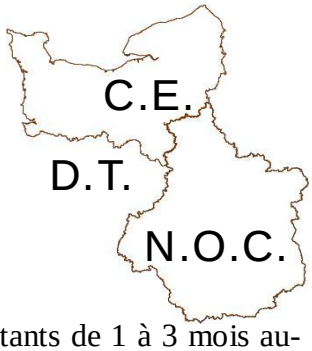
Sud Solidaires Union syndicale

Bulletin des élu(es) SUD

N°32 CE 24 & 25 Février 2010



Temps Partiel Seniors

Suite à leur demande, un bilan de l'avancement du TPS a été présenté aux élu(e)s.

298 personnes ont à ce jour eu un contact avec l'espace développement. 166 « premier entretien » ont été réalisés et 42 sont prévus. 20 « deuxième entretien » de réalisés et 1 de prévu. 4 « troisième entretien » sont réalisés. Seulement 2 protocoles ont été signés jusqu'à maintenant. Sur le terrain, le mécontentement est grand.

Du grand n'importe quoi dans certaines unités où les entretiens successifs pour un même salarié n'apportent guère d'éléments nouveaux et mettent en valeur la non connaissance du sujet par les négociateurs locaux de l'entreprise.

La prime de départ de la décision 51 (décision unilatérale de FT) prévoyant un montant compris entre 0 et 24 mois est quasi systématiquement égale à zéro et reste à la discrétion des RH d'Unités !

M. Barré rappelle d'ailleurs que « 0 » fait partie de la fourchette et qu'il n'a pas connaissance de refus de signature signifiant que cela est un problème. Les intéressé(e)s apprécieront ! Il n'est d'ailleurs pas exclu que des refus commencent à arriver.

Un montant plus important de la prime est réservé aux collègues ayant une retraite faible (1200 euros brut !!) ou ayant une situation familiale particulière. Certains RH de proximité ont déclaré récemment, lors d'entretiens, que des réunions en cours allaient peut-être changer le montant attribué. De quoi, assurément, mettre les personnes actuellement en cours de signature rapide dans un état d'esprit serein !

Dernière nouvelle : des montants de 1 à 3 mois auraient été proposés cette semaine à différentes personnes y compris celles à qui on avait annoncé zéro.

Lors d'un entretien, il a été affirmé à une salariée que la fourchette avait été ramenée de 0 à 14 mois, ce qui avouons le ne change pas grand chose aux heureux bénéficiaires de la branche basse de cette fourchette. D'autres montants selon les cas de figure, sont annoncés à certain(e)s salarié(e)s. Les informations sur ce sujet sont individuelles et manquent totalement de transparence.

L'inspectrice du travail, Mme Catala, a pourtant rappelé à la direction nationale de FT que la décision 51 est une mesure accompagnant un dispositif servant à diminuer les effectifs de l'entreprise et à ce titre, doit être présentée en CE et CCUES.

Les personnes s'intéressant au Temps Partiel Aidé (TPA) à partir de 55 ans sont renvoyées « dans leurs baskets » pour manque d'information par le BPRH d'une unité.

Ces exemples sont nombreux d'un cafouillage et d'un manque de connaissance certains dans les services, de la part de la hiérarchie.

Bien que SUD ne soit pas signataire de cet accord, ce que la Direction Territoriale nous rappelle généralement lorsque nous intervenons sur le sujet, nos militants sont à la disposition des salarié(e)s pour des renseignements complémentaires.

Nous rappelons aussi la possibilité accordée par M. Barré, le Directeur Territorial, de se faire accompagner lors de ces entretiens.

Un service de santé sous perfusion !

Le nouveau médecin coordonnateur au niveau national est nommé il s'appelle Thierry Simonnet.

Un médecin prendra ses fonctions sur Tours à compter du 19 avril et aura un périmètre qui s'étendra jusqu'à Blois. Ce médecin actuellement à 90% passera à terme à 100% avec reprise périmètre Châteauroux et Bourges

Les salariés des départements du Cher et de l'Indre resteront quant à eux suivi par le service médical externalisé.

Le Dr Berrubé aura été remplacé en 4 mois, ce qui laisse penser que la Normandie est moins exposée à la pénurie de médecin que la région Centre.

Il y a sur la DTNOC 2230 salariés en surveillance médicale renforcée (SMR). On entend par SMR le fait que ces salariés ont de plein droit une visite médicale annuelle.

Tous les médecins sont à temps partiel, ils sont néanmoins épaulés par 7 infirmières et 1 assistante médicale qui elles sont à 100%. Il est évident que les conditions de travail dans notre entreprise au cours de ces dernières années n'ont pas facilité la tâche des personnels de santé qui ont vu nombre d'entre nous défiler dans leur bureau. Et comme les statistiques financières sont désormais partout, sachez que le service de santé au travail de la DTNOC représente un coût de 130 € par salarié. La DRH nous a précisé qu'il n'y avait aucune contrainte budgétaire pour les investissements demandés par le SST (Service Santé au Travail). Cette petite précision que nous vérifierons n'est pas anodine, elle signifie que pour la santé de ses salariés, la DTNOC ne se refuse rien… hormis si ce sont les conditions de travail que les médecins remettent en cause.

Bilan Agence Pro

A l'heure actuelle l'Agence Pro pour la zone géographique de la DT NOC se situe à Tours, Caen, St Lô et Flers. L'activité ADCP se trouve à Caen (4 équipes) avec 1 équipe soutien, St Lô (3 équipes) , Flers (1 équipe). Le service Récla pro (16 conseillers) située à Caen avec 1 équipe soutiens . Un recrutement de manager est en cours. A Caen, on trouve également, le service Orange Internet Pro (3 équipes), la vente Pro dont les Flux Porteurs (1 équipe). Le 1016 (4 équipes à Tours, 4 équipe à Caen), soutien front (4 à Tours, 6 à Caen), ASCOM (3 à Tours, 2 à Caen) avec 2 animateurs des ventes (un sur chaque site), 1 responsable local de processus à Caen et 1 analyste à Tours. Le recouvrement (2 équipes sur Tours) avec 2 soutiens. 1 équipe Escalade est en création sur St Lô et une équipe Processus sur Caen

Voilà pour les chiffres mais il ne faut pas oublier que pour centraliser l'activité il a fallu fermer des services voire carrément supprimer des sites. Fermeture de l'activité récla pro sur Dieppe suppression de l'activité ADV sur Evreux. Suppression ou transformation de l'activité CCPRO sur plusieurs sites...Et le clou, la fermeture totale des activités sur Lisieux pour mettre tout le monde à Caen (45 Kilomètres) avec le danger sur la santé des salariés (environ 25 personnes) alors qu'il aurait été judicieux de laisser nos collègues sur place. Mais pour se donner bonne conscience la direction de l'agence pro avec l'aval de la DT fait des entretiens pour voir s'il ne serait pas possible de proposer à certains de «télé-travailler » à domicile quelques jours par semaine.

La marche des affaires

Notre DT s'est félicité des bons résultats des ventes de décembre et de janvier des unités de la DT, même si cela cache quelques disparités comme les ventes du haut de marché en AD qui posent quelques soucis, et au CCOR, où les objectifs commerce sont tellement élevés qu'il est évidemment très compliqué de les tenir même en multipliant les challenges !! Les objectifs de mars devraient baisser ouf !

Concernant la QS, rien à signaler, excepté un stock de jarretières répartiteur à l'UI et un autre stock très élevé de réclas au CCOR . Les 2 UI travaillent sur le nominal des stocks pour améliorer les objectifs. La DTNOC est Direction Pilote au national .

Le programme fibre (FTTH) sur la DT NOC

Le programme fibre est un projet d'avenir pour nos UI d'après FT , mais les premières paroles calment vite nos espoirs , il ne nécessitera que peu de besoin en ressources humaines en 2010,et les salariés affectés à ce projet doivent être en mesure de travailler plusieurs années dans ce domaine !!!

L'architecture du FTTH retenue par FT est l'architecture GPON ou « socialiste » dixit M Durand qui ne fait jamais l'économie d'un bon mot. Cette architecture optimise le génie civil, minimise les coûts d'exploitation et est évolutive (bande passante et population).

L'ARCEP a défini 3 zones :

- Zone 1 : les 20 plus grandes villes (5,5M de foyers) dont Orléans, Rouen et Tours
- Zone 2 : villes de taille intermédiaire, Le Havre et Caen
- Zone 3 : zones rurales, le déploiement sera financé par des subventions publiques des collectivités locales ou par l'Etat via le grand emprunt.

En zone 1, Orléans fait partie des 6 nouvelles villes qui seront câblées , en zone 2 Le Havre devrait suivre après le retour des villes en test Chatou(78) et Oullins(69) qui permettra de définir les modalités du déploiement.

En 2012, l'ensemble du territoire hors territoires d'Outre- Mer sera équipé.

Information trimestrielle de l'emploi, l'emploi à la diète mais pas sur tous les niveaux…

Comme à chaque fin de trimestre, la Direction présente la situation consolidée de l'emploi du trimestre en l'occurrence le 4ème trimestre 2009.

Par rapport au trimestre précédent qui avait vu le rattachement au mois de juillet des 323 emplois de l'ensemble du domaine professionnel de la DT : 1016, ADCP, Réclas, Recouvrement, fonctions transverses (soutiens) au Comité d'Etablissement de Vente Marketing France (VMF) les effectifs actifs globaux de ce trimestre sont en légère baisse. Le taux de féminisation est en baisse sur la DT suite départ des salariés vers AGpro. FT pense à valoriser les métiers techniques auprès des jeunes filles ou étudiantes.

2009	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
Effectif en activité	4712	4651	4663	4722
CDI	4611	4571	4566	4555
CDD	101	80	97	167
Insertion Prof				
Apprentis	239	251	256	258
Contrats pro	52	29	33	35

Les principaux indicateurs du trimestre sont les suivants :

Décroissance du nombre de contrats de professionnalisation avec accroissement du nombre d'apprentis.

Une moyenne d'âge moyen à 49,22 ans (femmes 48,58 ; hommes 49,57)

Sur l'année 2009, **la baisse des effectifs est de 8,6%,**

La fluctuation par niveau est la suivante :

B (I.2 et I.3)	- 21 51%
C (II.1 et II.2)	- 11,90 %
D (II.3 et III-1)	- 1,96 %
D bis (III.2 et III.3)	- 7,04 %
E (IV.1 et IV.2)	- 0,64%
F (IV-3 et IV-4)	+ 14,47%
G (IV-5 et IV-6)	+ 11,11%

Les départs pour 2009 : 57 retraites, 54 démissions, 5 licenciements, 2 ruptures conventionnelles, 3 autres.

L'étude de la situation de ce trimestre a été abordée par la commission emploi et métiers, de nombreuses questions posées sont toujours sans réponses de la part de la Direction, les prochains recrutements seront probablement dans le domaine RH !!!

Point sur le projet Gestion par Parc (GPP)

à l'AVSC NC

Ce projet de changement de parc clients résidentiels a débuté en septembre 2008 avec différentes expérimentations. Il a été présenté à plusieurs reprises en CE et en CHSCT. Il visait à réorganiser le marché résidentiel avec une prise d'appels des clients « bienvenue » (40% des clients mais 80% des conseillers clients) et des clients « cœur ».

Ce projet imposait une mobilité forcée des collègues de l'UAT Orléans vers le 1014 et une mobilité tout aussi forcée à Bourges du SCRR (service recouvrement qui disparaît petit à petit) vers l'UAT. La valse des pions humains comme à l'accoutumée !!

Suite aux réactions du personnel, des organisations syndicales et au climat que nous connaissons depuis quelques mois, ce projet repassait en CE ce mois-ci.

La DT nous propose dorénavant 2 scénarii (comme les spaghetto quand il y en a plusieurs).

Le premier reste sur la même base de clients « cœur et bienvenue » qui impliquera donc la mobilité (devenue « volontaire ») des collègues de l'UAT d'Orléans qui ne la souhaitent pas forcément, le changement de métier étant total, mais avec un besoin plus accentué de personnel sur le recouvrement (SCRR) de Bourges. Le second scénario repose sur un parc exclusivement de clients « bienvenue » qui évite la « migration » des salarié(e)s de l'UAT d'Orléans et donne un peu moins de boulot au SCRR de Bourges. Des recrutements externes sont aussi prévus sur Orléans (dans les 2 scénarii) afin de pallier le manque prévisible de volontaires en N1.

Les réclamations de Dieppe (24 personnes) sont un service qui, selon FT, doit perdurer avec de l'entraide occasionnelle d'Evreux et d'Orléans. A notre demande, Le DT est favorable à l'examen des cas individuels de collègues Dieppois(es) ayant anticipé l'annonce de FT d'une fermeture à terme du site et qui souhaiteraient un retour.

Sur Orléans, même s'il est souhaité que les collègues des réclamations changent de service (vers le N2 BOMS), Jérôme Barré et Yves-André Leroux (directeur de l'AVSC) affirment que ce sera exclusivement sur la base du volontariat et suite à un écrit de chaque salarié(e). La préférence de notre Directeur Territorial, Jérôme Barré, va vers le premier scénario qui, selon lui, amène une diversité de travail plus axée vers le « business » et donc plus à même de séduire les conseillers clients. Il n'est pas sur que les salarié(es) amené(e)s à bouger partagent les mêmes goûts !

Dans la lignée des négociations nationales sur le stress, FT a appelé les organisations syndicales à faire des propositions alternatives à ce projet lors de négociations qui auraient lieu courant mars à l'AVSC. Jérôme Barré ne repousse pas non plus l'idée de créer une autre activité (N1 ou N2 du 1014) sur Bourges afin d'éviter à certains collègues d'aller vers l'UAT.

La délégation SUD a fait remarquer que la proposition de solutions alternatives relève totalement des prérogatives du CE. Le projet repassera donc au CE du mois de mars.

SUD a aussi proposé à toutes les organisations syndicales de se réunir rapidement afin de réfléchir aux solutions envisageables.

Les premières réunions syndicales à l'AVSC ont commencé dès le 1° mars et continueront chaque semaine jusqu'à la fin du mois. SUD sera présent afin de défendre au plus près l'intérêt des salarié(e)s.

Elu(e)s SUD au CE

Titulaires : A Multon, D Calvez, D Allix (Trèsorier), C Pigeon, J-C Planchin

Suppléants : C Papillon, G Noël, P Jouvin, S Boulant

Membres SUD des commissions

Economie et évolution des marchés: J Dangu, P Abdessamad

Emploi et métier: D Calvez (Pdt), J-C Planchin

Logement: G Lanoë, C Rose

Formation: Y Lemorvan, M Fossé

Egalité Professionnelle: C Papillon (Pdte), J-C Planchin

Handicap: G Noël (Pdt), M Fontorbe

ASC: A Multon, G Noël, P Quéméner, J-P Sauvegrain

HSCT: D Allix (Pdt), S Boulant

Elections CHSCT : D Allix, S Boulant

Restauration : A Cadinot, J-P Sauvegrain

Représentant Syndical : X Robert

SYNDICATS SUD DT Nord Ouest Centre

Sud BN	**02.31.94.26.00**	**sudptt14@wanadoo.fr**
Sud 36-37	**02.47.85.11.11**	**sudptt.36-37@wanadoo.fr**
Sud HN	**02.35.63.20.20**	**sudptt.hn@orange.fr**
Sud Loiret	**02 38 83 72 39**	**sudloiret@wanadoo.fr**