

# La différen**CE**

En direct du CE de ROSI Groupe

Séance du 20 et 30 avril 2010

## Logement : Pass et perd

La CFDT, organisation confédérale interprofessionnelle, agit aussi dans le domaine du logement des salariés, depuis le niveau national jusque dans les entreprises.

Depuis plusieurs années la CFDT dénonce le dilettantisme de France Télécom qui, sans véritable compétence, ne se donne pas les moyens d'une réelle efficacité, tant en terme de travail du travail avec les organismes collecteurs du 1% logement qu'en terme du service rendu au personnel.

La CFDT qui préside la commission logement du CE ROSI Groupe informe que le gouvernement a mis fin à la garantie « Locapass » pour

la remplacer par la « Garantie universelle du risque locatif » (GRL) qui permet de remettre en location des logements vacants.

La commission logement du CE souhaitait que FT prenne ses responsabilités en entrant réellement dans un système de partenariat mais le CE ne

s'est pas engagé.

La CFDT déplore l'attitude irresponsable des autres délégations qui se sont abstenues sur les différentes résolutions proposées dans ce sens. Le personnel devra encore attendre pour bénéficier d'une aide concrète au logement.

**[RESPECTÉS]**

**Informations pratiques** [http://www.ceftrosi.com/infos/commissions/Information et Aide au Logement](http://www.ceftrosi.com/infos/commissions/Information%20et%20Aide%20au%20Logement)

### A l'ordre du jour du CE

#### Premier exposé du DSI du Groupe, Pascal Viginier

Le nouveau directeur du SI du Groupe P. Viginier indique que les résultats des chantiers d'organisation de la DSI Groupe et de la DSI France seront présentés au CE respectivement cet été et à l'automne.

Tentant de rassurer les élus, P. Viginier précise que son projet s'inscrit dans la durée et

visé à construire le SI des 5 à 10 ans à venir. Parmi les enjeux il pointe :

↳ Constitution de la DSI France : l'importance d'un travail commun entre développement (DDSI) et exploitation (DTF), l'optimisation d'utilisation du SI (20% réservés à l'amélioration des applications).

↳ Évolution du SI à l'international : tous les pays seront amenés à solliciter DSI Groupe

qui devra les aider à refondre leur SI, mutualisation de la moitié des GCC et abandon du modèle pour les autres (ex. billing, CRM), les compétences mises à disposition ne seront pas seulement celles de DSI France

↳ Gouvernance du SI : gouvernance avec tous les pays, cartographier et rendre disponibles les compétences des skill centers en simplifiant la facturation de leurs prestations, intervention des forces de développement à la demande exclusive de DSI Groupe.

P. Viginier estime la séparation MOA/MOE trop marquée et travaillera à leur rapprochement. Il réfléchit également à une redéfinition du rôle des chefs de projet pour améliorer les délais de livraison des applications. Les dépenses du SI resteront pilotées par les arbitrages de la direction financière.

Sont encore nécessaires des précisions sur la répartition des rôles et l'articulation entre DSI Groupe et DSI France, tout comme des éléments de mesures sur l'efficacité des réformes envisagées.

La CFDT est préoccupée par les conséquences pour le personnel des 3 enjeux de cette réorganisation. Le rapprochement MOA/MOE ne doit pas se faire au détriment de l'une ou l'autre partie. Si des évolutions de DDSI sont envisageables, son démantèlement (l'international d'un côté, le développement pour OPF de l'autre voire le développement Corporate externalisé) ne peut se concevoir.

Pour la CFDT, le travail de concertation et de négociation construit avec les organisations syndicales sous l'égide de L. Kocher ne doit pas être mis aux oubliettes.

## Informations et consultations obligatoires

### Bilan 2009 et perspectives 2010 : Vers une hausse de l'emploi dans la continuité de l'activité

La direction accomplit son obligation légale d'information annuelle du CE.

L'effectif social recule de 186 personnes en 2009, particulièrement sur les sites d'Orléans et Lannion ainsi qu'en Ile de France.

En matière de sous-traitance en France, la direction affiche 314M€, équivalant 3 135 personnes. Auxquels il convient d'ajouter les 487 personnes travaillant pour ROSI, dans le Groupe FT, hors de France (en hausse de plus de 100 personnes par rapport à 2008).

En terme de métiers : progression dans le domaine client (+3,1%, 1 167 pers.), baisse dans l'informatique (-1,8%, 3 281 pers.) et les réseaux (-3%, 643 pers.).

Fin 2009, 46 recrutements externes ont été réalisés (dont 11 apprentis sur 130). Les fonctionnaires représentent 55,2 % des effectifs. Le chiffre d'affaires est en baisse par rapport à 2008, notamment en raison de baisse de tarif sur le trafic interco.

Pour 2010, ROSI Groupe prévoit 460 embauches en Ile de France (+5%) comme en

province (+7%), 136 sont déjà effectuées en avril. La direction affiche sa volonté de maintenir le niveau de la formation et de l'apprentissage.

La CFDT se félicite de l'objectif 2010 de multiplier par dix les recrutements. La direction recrute sur des métiers de concepteurs et de développeurs qui étaient encore récemment présentés comme « non-porteurs d'avenir ». La perception des métiers change donc assez rapidement, les salariés ont alors des difficultés à dessiner des projets d'évolution. Par ailleurs, quelles perspectives de carrière ROSI propose-t-elle pour les 469 collègues en niveau « C » dont la plupart a plus de 45 ans ? Au regard du taux de féminisation des recrutements, la CFDT s'interroge sur les efforts déployés par l'entreprise pour être plus attractive que d'autres.

L'accord TPS prévoit le recrutement de seniors mais la direction ne dit rien sur les actions prévues dans ce domaine.

Pour la CFDT, il importe de ne pas mélanger les périmètres dans le calcul des coûts internes et externes. Les sous-traitants internes Groupe en France (Equant, Sofrecom,...) ne sont pas pris compte or les coûts

pour les sous-traitants français sont à distinguer. De plus en plus de signaux laissent penser que la sous-traitance, notamment off-shore, fait perdre plus d'argent que l'internalisation. Qui plus est souvent au détriment de la qualité, pourtant élément différenciant pour FT.

Nombre d'entreprises ré-internalisent après avoir sous-traité en Inde et constatent les compétences perdues. FT court clairement ce risque. La CFDT approuve les décisions de ré-internalisation et restera vigilante quant à sa réalisation effective.

Si la direction connaît bien les unités d'affaires de la division elle se garde bien d'en présenter les comptes. Le CE a encore du pain sur la planche pour accéder aux informations qui fondent réellement les décisions.

Quant aux perspectives d'activité pour 2010, elles se situent dans la continuité de 2009, sans infléchissement majeur, sans approche globale évidente au niveau de ROSI Groupe.

### **Bilan social 2009 : Emploi et rémunération toujours en souffrance**

Présentation obligée par la loi, le bilan social 2009 constitue un recueil de données sociales

au périmètre ROSI Groupe : emploi (effectifs, recrutements, départs et mobilités, promotions, absentéisme), rémunérations (montants moyens, hiérarchie), conditions d'hygiène et de sécurité (accidents, maladies, CHSCT), conditions de travail (temps de travail, organisation, médecine du travail), développement des compétences (formation, insertion professionnelle) et relations professionnelles (représentants du personnel, œuvres sociales).

Le document final sera prochainement disponible sur l'intranet ROSI.

La CFDT relève dans le bilan social 2009 plusieurs éléments saillants, entre autres :

- ↗ L'emploi qui apparaît encore en baisse
- ↗ Les 46 recrutements externes, loin des 96 annoncés il y a un an, toujours insuffisants pour faire face aux départs définitifs
- ↗ L'augmentation de 11% du nombre d'absences de 3 à 90 jours
- ↗ L'augmentation de 1% de la rémunération moyenne brute (total fixe + variable)
- ↗ La modeste réduction des écarts entre les rémunérations les plus élevées et les plus basses

## **Réorganisations**

### **Transmission Factory à IBNF : Bosse toujours !...**

Présenté en information préalable, ce dossier fera l'objet d'une consultation au début de l'été. Après la mise en place de la Satellite Factory et de la Submarine Cable Factory, IBNF décide de créer une Transmission Factory qui regrouperait dans un même département des équipes travaillant sur les réseaux de transmission terrestre actuellement répartis dans les directions ENOPS et NISBO (stratégie, planification, ingénierie, MOA, centres d'expertise et de soutien). L'objectif serait l'amélioration de la gestion des compétences et des ressources.

Cette Transmission Factory placée sous la direction d'un nouveau chef de département s'installerait à Blagnac et regrouperait des personnes travaillant déjà ensemble, IBNF considérant qu'il existe une activité transmission terrestre bien identifiée et séparée des différents réseaux IP de transport.

IBNF reconnaît dans ces services l'existence de compétences spécifiques et rares au niveau du groupe portées par une population relativement âgée qui impose de se préoccuper de la pérennisation des savoirs et d'anticiper le renouvellement des personnels.

Nous aurions souhaité que soit présenté un bilan de fonctionnement des services dans

l'organisation actuelle qui aurait permis d'éclairer le bien fondé du projet et d'apporter une réponse aux difficultés rencontrées aujourd'hui. Par ailleurs la séparation entre transmission et IP est loin d'être une réalité intangible au regard de l'évolution des capacités des systèmes de transmission à gérer certaines fonctions de la trame Ethernet.

Contrairement à une séparation ne doit-on pas s'orienter vers une convergence forte entre IP et transmission pour planifier et optimiser ensemble une couche transport ?

Nous attendons aussi plus de reconnaissance en terme de positionnement des équipes d'experts dont l'évolution des compétences n'a jamais été prise en compte. Ceci créant une forte disparité entre les niveaux de classifi-

cation que l'on trouve dans le monde IP pour des activités comparables.

Par ailleurs nous nous interrogeons sur la cohérence entre le modèle « Think /Build /Run » et la Transmission Factory.

La CFDT regrette que les décisions prises ne soient que trop peu inspirées par la réalité du quotidien vécue par le personnel. Y a-t-il eu implication du management de proximité avant ces prises de décision ? Nous pensons que non. La gestion de ce projet ne rompt pas vraiment avec des méthodes que nous pensions révo-lues. Ceci après la signature de l'accord sur les principes fondamentaux qui doit améliorer la prise en compte de l'humain dans l'entreprise quels que soient les niveaux de responsabilité exercés.

## Activités Sociales et Culturelles (ASC)

Prestations consultables sur le site [www.ceftrosi.com](http://www.ceftrosi.com)

### Cadeaux de fin d'année : une liberté de choix relative

Pour les cadeaux de fin d'année, le CE s'est prononcé sur les différentes propositions émanant de la commission ASC.

Choix cadeau de fin d'année	CFDT	CFTC	CGC	CGT	SUD
2 types de colis (un «gros» <u>ou</u> 2 «petits»)	Pour	Pour	Pour	Pour	Pour
2 « petits » colis <u>ou</u> 1 «petit» + 35€ chèques-cadeaux généralistes (multi-enseignes)	Pour	Pour	Pour	Pour	Pour
1 « gros » colis <u>ou</u> 70€ en chèques-cadeaux généralistes (multi-enseignes)	Pour	Contre	Pour	Contre	Contre
2 « petits » colis <u>ou</u> 1 «petit» + 35€ chèques-cadeaux spécifiques (commerce équitable)	Pour	Pour	Pour	Contre	Pour
1 « gros » colis <u>ou</u> 70€ en chèques-cadeaux spécifiques (commerce équitable)	Pour	Pour	Pour	Contre	Pour

A la CFDT, nous nous sommes positionnés en fonction de notre analyse du sondage sur les prestations de fin d'année 2009, conformément à ce que nous avons annoncé.

Pour la prestation cadeau de fin d'année, nous sommes favorables aux chèques-cadeaux qui allient simplicité de mise en œuvre et liberté d'utilisation. D'autres organisations sont aussi pour la liberté, mais manifestement pas la liberté totale (cf. refus des 70 € en chèques-cadeaux généralistes).

#### Point d'information à mi-avril

Bouquet «Liberté» : 349 dossiers ont été traités, pour un montant de près de 26 000 €.

CESU : 1481 demandes ont été satisfaites, pour un montant d'environ 92 500 €. L'extrapolation de ces chiffres donne une tendance à 120 000 € à mi-année, en ligne avec le budget prévisionnel.

Qui vote au CE ? CFDT : 5 voix ■ CFTC : 1 voix ■ CGC-UNSA : 3 voix ■ CGT : 2 voix ■ SUD : 5 voix

Recevez directement l'information CFDT du CE ROSIG en écrivant à [cerosig-cfdt@orange.fr](mailto:cerosig-cfdt@orange.fr)

Infos CFDT des CE : <http://cfdt.francetelecom.fr/index.php?page=webzine>