Ne pouvant parler pour les autres membres de l'instance, nous ne pouvons qu'appuyer et rappeler celles faites par les membres de la délégation SUD. Nos demandes sont maintenant urgentes et doivent être traitées en priorité.

Réponse :

Ce n'est pas la direction qui assure l'accès à l'audio pour les élus, c'est le bureau. Ce qui est échangé lors de l'instance, le bureau et les responsabilités de la direction sont définies dans les textes.

----- Belfort - Projet de Modernisation du Site TGI de Belfort

Présentation par B. Badard

- Bureau d'étude sur la partie Phonique
- Serveurs locaux : les serveurs non transférables seront connectés sur des salles spécifiques
- Accès PMR : DGI va prendre en charge la mise en conformité d'un élévateur pour l'accès au rez-de-chaussée (salles, positions de travail...)
- Exercice de faisabilité de chiffrage pour un ascenseur (co-financement avec les autres occupants)

Déclaration FO

Déclaration CFDT

Résolution #17.1.1 Belfort - Projet de Modernisation (voté à l'unanimité)

(Résumé)

Sur ce projet, les élu.e.s constatent que la concertation a bien fonctionné, que les besoins et points de vigilance remontés par les salariés et les IRP avaient bien été pris en compte (nuisance sonore, dimensionnement réseau, accès PMR...)

Donc avis favorable + encouragement à garder le même esprit pour les prochaines étapes (et autres projets immobilier?) + faire un bilan dans 1 an en CSEE.

L'accord sur les grands projets immobilier est toujours en vigueur

---- transfert des activités TGI/OLS/IVA de validation et d'intégration de la plateforme INES vers la direction OF/DTSI/DERS

Avis CSSCT OLS *présenté par D. Poitevin*

CSSCT (commission Santé Sécurité & Conditions de travail)

Certains salariés et des équipes périphériques peuvent se considérer comme menacés sur leurs emplois`

Au niveau du projet, 12 personnes soit 10 ETP (congé maternité et plus de 55 ans), ce qui a été présenté à la DERS.

Combien d'ETP exactement?

On sait que des salariés peuvent choisir de rejoindre DRS ou de rester IVA ;

Les Personnels qui souhaitent rester ne doivent pas subir de conséquence (pas de changement d'emploi, pas de changement rattachement hiérarchique).

Prise de note SUD au CSEE TGI du 28,29 & 30 octobre 2020

Or au niveau CSSCT, pas vraiment d'éclaircissement : risque potentiel de charge de travail (montée en compétence sur d'autres projets), il y a une migration des infrastructures qui impacte INES et peuvent impacter la phase de biseau.

La CSSCT recommande la prise en charge de salarié pendant le transfert afin de vérifier si il n'y a pas de sous charge ou surcharge de travail.

La CSSCT recommande la préconisation de suivi ; si la taille critique du collectif de travail pas suffisante, cette équipe ne va-t-elle pas fusionner?

Les membres de la CSSCT demandent que le CSEE demande les modalités de transfert et le suivi en CSSCT

Serveurs : l'infrastructure restent à Lannion et restent gérées à Lannion (forfait de service) seules les ptf de test sont sur Noiseau

OLI Inde : pas de vision très claire du montage financier prévu dans le dossier

La DERS reprendrait l'activité et s'implanterait à Guyancourt.

Est-ce dépendant du nombre de personnes qui rejoindraient la DERS ?

Combien de salariés (qui doivent se positionner avant le 1^{er} Novembre)?

Quelle sera la taille critique ou y aurait-il un mouvement pour rejoindre Ivry Sur Seine.

Mesures d'accompagnement? La direction considère qu'il n'y a pas d'accompagnement car pas de mobilité.

Les accompagnements psycho sociaux a été considéré comme inutile.

La CSSCT recommande un suivi par un mandat explicite

Conclusion : La CSSCT OLS demande un mandatement de suivi et préconise un avis négatif pour consultation

Direction : M. H. COLAS & N. VANDERMERSCH & Jérôme LAYEC

- Sur prise en compte RPS, nous avons programmé une réunion avec médecine du travail au mois de mai mais un des médecins n'a pas pu venir
- Prise en compte des biseaux car hors de question de faire de surcharge aux salariés, donc progressivité.
- Les personnels restant à IVA pourront se positionner sur plusieurs projet dont Identité groupe...Sera étudié en fonction des échanges individuels
- Plus les personnes basculeront, plus les biseaux seront faciles à réalisés donc il y aura mise en place de biseaux
- Les activités de métrologie ne sont pas comprises dans les 10 ETP.
- Maintient d'IVA sur Guyancourt. On a recruté un manager (Richard POPA). C'est un métier en tension, la charge de travail sera bien partagée dans l'ensemble de l'équipe.
- Sur la migration du Data Center de Noiseau, ce n'est pas dans le périmètre du projet : ça concerne INES mais pas que. C'est l'un des projets les plus avancés (1 chef de projet SRF....et intégration dans plan de charge).
- S'il n'y avait pas eu le transfert de l'activité, il était prévu que ce soit la DERS qui reprenne. Donc j'ai 3 ETP pour monter les environnements de qualification (architecture).
- L'infrastructure système et l'administration des plates-formes de qualification : la responsabilité de cette infrastructure est transférée à la DERS.

Prise de note SUD au CSEE TGI du 28,29 & 30 octobre 2020

- Les infrastructures « bout en bout » située à Lannion : ces infrastructures demeurent administrées par les équipes IVA de Lannion, du fait de leur mutualisation avec d'autres projets.
- Il faut bien distinguer sous-traitance transférée en France et activité de gestion de bout en bout qui n'est pas intégré.
- Sur Orange Labs India, DERS veut continuer avec Inde. Pas de changement en 2021 (pas de recharging).
- Nous recruterons sur Guyancourt sur poste d'intégrateurs

Suite de l'avis CSSCT OLS présenté par D. POITEVIN

Par rapport au biseau, la CSSCT souhaite récupérer des infos pour savoir comment cela s'articule, savoir ce que deviennent les salariés qui ne veulent plus y participer.

Des recrutements seront effectivement à Guyancourt, mais pas que : est-ce que cela signifie qu'il peut y avoir des recrutements ailleurs qu'à Guyancourt (donc Pb de pérennité)?

Sur Noiseau, on sait que ce n'est pas qu'INES qui est impacté. On veut savoir quelle part le projet INES prend sur Noiseau : toutes les équipes périphériques sont connexes, cela nous intéresse.

Sur OLI Inde, vous savez qu'on ne connaît pas la perspective au-delà 2021 ; Est-il prévu des retours des équipes vers DERS ?

Réponse de la Direction par N. VANDERMERSCH :

Sur le biseau, quand il sera clairement établi, on pourra partager régulièrement, sur sa dégressivité, etc...

Nous partagerons la situation de Noiseau : vers quoi on va.

Pour les tests de bout en bout, on a souhaité qu'INES soit une des premières plateformes qui fasse le déménagement de Noiseau vers sa cible donc on ne fermera pas Noiseau sans sauvegarder la cible.

Pour les tests deux à deux sont en cours, pas de raison de penser que ça changera d'ici 2021 ; voir 2022 en fonction de compétences et ok pour un suivi compétences.

Des postes intégrateurs, sont ouvert régulièrement, on essaie de préserver un mixte, c'est ce qu'on regarde au fur et à mesure. Cote Comex, tous les lundis, la répartition des X métiers entre les sites est regardée.

Déclaration SUD:

Après l'absorption de D'IVA/IAC par DIESE & DIGIT, nous assistons ici à l'absorption d'activité d'IVA/ ENA/APE par Orange France / DERS et cela interroge fortement la délégation SUD sur l'avenir d'IVA. Cette inquiétude est renforcée par les nouvelles méthodes de travail et l'automatisation grandissante des tests et de l'intégration. Quid de l'information de tous les salariés d'IVA sur cette réorganisation qui reste planifiée pour le 1er janvier 2021 ?

Comme pour les trop nombreuses réorganisations à Orange nous nous inquiétons pour les personnels qui ne suivent pas l'activité et qui devons assurer le Biseau avec moins de ressources, ou qui pour des raisons personnelles ou de santé sont absents et ne reviendront qu'après cette réorganisation. Nous sommes favorables à ce que la CSSCT assure un suivi.

Prise de note SUD au CSEE TGI du 28,29 & 30 octobre 2020

Nous nous interrogeons également sur la fusion d'équipes ayant des cultures ou méthodes de travail différentes qui contribuent à augmenter le risque de stress des personnels et leurs managers.

Et puis, nous ne comprenons pas pourquoi une telle réorganisation intervient en pleine phase de migration de serveur sur Noiseau qui génère un grand besoin de coordination et qui risque d'être vecteurs de surmenage.

Sud souhaite interpellier les salariés sur le changement de métier ou le changement de poste qui parfois bloque leurs ambitions face à une gestion ARCQ des métiers. Les salariés en réorganisation doivent être vigilants quant à l'intitulé du nouveau métier et son niveau accessible. En effet certains salariés se plaignent de ne pouvoir accéder au niveau avancé ou référent même si leurs compétences devraient le leur permettre.

Faire plus avec moins, quelle qualité de vie au travail ? Quelle motivation ? Notre délégation regrette de trop nombreuses réorganisation ou des cascades de réorganisation laissant les salariés face à un avenir incertain

Résolution 17.2.1 : mandatement CSSCT OLS pour assurer le suivi (voté à l'unanimité)

Les élu.e.s du CSEE TGI mandatent la CSSCT OLS pour assurer le suivi de la réalisation du transfert de l'activité INES vers la DTSI/DERS et les impacts possibles sur les salariés TGI/OLS/IVA/ENA/APE, notamment en regard des recommandations effectuées dans le rapport de la commission, sans présomption d'exhaustivité, et pour la durée complète du transfert + 6 mois.

Résolution 17.2.2 constats et avis (voté à l'unanimité)

Les élu.e.s du CSEE TGI, constatant :

- Que le dossier présenté comporte encore des points qui sont en mesure de provoquer des risques sur les personnels concernés ainsi que sur des équipes complémentaires (équipes externes, équipes IVA)
- Que les réponses fournies par la direction ne permettent pas d'éliminer ces risques avec certitude
- Que les réponses fournies par la direction ne présentent pas de perspective évidente quant à la stabilité de l'équipe IVA/ENA/APE à Guyancourt et quant à la charge de travail.

Demandent :

- que la dimension des RPS soit systématiquement prise en compte lors d'opérations de réorganisation, afin de déterminer les impacts possibles sur les salariés de la même direction, y compris d'autres sites.
- l'instauration d'un suivi régulier de la charge de travail des salariés concernés pendant la phase de transfert et à l'issue de celle-ci afin de s'assurer qu'il n'existe pas de situation de sous-charge ou de sur-charge.
- l'instauration d'un suivi sur ce point et d'une vigilance particulière sur un 3ème volet de réorganisation à venir dans cette équipe.
- demandent la fourniture d'éléments factuels décrivant les modalités du transfert. Ce point devra être suivi en CSSCT OLS.
- un suivi particulier de cet item de la migration du datacenter de Noiseau dans le cadre de ce dossier.
- l'analyse économique des informations sur les activités externalisées et celles relevant de l'OLI Inde.

Prise de note SUD au CSEE TGI du 28,29 & 30 octobre 2020

- un suivi en CSSCT OLS de l'évolution des salariés du site de Guyancourt, de la pérennité de leurs activités sur le site et des mesures d'accompagnement associées.

Et rendent un **avis négatif** quant à la consultation portant sur le transfert de l'activité INES vers la DTSI/DERS.

----- Info/Consultation sur aménagements du site de Meylan

Info du bureau en préparatoire : consultation prévue en 2021 (donc délai supérieur au délai habituel de 1 mois)

Intervention de CHAPUZET F. & JOANBLANQ C.

- Priorité aux espaces de travail
- Challenger les usages
- Agrandissement du point de la DISU
- Repositionnement du labo Eco terme et équipe DIESE / ARSEC
- Les zones patio seront accessibles aux salariés
- Ateliers de co-conception (6 grandes activités)
- Espace ouvert
- Bulles non réservable
- Vérification régulière des véhicules garés sur le site afin de détecter ceux qui ne sont pas du site

Déclaration SUD :

- est-ce que des m² ont été réservés pour la continuité des activités locales ASC ?
- Où ces m² ont été réservés : dans un bâtiment d'Orange ou dans le bâtiment inter-entreprises ?
- quel est le prix que paye orange pour ces m² ?
- est-ce qu'un prix de location au CSEE a été évoqué ?
- Quelles sont les activités qui pourraient être reconduites dans les m² réservés ?

Locaux ASC

- Le bureau pour la salariée du CSE sera dans le bâtiment orange, donc proche des OD (et non dans le "pole service" qui est isolé)
- Médiathèque et bricolage et salle d'activités seront dans le "pole service" (bâtiment inter-entreprises à côté du bâtiment orange)
- Prochaine réunion avec le bureau en lien avec le promoteur - Le prix est à négocier avec le promoteur
- Locaux plus modulaires

NDLR : Info entendue en réunion préparatoire au CSE: Négo se feront avec le Bureau du CSE + 5 personnes de l'équipe locale + le promoteur

Déclaration SUD :

Merci pour ces éléments d'information qui montrent que le Bureau et la Direction ont travaillé sur le sujet et qu'à ce stade du projet immobilier, des m² sont réservés pour assurer la continuité des ASC à Meylan. C'est une bonne chose.

Par contre, il apparaît que les décisions de l'instance où des élus, un basé sur Meylan et moi-même, ne sont pas respectées et appliquées par la Direction et le Bureau.

Il apparaît aussi que les informations demandées qui permettrait d'anticiper le coût à venir et de savoir si le projet est concrétisable ne sont toujours pas communiquées.

Prise de note SUD au CSEE TGI du 28,29 & 30 octobre 2020

Je remercie la Direction pour son engagement en séance de faire un retour écrit aux élus de l'instance qui ont été mandatés suite aux décisions des élus de l'instance.

Résolution #17.3.1 – Mandat CSSCT OLS avec RP (voté à l'unanimité)

Les élus du CSEE TGI, mandatent la CSSCT OLS pour le suivi et l'analyse du projet immobilier « Meylan », en relation étroite avec les RP.

Résolution #17.3.2 - Expertise (voté à l'unanimité)

(Résumé) Les élu.e.s ont décidé de lancer une expertise pour aider la CSSCT à travailler, et parce que ces aménagements auront de forts impacts pour les conditions de travail, les tâches, l'organisation du travail et donc en profondeur les situations de travail, avec de possibles répercussions sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels concernés.

Réponse : La direction se réserve le droit de contester certaines parties de cette expertise.

La CSSCT OLS ne pourra traiter que ce qui concerne les salariés OLS contrairement à une CSSCT transverse

Fin S1/2021

NDLR : la direction est toujours "fâchée" quand nous demandons une expertise ! Pourtant avec les projets précédents nous ont appris que ces sujets sont assez techniques, que la "co-construction" ne fonctionne pas souvent, et que la direction suit toujours les dogmes de flex-desk et autres open-space ! Soyons prudents !

Même si le projet concerne plusieurs CSSCT (PMD, OLR, OLS), nous avons préféré mandater la CSSCT OLS car elle est constituée de 16 membres, alors qu'une CSSCT transverse a seulement 8 membres.

La CSSCT OLS, décidément très efficace, a déjà consulté 3 cabinets pour l'expertise ! Si vous êtes concerné.e, et/ou intéressé.e par les sujets immobiliers : contactez Michel Guinche de SUD qui relayera à la CSSCT OLS.

---- info/consultation sur les Aménagements de l'immeuble «Saint-Quentin en Yvelines 2022»

NDLR : il y a 3 directions concernées : DTSI, DO IDF et TGI, donc il y aura cette fois une CSSCT transverse (8 membres).

20% des effectifs sont TGI (quasi exclusivement OLS), donc prévoir 1 ou 2 membres dans la CSSCT transverse.

Attention, c'est piloté par DTSI, pour qui le Flex Desk est la norme.

Intervention A. LESCOUERZEC

- Travaux de maintenance et rénovation évalués à 8million €
- 1000 salariés concernées
- Ateliers de co-construction
- 312 places de stationnement mutualisé, comme c'est un immeuble de centre urbain point de vigilance avec marquage des places de parking
- Certification du bâtiment en HQE (Haut Qualité environnementale)
- 200 salariés on participés aux ateliers
- Macro zoning le 3 novembre aux managers et ensuite avec les salariés

Quelle répartition modale (accès au site) en transport en commun ? Car parking insuffisant.

Prise de note SUD au CSEE TGI du 28,29 & 30 octobre 2020

2 fois moins de m2 que les bâtiments existant
Location de place de parkings supplémentaires envisagés ?

Résolution #17.4.1 – Mandat CSSCT transverse (voté à l'unanimité)

Les élus du CSEE TGI, valident la création de la CSSCT transverse "Projet immobilier St Quentin en Yvelines 2022", ils valideront la composition lors d'une prochaine séance.

---- Information sur le dossier innovation 5G TGI

Intervention A. GATI & O. SIMON

Concerne les Sites de Chatillon, Rennes, Belfort et Lannion

- **Gardens** équipes OLS - projet recherche 5G-EVE - 5G open Source - vidéo immersive 360°
 - Antenne déployée sur bâtiment 2A1
 - Autorisation de l'ARSEP
 - Showroom OG avec démonstration 5G (ouverture 1/11/20)
- **Atalante** pour donner les moyens OLN pour les services 5G
 - Plateforme à l'intérieur des locaux avec antenne interne (personnel OLS qui intervient) en cours d'installation
 - Ajout de 5G sur la 4G
- **Lannion** (souhait activation en janvier 2021)
 - programme NEO, composante 5G et virtualisation et déploiement sur data center. Base sur le Cloud (virtualisation)
 - Projet Armonie - 2nd phase de la 5G - 5G sans 4G (standAlone)
 - Equipement 2 paires d'antennes sur château d'eau (Nokia...)
- **Belfort** - mesure de la performance des industriels européens (antennes 5G)
 - Direction du signal vers le matériel demandeur
 - Fin décembre 2020
 - Antenne commune 4G & 5G (qui sera éteinte en dehors des campagnes de tests)
- **Respect de la réglementation**
 - La 5G fonctionne à un niveau en dessous de 6V/m et toutes les technologies sont cumulées (5G, 4G, FM, antennes militaires...)
 - Tout site installé doit demander autorisation aux autorités compétentes (ARCEP)
 - Le site Cartoradio.fr
<https://www.cartoradio.fr/cartoradio/web/html/maintenance/index.html> indique toutes les mesures effectuées (transparence)
 - Pas de stratégie d'augmentation du trafic

Déclaration CFDT
Déclaration FO

Déclaration SUD

Quelles sont les normes à ne pas dépasser?

Transparence sur les mesures effectuées- nous demandons un affichage pour les salariés

Information aux salariés peut être faite mais ces installations ne sont faites que pour les tests

Déclaration SUD

Je n'ai aucune connaissance sur la 5G.

Prise de note SUD au CSEE TGI du 28,29 & 30 octobre 2020

A la lecture de l'ODJ, je n'avais pas compris que l'on allait parler d'installer une antenne mobile 5G sur un site d'Orange. Par conséquent, j'ai des questions et des réactions à chaud :

- Quel est le constructeur de l'équipement qui sera installé ?
Est-ce qu'Orange a participé à l'élaboration, d'une façon ou d'autre, de cette technologie et de ces équipements ?
- Est-ce que des installations d'antenne mobile donneront lieu à des info/consultations en CSE et CSSCT ?
Quel genre de suivi aura-t-on sur l'introduction de cette nouvelle technologie et du choix de constructeurs associés sachant qu'il s'agit de la santé des salariés de site Orange mais aussi de l'image de marque d'Orange à terme ?
- Est-ce qu'au sein d'Orange, l'installation d'antenne 5G a fait l'objet de mesure, de recueil d'avis de salariés et pas seulement ceux travaillant sur le sujet ?

Je me permets de rappeler qu'Orange doit obtenir l'autorisation du propriétaire ou des copropriétaires pour installer des antennes sur des sites non professionnels ou non Orange.

Ce qui équivaut à dire qu'à l'extérieur, les individus ou collectifs ont un droit de véto sur le déploiement de la 5G.

Les salariés peuvent s'attendre de la part de leur employeur, distributeur à grande échelle de cette technologie, de l'application du même principe.

- Pouvez-vous nous parler des travaux sur le « Edge-Computing » et de partenariat associé ?

Les Installations ont été réalisées après information des CHSCT en 2019

Certaines équipes sont dédiées aux ondes électromagnétiques depuis 25 ans

Les réseaux sont mis en veille la nuit et le jour

Les data center sont refroidis sans climatiseurs

Recherche sur les téléphones sans batteries

Tous les constructeurs 5G sont utilisés (Nokia, Waxway , ERICson, samsung...)

Orange a participé à la construction de la 5G (mode de veille en particulier)

Edge computing et les partenariats, accord avec Google dossier non abordé aujourd'hui

Informations sur réunions ad hoc , pas en CSE

Déclaration CFE-CGC

Déclaration CGT

---- ITE - Info Trimestrielle sur l'Emploi T2 S1 2020 (juin 2020)

Présentation **Christine Verran + Christine Burgain**

S1 2020 = grèves retraite, gilets jaunes, covid. Cela a compliqué les recrutements

Age médian 50 ans.

91% cadres

27,8% féminisations (+0,2), sous-représentés chez les cadres.

4351 CDI, avec décroissance -2%

La Force de travail diminue aussi

CSSCT market = stable (croissance chez Data/IA)

Prise de note SUD au CSEE TGI du 28,29 & 30 octobre 2020

CSSCT OLN = -3%

CSSCT OLS = -2,7%

CSSCT OLR = stable

Recrutements = 12 CDI (6 femmes, 7 dans Data/IA DIA) au S1

94 départs, dont 79 retraites (70% font suite à un TPS)

6% des CDI sont en TPS (en diminution, nouveau dispositif moins intéressant)

Intervention SUD

Stagiaires : taux féminisation est une bonne nouvelle.

Toujours aussi peu d'embauches ! Si c'est le seul levier de féminisation, on n'y arrivera pas !

Quel est le chiffre des recrutements pour l'année ?

2020 : on a accueilli 12 et on a continué à recruter.

Fin octobre 2020 : on a accueilli 47 nouveaux CDI => fin année = une cinquantaine

(2019 = 42 recrutements, 2021 = on ne sait pas encore)

Féminisation : en 2020, pas seulement les recrutements externes, on va identifier les potentiels pour recrutements internes.

Quels métiers concernés par les départs ? Et pour recrutement ? Et quelles régions ?

data/IA, développeurs, intégrateur de solutions, sécurité

Bassin d'emploi : souhaite équilibre IDF/régions, et enrichir les pôles déjà existants.

CDD diminuent : les CDD femmes diminuent + que les CDD hommes?

Pas vraiment d'explication, mais on a essayé quand même de recruter des femmes... et candidates très peu nombreuses.

Force de travail : on voit que les sous-traitants sont toujours les mêmes ! Donc en tant que syndicaliste, on pense qu'on pourrait les recruter !

La sous-traitance diminue

Tendance globale = la force de travail, les CDI, sous-traitance, etc... diminuent d'année en année.

Intervention SUD (aparté sur ARCQ)

Je profite de ce point concernant l'emploi, la formation, et l'égalité professionnelle pour vous poser quelques questions concernant les entretiens ARCQ qui ont lieu actuellement, et qui doivent être bouclés avant le 30 novembre.

Des salariés nous ont remonté le fait que les managers ou les RH (ce n'est jamais très clair) ont mis en place des « quotas ». Par exemple, certain.e.s ont décrété que sur certains métiers, il y avait un nombre limité de places pour le niveau « Avancé ». Ou encore qu'il y avait un nombre maximum de passages de niveau « avancé » à « expert ». Pourtant ARCQ devait permettre de sortir de l'absurdité des enveloppes budgétaires limitées, qui avaient pour effet de ne récompenser qu'un nombre limité de salariés, au détriment des autres collègues, quelle que soit le nombre réel de salariés ayant effectivement progressé dans leur métier... Ce qui au passage est un vrai casse-tête pour les managers ayant le malheur d'encadrer une équipe de salarié.e.s très doué.e.s ! Pouvez-vous nous dire ce qui justifie de telles pratiques de quota?

Est-ce lié au fait que la direction d'Orange n'a prévu que 0,6% de budget pour la reconnaissance des compétences dans sa Décision Unilatérale de NAO 2020?

Par ailleurs, il existe des personnes qui, dans le cadre d'une mission ponctuelle, ou d'une mise à disposition (dans un IRT BCOM par exemple), ont exercé jusqu'à 80% de leur temps de travail sur un métier autre que leur métier ARCQ.

Prise de note SUD au CSEE TGI du 28,29 & 30 octobre 2020

Or, ces personnes vont être évaluées sur leur métier ARCQ, et non sur le métier qu'elles exercent actuellement.

Est-ce légitime que ces personnes soient évaluées sur le métier qu'elles n'ont pu effectuer qu'à 20%, donc forcément avec de moins bons résultats?

Est-ce une manière de récompenser les salariés qui tentent de nouvelles expériences, sortent de leur zone de confort pour acquérir de nouvelles compétences, comme le faisait miroiter ARCQ?

Un salarié qui est dans cette situation doit-il changer de métier pour un jour obtenir des mesures de reconnaissance des compétences? Dans ce cas, comment trouver une équipe qui l'accueillera pour un poste à 20% ?

Réponse :

IRT (Institut de Recherche Technologique) : le levier est plutôt l'augmentation individuelle, plutôt que ARCQ.

NDLR : la présidente (Mme Ribière) semble étonnée qu'on évalue sur le métier ARCQ à 20%, *mais qualité audio moyenne, il faut attendre le PV officiel pour vérifier.*

Quota ? Pas de quota : mais il faut faire de l'harmonisation, on ne peut pas avoir que des Avancés ! On ne peut pas devenir "Avancé" au bout de 6 mois.

Les DRH "challengent" les évaluations, même si parfois les niveaux sont justifiés au final. Par exemple, le niveau "référents", ça ne peut pas être la majorité d'une équipe. Ça doit rester exceptionnel.

Il faut harmoniser, métier par métier... Ce n'est pas lié au "budget" !

Il faut en discuter avec DRH

Chez Orange, on augmente mieux qu'ailleurs, donc on a déjà bcp de chance.

NDLR : comme d'habitude, on nous répond : pas de quotas, pas lié au budget... et pourtant dans les faits c'est dit de manière explicite... !

Chiffres :

-détail des postes de chaque recrutement = on va vous les fournir et intégrer dans le document

-dans le dossier GPEC, il y aura la répartition des effectifs TGI dans le monde

CGT :

Augmentations? Chez Orange, seule 40% de la richesse est distribuée aux salariés (moyenne 60%)

Quid des IRP ?

Réponse :

IRT : ils sont comptés à 100% d'un ETP, dans les effectifs TGI. (Pourtant, ils sont payés par les IRT, et non par TGI,)

Donc ils bénéficient du CIR (Crédit Impôt Recherche)

Sud :

Point technique = mauvaises conditions audio, débit rapide, ... dans ce cadre, la direction peut-elle diffuser ses verbatims, et aussi les bandes audio qu'elle a en sa possession ?

La commission Emploi Formation n'a pas pu faire de rapport. Pourquoi?

Réponse :

Son audio : elle pense que Webex permet un meilleur son que Coopnet.

Bande audio : c'est via le bureau, reportez-vous au RI

Com Eco : le président n'a pas envoyé de rapport.

Com Emploi : la direction a convoqué la commission dans Phare IRP pour que la com ait des heures. Pas de rapport? Dont acte.

Les rapports ITA et ITE ont été présentés en même temps aux 2 commissions.

Prise de note SUD au CSEE TGI du 28,29 & 30 octobre 2020

CFE-CGC : les nombreux départs en IDF pourrait être une opportunité pour recruter en province !

L'équilibre province/IDF doit être conservé afin de préserver tous les sites. Ne pas laisser la pente naturelle de grossir IDF. On doit trouver des managers de qualité pour faire le relai sur site.

Résolution #17.8.1 (Adopté à l'unanimité)

Lors des mandatures passées, il était d'usage que la direction communique régulièrement aux élus, lors de chaque point d'information trimestriel de l'emploi, les effectifs CDI hors de France de TGI par pays et par entité (OLS, OLN, OLR, PMD, Viaccess, ...). Cette information n'a pas encore été communiquée aux élus du CSEE TGI cette année.

En conséquence Les élus du CSEE TGI, réunis en séance le jeudi 29 octobre 2020, demandent que cet usage perdure et que leur soit communiqués chaque trimestre les effectifs CDI hors de France de TGI par pays et par entité.

La direction refuse !

Info sur la "FAC", OLS France vers OLS Romania, ca donne des infos sur sous-traitance ! C'est indispensable.

Mentionne que OBSL (en UK) avec fermeture du site de Bristol, etc... le sujet est suivi par CGE, et IRP anglais (législation anglaise, très vigilant sur la confidentialité). Est-il prévu d'informer le CSE TGI, notamment pour transfert d'activités vers TGI.

Réponse : TGI ne sera pas Consulté, mais il y aura une information, en février probablement (environ 40 postes)

----- ITA -Info Trimestrielle sur l'Activité T2 S1 2020

Ce dossier été présenté à la commission économique. Il n'y a pas eu de rapport de la commission.

Présentation direction = Charles Brisbois et Gilles Lorczy

MOS Opérations de Maintenance = 39% (en augmentation)

RED Recherche et Développement = 35%

TSGI (Transverse Support)

Mobile Finance, Orange Money

Orange Bank Africa

Filiale Orange Money Roumanie transférée à Orange Money France

Investissements S1 décalés en S2

- Diminution frais = c'est aussi diminution des Formations !
- Quid de l'état-major?
- Demande évolution Part Management,
- Demande visibilité Taux Absentéisme
- Vente de terminaux diminue, est-ce une tendance ou bien lié à Huawei?
- CIR augmente
- Bcp de refacturation vers OBS (à 80%). Est-ce qu'un transfert est envisagé?

- A TGI, la notion de résultat d'exploitation n'a pas de sens...
- Infos très financières, ce n'est pas ce qui nous intéresse.
- Info en anglais... le document devrait respecter la loi Toubon
- Il faudrait que le doc soit compréhensible par les élus, et par les salariés.

Prise de note SUD au CSEE TGI du 28,29 & 30 octobre 2020

Réponse :

Format construit par la commission

On n'a pas le temps pour répondre en séance

Il faudrait que les directeurs Mobile Finance et directeurs TGI pour présenter les stratégies.

NDLR : Les élus sont choqués que le point soit ainsi raccourci sous prétexte que le représentant de la direction ait une contrainte à 11h30 !

Résolution [résumé] Adopté à l'unanimité

Les élus demandent à ce que le point "ITA" soit ré-ouvert lors du prochain CSE, pour leur permettre de poser leurs questions + incitent la direction à se rapprocher de la commission "Economie..."

Réponse : refus pour ré-ouvrir de manière formelle le point en novembre. Mais Michael Trabbia embarquera ces sujets lors de sa venue en novembre, pour éclairer...
Vous pouvez envoyer les questions en avance de phase.

---- Vote des PV

Les PV d'aout, et septembre on verra plus tard, car on a encore des remarques, et besoin des bandes audio

Vote PV de Juin 2020 (adopté à l'Unanimité) (1 NPPV SUD)

NDLR : Les remarques ont été prises en compte

Unanimité sauf 1 NPPV (Cyril Decaen- SUD qui ne souhaite pas voter car les conditions ne permettent pas de bien vérifier les infos (manque bandes audio), qualité audio médiocre, très difficile de se remémorer les votes après des semaines, etc....

Vote PV Ordinaire de Juillet 2020 (adopté à l'Unanimité) (1 NPPV SUD)

Vote PV Extraordinaire de Juillet 2020 (adopté à l'Unanimité) (1 NPPV SUD)

NDLR : vous pouvez retrouver ces PV validés sur le site du CSE

---- Nominations commissions

Rapporteur de la commission CSSCT Marketing Adopté à la majorité (1 abstention CFE-CGC (Ghislaine))

Ghislaine de Salins (CFE-CGC), en remplacement de Nabila Belhadj Salah (démissionnaire de la délégation SUD)

----- Réorg ARSEC, DIESE, IVA, SRC

NDLR : ceci est un long paragraphe sur la réorg, mais c'est parce qu'il y a plein d'infos intéressantes, notamment grâce à la CSSCT OLS et à l'expertise du cabinet Technologia que nous avons mandatés.

NDLR : éléments de contexte

De nombreuses réorganisations tombent en même temps, alors que les équipes sont fatiguées par les réorg précédentes, et dans un contexte où les conditions de travail ne sont pas idéales pour ce genre de changement (travail à distance depuis des mois). Le CSEE a mandaté la CSSCT OLS qui a fait un super travail, en s'appuyant sur une expertise du cabinet Technologia (53 entretiens). L'avis de la CSSCT et de Technologia

Prise de note SUD au CSEE TGI du 28,29 & 30 octobre 2020

est que cette réorg à bcp plus d'impact qu'on veut nous le faire croire, et qu'il faudra un suivi et un accompagnement très poussés.

L'avis de nombreux salariés et de nombreux élus est qu'OLS et plus largement TGI enchainent les réorganisations, et pensent qu'il y a sans doute une stratégie globale de refonte de TGI qui ne dit pas son nom. Ils ont des craintes pour l'avenir de TGI (notamment suite au départ de M.N.Jégo-Lavessiere, nomination de Mickael Trabbia, arrêt de Djingo, départ de INES, de CIS...) => nous souhaitons donc ce sujet soit abordé au prochain CSE

Rappel : les finalités du projet étaient :

- o rassembler/rapprocher les compétences en architecture
- o rassembler/rapprocher les compétences en sécurité
- o rationaliser les plateformes et technologies associées
- o optimiser le support aux pays
- o améliorer le processus « make or buy

L'organisation proposée est de regrouper les compétences et activités sécurité, architecture et composants des plateformes, au sein de 2 directions :

- **Refondre DIESE** (Jérôme Gueydan, 283 salariés) : Regrouper les expertises de sécurité d'ARSEC, les expertises de composants de plateformes (base de données, PaaS, services de gestion et exposition des API, outils DevOps) d'ARSEC et IVA, les équipes plateformes de DIESE, au sein de la direction Digital Infrastructure & End-to-end Secure Environments (DIESE).
- **Créer DIGIT** (Laurent Le Boucher, 260 salariés) : Regrouper au sein d'une même direction nommée DIGIT les équipes en charge du Delivery (Build) des solutions de la relation client, de l'IT/BSS, de la gestion de partenaires, ainsi que les équipes d'architectures transverses, de la Dream Team, et celles en charges de l'urbanisme et de la transformation API.

Donc **ARSEC et SRC disparaissent.**

IVA reste, mais avec 2 équipes qui rejoignent DIESE (14 personnes)

Commentaires des OS :

Les salariés ne se sentent pas concernés à cause du discours "ça change rien". Compétences rares qui nécessitent de longues formations et expérience pour être retrouvées.

Attention à certains sites géographiques

Attente d'un organigramme !

Autres infos "collatérales" mises en lumière lors de cette expertise :

- ARCQ peu apprécié par les salariés
- Les locaux des nouveaux sites posent problèmes
- Trop de réorg à OLS

Les 2 médecins du travail n'ont pas voulu s'exprimer sur le dossier. NDLR : cela n'est vraiment pas rassurant, mais probablement lié au fait que malheureusement, les médecins sont très rarement consultés dans les projets de réorg malgré leur souhait)

Diagnostic de l'expertise par le cabinet Technologia :

- 53 entretiens, bonne représentativité ARSEC/DIESE, etc... NDLR : Merci à ceux qui ont répondu au cabinet Technologia !
- Lassitude (trop de réorg, pas de bilan de ces multiples réorg)
- Fond de télétravail subi, distance et manque d'intérêt pour le sujet de la réorg.
- Défiance (il y a peut-être des objectifs non avoués, les problèmes vont venir plus tard

Prise de note SUD au CSEE TGI du 28,29 & 30 octobre 2020

- Déception : pas assez de R&D
- Une minorité est satisfaite : cohérence, enlever doublons, clarifier certaines situations.
- Communication : modalité non appréciée, imprécis, non prise en compte des remarques
- Co-construction : la direction insiste sur ce point, peu de salariés volontaires (simulacre), et certains n'ont pas été invités.
- Inquiétude : que se passera-t-il si on refuse les propositions
- Facteurs protecteurs (Positif)
 - manager de proximité appréciés, les RH s'impliquent, formations ok, salaires ok, sauf Part Variable, mais ARCQ peu apprécié
 - Orange reste un bon employeur, avec possibilité d'évoluer.
 - Sentiment d'appartenance : les gens sentent qu'ils font partie d'un "projet" (NDLR : la direction doit se réjouir que désormais chacun.e se sente appartenir à un "projet" plutôt qu'à une "équipe" ! Nous devenons petit à petit des "ressources" disponibles pour les projets, comme des prestataires internes)
- Facteurs de risque
 - Pas de plan de formation dédié à la réorg
 - Fuite de compétences, bcp de départs et risque de surcharge
 - Peu de recrutements, ... donc risque de sclérose
 - Travail des managers de proximité : risque de surmenage
 - Double rattachement technique/RH = difficile pour manager RH
 - Tension si projets concurrents (il y a déjà des tensions qui pourraient augmenter)
 - Peur de perdre le sentiment d'appartenance suite à nouveaux collectifs, ou bien si les projets d'arrêtent.
 - **Peur que TGI se démantèle à l'avenir** (pas peur de perdre son emploi, mais peur de devoir changer d'entité, de métier ...)
 - Ceux qui s'inquiètent le plus :
 - **Architectes et Chercheurs : craintes car il y aura des projets qui vont être arrêtés.**
 - Ceux qui vont rejoindre DIESE : peur de perdre autonomie, perdre l'esprit collaboratif (mauvaises réputations?)
 - Inquiétude pour ceux qui restent à IVA

Réponse de Thierry Souche, directeur d'OLS

Le management bi-céphale, ça n'existe pas (NDLR : pourtant c'est ce que vivent certaines personnes !!)

Arbitrage des projets : vous n'avez toujours pas compris le fonctionnement de Vanille : les arbitrages sont faits dans le cadre des portefeuilles (Vanille). Ce ne sera pas fait dans le cadre d'une réorganisation.

Les nouvelles équipes pourront changer le nom "DIESE" si cela peut aider à s'approprier les choses...

Préconisations (slides 29, 30..) du cabinet suite à expertise :

NDLR : plein de super idées, qui semblent évidentes, mais auxquelles on n'a malheureusement pas toujours le droit !

- RH
 - Mieux accompagner équipes éclatées, ceux pour qui le rattachement ne convient pas.
 - Intégrer les nouveaux arrivants : les salariés sont trop "tête dans le guidon" pour bien accueillir.
 - Renforcer le lien social, créer du collectif.
 - Formaliser les méthodes de travail.

Prise de note SUD au CSEE TGI du 28,29 & 30 octobre 2020

- Recenser les compétences spécifiques de chacun
- Recenser les formations nécessaires aux nouvelles équipes.
- MàJ les fiches de poste
- Pour les managers de proximité :
 - Prévoir outils, formations pour les managers aussi !
 - Soutien des DRH, pour gérer les personnes qui sont en désaccord ou conflits au sein d'une équipe.
- Management
 - Mettre en place des bilans, indicateurs simples sur les réorganisations
 - Communiquer à tous sur l'état d'avancement de la réorg
 - Trouver principes communs de management
 - Etat des lieux des projets, des compétences présentes, y compris pour ceux qui restent à IVA.
 - Veiller à la surcharge des managers.
 - Favoriser le rapprochement des nouveaux collectifs, échanges (projets, méthodes, etc...)
 - Prendre en compte les différences d'identité professionnelles, qui vont devoir travailler ensemble. Des intervenants externes pour identifier les ancrages culturels de chacun.e
- Communication
 - Le Msurvey était très riche, communiquer mieux là-dessus
 - Il faut que ce soit + précis : dates de mise en œuvre, les personnes en charge de la réorg.
 - Il faut que ce soit + concret, + opérationnel : impact sur un projet, clarifier les responsabilités et rôles de chacun, pas seulement au niveau Macro, illustrations.
 - Mettre en place un espace documentaire avec toutes les infos, les présentations, les CR de réunion
 - Il manque infos sur la stratégie globale OLS, globale de TGI.

Réponse :

il y aura des piazza, des réunions pour l'adhésion.

La répartition H/F, Travailleur Handicapés, etc... existe, mais cela n'a peut-être pas été transmis?

Les DRH des nouvelles directions DIGIT: Florence Godeau et DIESE : Karim Bangora vont faire des entretiens bilatérales avec chaque manager pour parcourir les cas

- Souche reconnaît qu'il va falloir refaire une pédagogie sur la méthode de décision sur les portefeuilles car il constate que l'appropriation ne semble pas totale.

Intervention SUD (résumé)

Au CSE de juin la délégation SUD avait dénoncé les nouvelles méthodes de réorganisation :

Cette méthode, qui consiste à alerter certains salariés, à afficher une pseudo concertation, et à dire que rien ne change, engendre de fortes inégalités de traitement entre les salariés. En effet quand les plus avertis quittent le navire ou y prennent les meilleures places, les autres doivent s'adapter et subir les changements qui arrivent plusieurs mois après la mise en place officielle de la réorganisation. La réorg ARSEC/DIESE... ne fait pas exception.

Le travail remarquable de la commission CSSCT OLS étayée par l'expertise Technologia nous démontre à nouveau les alertes suivantes:

- Quel est l'intérêt de fusionner des équipes de cultures différentes, sinon de prendre le risque de stresser les personnels et leurs managers

Prise de note SUD au CSEE TGI du 28,29 & 30 octobre 2020

- Pourquoi mettre en danger les collectifs de travail ? Cela risque de générer des conflits pour lesquels le soutien et la formation apportée aux managers et aux salariés nous semble inadaptés
- Quelle répartition des charges de travail entre les salariés ?

SUD demande un plan de formation précis.

SUD alerte sur le besoin d'informations référentes communes, sur lesquelles les salariés pourront compter.

NB : pour SUD, Piazza n'est pas un organe de communication officielle....

Déclaration CFDT (résumé)

Rappel de DIOD : les inquiétudes de la CFDT à l'époque ont été confirmées !

On met tous nos œufs dans le même panier (DIOD, Djingo), avec énormément de moyens, mais si le projet ne fonctionne pas, cela fait bcp de monde sur le carreau. Ce n'est pas forcément une bonne stratégie.

Nous espérons que TGI restera acteur de la gouvernance du SI groupe ?

Réponse/commentaire :

- Ribière : vous posez bcp de questions sur la stratégie OLS, certes intéressant mais un peu en dehors du sujet, plutôt à voir en multilatérale.
- Souche défend DIOD : ce projet fonctionne ! (NDLR : sous-entendu : contrairement à Djingo ?)
- Orange Connect = en cours de déploiement dans tout Orange
- ToolBox fonctionne ! = déjà 7000 utilisateurs, 300 projets

Rappelle que le pilotage des projets est lié aux portefeuilles, et non à l'organisation des équipes DIESE (Dans DIOD seulement 50% de DIESE travaille pour DIOD)

Le SI : c'est le portefeuille qui le pilote, et non la direction DIGIT (DIGIT principal contributeurs).

Déclaration CGT :

Quand le responsable de 2 portefeuilles est aussi le manager de l'entité (Thierry Souche), alors c'est normal que les salariés pensent que l'organisation et choix des projets sont liés !!

Déclaration SUD [résumé]

- Souche a demandé à ce que les IRP accompagnent les réorg ? Ce n'est pas notre vision du travail d'IRP.

Nous alertons depuis longtemps sur les réorg successives, les mobilités contraintes, les baisses d'effectif, ARCQ etc...

Sur les réorg : est-ce que la direction s'engage à donner des bilans des réorg, avec rapport pour chaque catégorie de personnel, site, etc...

Rivière : s'engage à faire les bilans.

Déclaration CGT [résumé]

Vous dites qu'Orange a maintenu l'emploi? Diminution de 30% en moins de 10 ans !! Certes, sans licenciement sec car départs en retraite... Mais on ne peut vous laisser dire que c'est du maintien de l'emploi !

La CCSSCT présente au CSE son rapport et ses recommandations dans le cadre de son mandat

NDLR : documents dispo auprès de vos élus, et de Michel Guinche (membre SUD de la CCSSCT OLS)

Prise de note SUD au CSEE TGI du 28,29 & 30 octobre 2020

[Résumé]

Les membres de la commission CSSCT OLS rappellent les craintes des salariés, et s'approprient toutes les préconisations faites par le cabinet Technologia et demandent des réponses argumentées de la direction :

- accompagnement plus spécifiques sur certains sujets (désaccords de rattachement, équipes fusionnées, changement de manager, architectes, nouveaux arrivants...)
- communication par direction avec une information sur les missions/projets de chacun.e.
- Faire le point de façon individuelle sur les compétences spécifiques de chacun pour s'assurer de leur maintien au sein des équipes
- Identifier et recenser les formations qui sont et seront nécessaires aux nouvelles équipes.
- Soutien RH pour les managers de proximité (gérer des situations de désaccord ou mésententes fortes au sein de leurs équipes)
- Définir des indicateurs simples permettant de mesurer l'atteinte des objectifs du projet.
- Faire une évaluation de la charge de travail des équipes reconstituées (notamment managers).
- Recréer du collectif, prévoir temps de rencontre entre les équipes (projets, méthodes de travail) en présentiel
- Communiquer et préciser certaines actions proposées dans le plan de prévention auprès des salariés.
- Répondre aux demandes de clarification de la stratégie globale d'OLS.
- Permettre le suivi de la mise à jour des fiches de poste par la CSSCT OLS.
- Proposer un espace de partage de toutes les informations de ce projet avec la possibilité de poser des questions et de s'exprimer de façon anonyme.
- Analyser les impacts sur les salariés restant à IVA et sur l'organisation du travail d'IVA induits par cette réorganisation.
- Proposer une phase d'expérimentation à 3 ou 6 mois de ce projet d'évolution (avec possibilité de modifications et d'ajustements voire de retour à l'organisation précédente si nécessaire).

Réponse : La direction avec le CODIR s'est engagée par écrit sur ces demandes de la CSSCT OLS

Résolution #17.11.1 établissement d'étapes de suivis (adoptée à la majorité_avec 10 abstentions CFDT & CFTC)

Les élu.e.s du CSEE TGI demandent la mise en place d'une phase d'incubation puis une étape intermédiaire à 3 mois, et un bilan à 6 mois de ce projet d'évolution des directions ARSEC, DIESE, IVA et SRC.

Réponse : ok pour faire un suivi à 3 mois, à 6 mois avec indicateurs que la CSSCT aura définis (msurvey, 31 actions, etc...) et lié aux demandes de la CSSCT. Mais attention, on ne reviendra pas en arrière ! Il y aura bien sûr des réajustements, corrections si le bilan révèle des dysfonctionnements.

Résolution #17.11.2 (résumé) suivi par la CSSCT (adoptée à la majorité_avec 8 abstentions CFDT)

Les élu.e.s du CSEE TGI mandatent la CSSCT OLS pour assurer le **suivi de cette réorganisation** notamment du plan de prévention amendé des préconisations de l'expert, et **des indicateurs de suivi de la réorganisation qui seront mis en place.**

NDLR : nous sommes très étonnés que la CFDT s'abstienne (ce qui équivaut à un vote **contre** au CSE)... La CFDT semble penser que l'expertise n'aborde pas le sujet sous le

Prise de note SUD au CSEE TGI du 28,29 & 30 octobre 2020

bon angle. (Pourtant ils ont voté "pour" l'expertise en juillet), notamment la CFDT veut que ce soit abordé sous un angle stratégique et pas seulement RPS.
La CFDT veut proposer une nouvelle résolution, pour se prononcer sur le dossier, mais sans suivre le travail de la CSSCT.
Peut-être que la CFDT veut que ce soit au niveau CSEC ? Mystère...

Résolution #17.11.3 sondage et analyse (adoptée à la majorité_avec 7 abstentions CFDT)

Les élu.e.s du CSEE TGI demandent que les résultats du sondage régulier qui va être mis en place pour le suivi de ce dossier de cette réorganisation lui soient fournis ainsi qu'aux membres de la CSSCT OLS.

Ils mandatent la CSSCT OLS pour analyser les résultats et faire des préconisations d'actions en découlant. Ils proposent également de rajouter des questions sur les conditions de travail, sur les collectifs de travail etc.

NDLR : une interruption de séance a été demandée suite à l'incompréhension des votes de la CFDT. Devant le peu de justification de cette Organisation syndicale, **les élus SUD** ont décidé de quitter le CSE en signe de protestation

Résolution #17.11.4, adoptée à l'unanimité (SUD ayant quitté la réunion et CFDT ayant voté NPPV)

Les élus du CSEE TGI, réunis en séance le 29 octobre 2020, approuvent le rapport de la CSSCT d'OLS, valant avis.

Explication SUD sur sa décision de quitter le CSE (30 mn avant la fin du 2ème jour de CSE)

La délégation SUD souhaite expliquer pourquoi elle a quitté la séance du CSEE TGI avant la fin du point 11 sur la réorganisation des directions ARSEC, DIESE SRC et IVA d'OLS

Nous sommes en accord complet avec l'avis porté par la CSSCT OLS suite à l'expertise Technologia. Leurs travaux sont remarquables, c'est pourquoi nous avons voté "pour" les résolutions qui en ont découlé.

Nous avons été indignés de voir que la CFDT a voté "abstention" (ce qui, au CSEE, équivaut à un vote "contre"). Nous avons cru comprendre que ce revirement était dû au fait que l'expertise n'abordait pas le sujet sous le bon angle. Pourtant le périmètre de l'expertise avait été voté unanimement, et il est normal qu'une CSSCT étudie une réorganisation sous l'angle des Conditions de Travail et des RPS.

Nous avons eu le sentiment que ce positionnement cachait des manœuvres syndicales inacceptables, et dont nous ne voulons pas être les pions, ni les parties prenantes. C'est pourquoi nous avons décidé de quitter la salle en signe de protestation.

NDLR : Pour nous, la CFDT aurait pu voter toutes les résolutions de la CSSCT OLS, et simplement rajouter une autre résolution pour étayer sa demande !

Pour information, les élus SUD demandent, depuis plusieurs mois, sans être entendus, que la commission économique du CSE TGI soit saisie pour une étude stratégique de ces réorganisations. Nous avons obtenus juste un rapport de fin d'année... ce ne sera pas suffisant

Déclaration préalable CFDT sur la restauration

Déclaration préalable CFE sur le confinement

Déclaration préalable FO sur les mesures de confinement et la fermeture des restaurants Orange

Prise de note SUD au CSEE TGI du 28,29 & 30 octobre 2020

--- Dispositions prises par l'entreprise dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus

Présentation par LUGINBUHL Christian & LUCAS Caroline & J.P. Rosenthal & V. MAESTRA

- Télétravail régulier pour les salariés pouvant faire cette activité à distance
- Possibilité de drive pour l'équipement de travail
- Pour les salariés en congé ils pourront utiliser le drive à leur retour
- La restauration a été arrêtée jeudi soir
- l'information par les sites fonctionnement plutôt bien
- Pour les salariés qui ont signalé qu'ils étaient en très mauvaises condition chez eux, une réflexion groupe est engagé mais en attendant ils restent en télétravail
- Congé et JTL décision à venir
- Réactualisation du référentiel d'info Q&A <https://portailrh.sso.infra.ftgroup/dossier-epidemie-du-coronavirus>
- Accueil des jeunes, voir avec la DISU pour les équiper en PC portable et téléphoné et voir pour activité suffisante à distance

Sur site

- Tous les sites ont organisés des pôles salariés
- Drive
- Limitation des accès au site, accès réservé aux catégories A
- Le site de SOFIA a fermé (communication réalisée)
- Réflexion en cours sur les conditions d'ouverture partiel, total de TGI
- Réflexion sur les prestataires Gardiennage, ménage ...

PCA - Plan Continuité d'Activité

Seules les catégories A & B peuvent accéder au site (objectifs de réduire les possibilités de contact)

Cat A : Assure les maintenances et activité technique sur site (moins de 240 personnes)

Cat B: Activité temporaire, reboot de serveur (accès demi-journée ou journée) mois de 1000 personnes

Cat C: En télétravail

Réactivation des autorisations locales sur site

Médecin

Accompagnement des situations individuelles et réactivation des comités médicaux et sociaux; particulièrement pour les personnes seules

Respect accord vie privée- vie professionnelle

Les services de santé au travail visent à renforcer leur accompagnement

Question secrétaire du CSE TGI

Comment faire pour que les salariés puissent venir ponctuellement sur site et/ou récupérer du matériel et/ou ouvrir la section bricolage et/ou venir chercher les courriers.

=> contacter la direction de site pour avoir dérogation exceptionnelle

=> il faut peut-être annuler section bricolage

=> Courrier, on va trouver une solution.

Question SUD

Les IRP peuvent être amené à se déplacer sur les sites, quelles sont leurs possibilités (droit de visite, droit de déplacement, attestations pour déplacement longue distance) ?

=> Plutôt catégorie B, avec accès aux sites ponctuellement

=> Déplacement seulement au sein d'un même département

=> Eric Bousquet va regarder au niveau national

Prise de note SUD au CSEE TGI du 28,29 & 30 octobre 2020

Confinement pb d'assurance pour les personnels à l'étranger (parfois dans leurs familles)
? => le sujet va être étudié

JTL et Congés report sur 2021? => Regardé au niveau groupe
Salarié ayant des Pb de santé? => Vu au cas par cas

Déclaration CGT

Demande invitation des IRP aux call salariés même si pas de leur site => va être vu

Situation avérées positives au COVID TGI et filiale

A ce jour = 57 cas

Sur le s4 dernières semaines => 30, 35, 45 et 53 cas

L'Ile de France est le site ou il y a le plus

- 1 Blagnac
- 2 Colombe
- 1 Atalante
- 12 OG

....

Déclaration CFDT

Déclaration CFTC

Déclaration CGT

Déclaration SUD

Rappels sur le confinement :

- Nous sommes preneurs d'information sur les équipes locales
- Quelles possibilités pour télétravailler sur des tiers lieux (en particulier pour les personnels ayant des difficultés de concentration du fait d'enfants en bas âge ou sans possibilité de s'isoler, ou personnes seules)
- Quel matériel pourront bénéficier les personnels pour télétravailler dans de bonnes conditions
- Eviter les injonctions de réunion quotidienne **systematisée**
- Aider le management sur le secret médical
- Demandons le gel des réorganisations pendant ce laps de temps
- Attention particulière sur les réunions qui s'enchaînent
- Veiller aux respects des temps de pause
- Attention à la charge mentale

=> Le tiers lieux (réflexion en cour) ne serait accessible qu'aux personnels en réelle difficultés et à titre exceptionnel

---- info/consultation Réorg des activités TGI/ OLS/CIS

Intervenants :

- M.H. COLAS, Denis Petonnet, Thierry Windholtz, Jean-Christophe Fety (FS), Michael Daride (FS), Catherine Di Fiore (FS), Dalila Tilmatine (FS), Benoit Huver (FS), Benoit Lampure (FS)

- **Pour les OS**

NDLR : résumé

L'entité OLS/CIS (73 personnes) gère une large majorité des applications du SI des Fonctions Support d'Orange : Ressources Humaines, Finances, Secrétariat Général (paye, GED, etc...)

Les trois missions principales de CIS sont :

- Faciliter la vie quotidienne des salariés et des managers grâce à des outils digitaux simple d'usage, mobiles et sécurisés.
- Garantir la cohérence d'ensemble du SI des Fonctions Support et apporter à chaque Métier une expertise transverse (urbanisme, sécurité, data, intégration de SaaS public dans le SI d'Orange, expertise en gestion de contrats, optimisation des coûts,...).

Prise de note SUD au CSEE TGI du 28,29 & 30 octobre 2020

- Accompagner le projet d'évolution du SI des Fonctions Support à l'international sous la gouvernance des fonctions support du Groupe (Ex : O.Fusion en Pologne, O.Learning en MEA, réapprovisionnement de la Supply Chain en MEA et en Europe avec IPlan).

La production de CIS est en majorité sur le périmètre France (plus de 80%) et ses activités sont externalisées à 80%, car non cœur de métier Telco du Groupe Orange. Il y a de plus en plus d'outils "SaaS" qui permettent d'avoir des solutions en ligne, clé en main, et mises à jour en temps réel, donc avec moins de besoin en matière d'exploitation.

La réorganisation a pour objectif d'intégrer 2/3 des salariés de TGI dans les équipes métiers de Support. Les autres salariés resteraient à TGI/OLS chez DIGIT. Les entités cible sont :

- DRHG/DSD (32)
- Direction Finance et Performance (17)
- Division Secrétariat Général (6)
- Direction TGI/OLS (23) pour les architectes

Nombre de personnes impactées : 73 salarié.e.s (dont 49 bande E, 19 bande F), basés à Blagnac (35 personnes), Chatillon (20), Pessac (11) Montpellier (7)

Changement de rattachement hiérarchique :

- 31 salariés changeront de rattachement hiérarchique (dont 10 managers), qui représentent 42% des effectifs concernés.
- 11 salariés seront rattachés hiérarchiquement à un manager distant
- 3 salariés verront leur manager localisé sur le même site qu'eux, ce qui n'était pas le cas auparavant.

ARCQ/ EI : les salariés vont conserver les métiers ARCQ existants.

- Les entretiens obligatoires (EI, AI, PV) seront réalisés entre managers cédants et managers prenants en cas de changement de manager.
- Les mesures de reconnaissances associées à l'ARCQ seront mises en œuvre avant le transfert.

Questions des Organisations Syndicales

- Les préoccupations budgétaires des sous-traitants ? Elles rejoignent avec leurs budgets et leurs contrats
- La maintenance serait-elle sacrifiée sur le SI RH ? Ce ne sera pas le cas évolution et maintenances seront managées ensemble
- A la transition pas de changement de référentiel métier, seul changement hiérarchique
- les MOA et MOE vont être regroupées. La charge de travail en sera améliorée
- La stratégie de DSD pour les salariés de CIS qui arrivent ? En termes de com des calls réguliers existent pour partager la stratégie de la DSD, ils vont perdurer dans les mois et semestre à venir
- Equipes des architectes qui rejoint TGI / DIGIT dédiés au service du corporate. Cette activité de type portefeuille IT d'OLS qui portera ces effectifs.- ils peuvent aussi contribuer aux autres dossiers ou d'autres portefeuilles.
- Msurvey et écoutes salariés seront à préciser
- Droit de retour vers TGI ? Pas de blocage de mobilité durant le projet. Sera fonction des budgets et postes ouverts.
- La PVM avec EI effectué par manager actuel
- Mesures mobile ? Evolution de structure donc transfert activé (ensuite au fur et à mesure des mois si évolution voir ARCQ). Si des mesures sont prises avant le transfert elles seront mises en paye.

Prise de note SUD au CSEE TGI du 28,29 & 30 octobre 2020

Déclaration CFE-CGC

Questions SUD

- quel calendrier de cette info/consult au CSE. Avis sera recueilli au CSEE de décembre, comme pour le CSEE FSF
- Vocabulaire "évolution" plutôt que "Réorg". Pourquoi ? Les managers de CIS ont poussé cette transformation suite évolution naturelle
- 11 personnes avec manager à distance est-ce la future norme? Non c'est dû aux organisations site, ce n'est "absolument pas la norme". Les personnels concernés seront avec des managers qui ont déjà une expérience à distance (contacts réguliers, outils)
- coté TGI, forte inquiétude pour les personnels qui rejoignent DIGIT qui est en pleine réorg, surtout que le rapport Technologia indique bien une inquiétude pour les architectes. Nous serons vigilants... L'équipe de CIS sera dans une équipe dédiée, donc périmètre stable. Un suivi sera fait et retour vers la CSSCT.

Résolution #17.12.1 – Mandat CSSCT OLS (Adopté à l'unanimité)

Les élus du CSEE TGI mandatent la CSSCT OLS pour le suivi et l'analyse de l'information-consultation « OLS/CIS ».

Déclaration CFDT

Résolution #17.12.2 - demande de présentation au CSEC (Adopté à la majorité avec 1 voix contre à la CFTC)

Les élus du CSEE TGI, considèrent que le « projet d'évolution des activités TGI/OLS/CIS de maîtrise d'œuvre du système d'information des fonctions Support Groupe, vers les divisions Finance et Performance Groupe, Secrétariat Général et Ressources Humaines Groupe », présenté ce jour, concerne deux établissements distincts (à savoir FSF et TGI) et que cette réorganisation nécessite d'être replacée dans un contexte plus global de transformation de l'entreprise.

C'est pourquoi ils demandent que ce dossier soit préalablement présenté au CSEC, dans le cadre d'une présentation de la stratégie d'évolution des activités des périmètres Fonctions Supports et TGI, incluant notamment les conséquences économiques, ainsi que les impacts en matière d'emploi et compétence.

Les élus du CSEE TGI demandent donc l'application de l'article 13.2.1.3 de l'accord sur le dialogue social dans cette procédure d'information consultation ponctuelle.

La direction répond

Cette évolution concerne uniquement TGI et SFS et cela n'excède pas le pouvoir local des 2 chefs d'établissement concernés. Le CSE TGI n'a pas demandé la consultation du CSEC sur d'autres dossiers concernant plusieurs divisions. Le CSEC ne risque-t-il pas d'être submergé?

La direction refuse de faire remonter ce dossier au CSEC car ce dossier ne concerne pas la stratégie de l'entreprise

Prise de note SUD au CSEE TGI du 28,29 & 30 octobre 2020

---- Gestion du CSEE :

-- Règlement intérieur du CSEE -----

Référent HAS intervient pour refuser l'obligation de bilan noté dans le RI étant donné l'absence de moyens qui lui sont attribués

Déclaration FO Ce RI est très procédurier

Vote du règlement intérieur - (voté à la majorité) SUD a voté CONTRE en majorité et FO NPPV

Explication de vote SUD

- Nous espérons que ce Règlement Intérieur du CSE TGI soit le règlement intérieur du CE IMTW amélioré des expériences CE des participants à ces réunions. Hélas, ce n'est pas le cas.
- Nous espérons que ce RI CSE TGI ne soit pas contraignant pour les commissions du CSE TGI. Hélas, ce n'est pas le cas.
- Nous espérons que ce RI CSE TGI se déroule dans l'écoute, la bienveillance, la recherche de compréhension et de consensus. Hélas, ce n'est pas le cas.
- Comme nous étions 2 élus SUD à participer à ces réunions, et donc nous espérons y assurer une présence continue. Hélas ces réunions de préparation ont souvent fini sans nous car elles finissaient hors du temps prévu. Il est aussi arrivé que nous l'ayons quitté fatiguées et excédées de ne pas être entendues
- Nous espérons qu'à défaut de consensus sur le RI CSE TGI dans sa globalité, nous pourrions le voter par article (surtout celui proposé par la référente HAS). Hélas ce n'est pas le cas.
- Nous espérons que ce RI laisse toute la place à notre Rôle d'élus du CSE TGI qui valident des propositions de décisions suggérées par le bureau. Hélas ce n'est pas le cas.
- Comme vous pouvez l'entendre trop de raisons qui obligent à ne pas voter ce RI CSE TGI même si nous sommes convaincu qu'un règlement intérieur facilite le fonctionnement d'une instance.

Intervention du trésorier-adjoint, membre du bureau.

Hier, il y a eu des accusations graves contre le bureau et CE IMTW. J. P.Chevalier (FO) a déclaré qu'il y avait des dérives, qu'il y a des CB avec plafond 15 000€....

Boumédienne Mersali souhaite redire qu'il y a un contrôle des comptes neutre.

J. P.Chevalier (FO) répond

Qu'il n'accusait pas, il a seulement cité le § du règlement intérieur, qui ne lui convenait pas : il permet aux membres du bureau de faire des achats sans vote des élus, à hauteur de 15 000€. Et que c'est pour cela qu'il ne souhaite pas soutenir ce RI.

NDLR: A Sud, nous pensons aussi que le bureau a concentré trop de pouvoirs, et que le seuil de 15 000€ pour les décisions du bureau est trop élevé. Nous avons suggéré que la commission des marchés puisse participer au contrôle de certaines dépenses et/ou que le bureau informe systématiquement l'instance de ces dépenses importantes. Par exemple, en début de mandature, le bureau n'a pas cru utile d'informer l'instance de la mise en place de la gestion externe de la paye, dépense de 5000€

Prise de note SUD au CSEE TGI du 28,29 & 30 octobre 2020

-- Nouveau Système d'information du CSE -----

Résolution 17.13.2 validation des critères d'évaluation pour la sélection des prestataires du CSE TGI (vote à l'unanimité)

- 5 prestataires leader du marché identifiés qui seront proposés au vote CSE fin janvier
- Utiliser le moins de développements propriétaires possible
- Temps réponse des prestataires jusque fin d'année
- 100 000 € d'enveloppe budgétaire

Sud :

- Quels prestataires pour cette consultation, si oui, lesquels ? Les plus connus
- Quelle est l'enveloppe budgétaire pour le récurrent ?

-- Budget ASC -----

Beaucoup d'activités locales n'ont pu avoir lieu, d'où un reliquat . Proposition de report à hauteur de 30% afin de permettre aux ASC local d'avoir un début de budget au 1er janvier 2021

Résolution #17.13.3 report de 30%, du budget local ASC (Adopté à la majorité la CFE-CGC s'étant abstenu ce qui équivaut à CONTRE)

Les élus du CSEE TGI, décident que le reliquat (part non consommée du budget ASC locales d'un site) reportable en année « n+1 » est plafonné à 30 % du montant de la dotation initiale de l'année « n » du site, cette dotation étant calculée en fonction du nombre des Ouvrants droit rattachés au site.

NDLR : Cette résolution va permettre aux ASC Locales de bénéficier d'un budget dès 01/01/2021

Résolution #17.13.3 RSF inclusion des abonnements presses et loisirs (Adopté à la majorité la CFE-CGC s'étant abstenu ce qui équivaut à CONTRE)

Les élus du CSEE TGI, prennent connaissance des modalités de mise en œuvre de la prestation « RSF – Billetterie Loisirs et Abonnements Presse », et décident de les appliquer.

Pour les Remboursements Sur Facture Billetterie Loisirs, les modalités sont les suivantes :

- Prestation entrant dans le cadre du Compte Familial.
- Le CSEE TGI participe à hauteur de 40% sur la billetterie (hors commandes auprès du prestataire Kalidea et hors activités locales ASC) ou abonnements pour : spectacles, musées, expositions, stades, conférences, médiathèques... abonnements saisonniers aux salles de spectacle et stades, abonnement aux revues et/ou journaux (matérialisés ou dématérialisés), des loisirs, des parcs (hors séjours – accès parc uniquement),
- La participation financière du CSEE TGI est plafonnée au solde du Compte Familial
- Les billets doivent impérativement correspondre à une activité ou spectacle facturés en 2020.
- Chaque facture acquittée, nominative et originale doit être datée de 2020 et exprimée en euros,
- L'ouvrant-droit justifie sa demande en transmettant chaque facture suivant les modalités de la fiche pratique disponible sur le site internet du CSEE TGI

Prise de note SUD au CSEE TGI du 28,29 & 30 octobre 2020

- Les cabarets et toute prestation incluant des repas ne sont pas acceptés.

Pour information : FDA avec tous les critères au vert ayant reçu un avis favorable de la com ASC

Résolution #17.13.4 vote groupé demandes ASC locale

LAN- LOI-10059	Cours de guitare (Annee complete) (du 17/09/20 au 15/06/21)				09/10/20	OK	5 0 0	20/10/20
CHG- SPO-10063	VOLLEY LOISIRS (du 14/09/20 au 18/07/21)				18/09/20	OK	3 0 2	20/10/20
CHG- LOI-10108	Jeu d'échecs (du 05/10/20 au 30/06/21)				05/10/20	OK	3 1 1	20/10/20
LAN- LOI-10147	YOGA du lundi midi (du 02/11/20 au 05/07/21)				08/10/20	OK	5 0 0	20/10/20
LAN- LOI-10152	YOGA du mardi midi (du 03/11/20 au 13/07/21)				08/10/20	OK	5 0 0	20/10/20
CAE- MED-10153	Médiathèque(activité sans intitulé) (du 01/11/20 au 31/12/20)				13/10/20	OK	5 0 0	20/10/20
BLA- SGS-10156	SOIREE DEGUSTATION ACCORD METS VINS DE NOEL (le 17/11/20)				15/10/20	OK	3 2 0	20/10/20

La secrétaire demande des précisions sur les engagements pris pour les prestations de novembre. L'annulation est-elle prévue ou un paiement sera-t-il à effectuer? Voir les modalités de paiement pendant le confinement

Déclaration CFE-CGC : demande abondement du compte familial à la place des activités locales

SUD :

Sur les FDAs depuis cet été sont proposées avec une clause d'annulation.

Pour le vote des FDA qui vont avoir lieu sur l'année, nous demandons un vote sur le principe quand elles seront lançables

Prestations locales 2021 a prévu un séminaire avec élus commission ASC en novembre
Le report de ces FDA est-il cohérent avec le fait que nous avons voté les mois précédent des FDAs qui portent aussi que les mois du 2eme confinement ? Allons-nous remettre en cause aussi ces FDAs validées précédemment ?

Déclaration CGT: en préparatoire il a été conclu que les OD solde leur compte familiale avec des chèques vacances

SUD : nous sommes en attente d'information sur les moyens des salariés du CSE et aux améliorations de leurs conditions de travail apportées
Quelles prestations sont faites manuellement ?

Réponse du Bureau :

- L'intérimaire travaille sur les ASC
- Le SI qui pose pb est en cours de remplacement

IL est décidé de reportée au CSE de novembre le vote sur toutes les FDAs

-- Nomination des "comité Restaurants" -----

Prise de note SUD au CSEE TGI du 28,29 & 30 octobre 2020

NDLR : "le comité local du restaurant assure un rôle de concertation entre les représentants du restaurant et leurs usagers pour la bonne marche des restaurants Orange et la satisfaction générale." En particulier concernant la qualité des prestations fournies et la bonne application du cahier des charges.

Résolution #17.13.4 élection des comités restaurants locaux pour TGI (Adopté à l'unanimité)
[Résumé]

Vos représentants SUD dans chaque restaurant du périmètre TGI :

- Cesson : Isabelle Mancel Floc
- Lannion : Guillaume Leroux
- Chatillon / le vapeur / le rapide : Fabienne Schouler
- Chatillon / le self : Christophe Barthelet
- Caen : pas de représentant Sud car TGI n'est pas majoritaire dans ce resto (contact : Loic Thomazo)
- Blagnac : idem (contact : Nathalie Bouillet)
- Pessac : idem (contact : Philippe Ferte)

L'affichage des membres du comité sera fait au restaurant et cela sous un mois après le vote

Déclaration CFE-CGC : incompréhension entre organisations Syndicales.

Une communication CNR est en cours et réunion CNR le 9/11/20 y sera consacrée à cela

Résolution #17.13.6– Point Restauration au prochain CSE (voté à l'unanimité)

Les élus du CSEE TGI, demandent qu'un point d'information Restauration soit ajouté à l'ordre du jour du prochain CSEE de novembre, dans le point gestion du CSE, afin notamment d'éclairer les élus sur les mesures prises par la Commission Nationale de Restauration pour la subvention de la restauration des salariés TGI, en particulier pour les cas impactés par le Plan de Continuité d'Activité imposé par la gestion de la crise Covid-19 de l'entreprise.

NDLR : Les points d'ordre du jour souhaités par les OS sont demandés par la secrétaire

--- Résidence de vacance de Trébeurden

Le passage chez le notaire n'est pas fait, aucune date annoncé (possible à distance ?)

NDLR : Nous sommes très surpris que la secrétaire de notre CSE ne soit pas plus informée du RDV avec le notaire. La résidence est fermée.

Réflexion en cours sur la gestion par nous-même ou gestionnaire externe

---- Budget AEP (budget de fonctionnement du CSE)

NDLR : Le budget AEP (environ 700 000 euros) permet au CSEE de régler les payes des salariés du CSE, les frais généraux, les assistances et expertises, missions des élu.e.s, formations et documentation des élu.e.s

La présentation est une situation au 30/10, pas encore la vision d'ici fin d'année, mais on s'en approche.

Le prévisionnel était négatif (-184 k€) car il faisait porter tout le nouveau SI et toutes les formations sur 1 année, alors que ces dépenses sont en fait étalées sur 4 ans de la mandature.

Prise de note SUD au CSEE TGI du 28,29 & 30 octobre 2020

Enfin, recettes supérieures au prévisionnel (700k€ au lieu de 600k€) car le nombre de salariés TGI supérieur au prévisionnel.

Et dépenses inférieures au prévisionnel (314k€ au lieu de 765 k€), notamment car le nouveau SI n'est pas encore acheté (la dépense a été décalée à 2021)

Donc solde prévisionnel sera sans doute positif : + 353k€

SUD :

Remercie Caroline, salariée du CSEE qui a créé le logo, ce qui a permis de faire des économies au CSE.

Dépenses Formation faible ? Réponse = très peu d'élus formés cette année (mais possible sur 4 ans)

Documentation ? Réponse = dépensé pour "Editions législatives" en ligne

SUD avait demandé une enveloppe "documentation" pour chaque délégation, mais refusé par soucis d'économie, serait-ce possible aujourd'hui ? Faire une résolution

Infogérance ? Réponse = Achat de nouveaux PC pour les salariées du CSE TGI, via la DISU : ils devraient être dispo dans 3 semaines.

Expertises : Technologia pour réorg OLS, Autre cabinet d'expertise pour bâtiment Meylan -> on devrait atteindre 40%

NDLR : c'est une bonne nouvelle pour les conditions de travail des salariées, qui le réclament depuis des mois...

Informatique? Ce sont des logiciels (médiathèque, compta...)

Déclaration CFE-CGC demande un effort de présentation avec des commentaires