



Élections BuyIn

Délégation Unique du Personnel

1^{er} tour - 9 octobre 2012

Pour bénéficier de vos droits, votez CFE-CGC/UNSA !

■ Quel est le rôle de la Délégation Unique du Personnel (DUP) ?

La DUP regroupe deux instances représentatives au sein de la même délégation : le Comité d'entreprise (CE) et les Délégués du personnel (DP).

Le Comité d'entreprise a deux missions principales :

- **Vous représenter auprès de la Direction**, et défendre vos intérêts dans le cadre des réorganisations, des décisions relatives à la gestion économique et financière de l'entreprise, à la formation professionnelle, à l'égalité homme/femme, à l'organisation du travail. Le CE peut imposer à la Direction de préciser davantage ses projets en refusant de rendre un avis s'il n'a pas toutes les informations à la compréhension du projet, saisir l'Inspection du Travail ou les instances judiciaires si le droit n'est pas respecté dans les procédures de consultation.
- **Mettre en place et gérer les activités sociales et culturelles (ASC)** pour l'ensemble des salariés.

Les Délégués du Personnel ont des missions multiples :

- Présenter à la Direction les réclamations individuelles ou collectives concernant l'application de la réglementation du travail (Code du travail, convention collective, et accords d'entreprise) sur des questions essentielles telles que **les salaires, la durée du travail, les conditions de travail et la santé des personnels**.
- Saisir l'Inspecteur du Travail de tout problème d'application du droit du travail.
- Assister les personnels qui en font la demande lors de leurs entretiens avec l'employeur,
- Alerter le CHSCT et la Direction de toute mise en danger de la sécurité, physique ou psychique, d'une ou plusieurs personnes de son établissement

La DUP de BuyIn sera constituée de 5 élus titulaires et 5 élus suppléants représentant près de 90 personnes réparties entre Issy les Moulineaux, Rennes et Lyon.

■ Vos candidats CFE-CGC/UNSA

Antoine BLANVILLAIN – Issy les Moulineaux
Philippe FRADET – Rennes / Cesson
Philippe BILDE – Issy les Moulineaux
Antoine TRAN – Issy les Moulineaux
Clément FAISSE – Issy les Moulineaux
Christophe DABEK – Issy les Moulineaux

■ Nos engagements

- Exercer notre expertise pour analyser tous les projets de la Direction concernant BuyIn (réorganisations, déménagements...)
- Vérifier qu'ils sont pertinents au regard des métiers et de l'organisation du travail des personnels concernés, y compris via des audits d'experts externes si nécessaire.
- Vérifier qu'ils respectent scrupuleusement les droits des personnels, et dans le cas contraire, agir sur tous les leviers d'action à notre disposition, y compris juridiques.
- Formuler des propositions d'amélioration permettant à la fois un meilleur confort de travail et de meilleurs résultats.
- Si vous nous donnez un poids suffisant, nous pourrions mettre en place la même gestion des prestations CE qu'au CE de SCE (Orange Business Services)
Voir www.lemeilleurdesce.com

**Donnez-nous les moyens de vous défendre :
plus nous aurons d'élus,
mieux nous pourrions faire valoir vos droits !**

100% des voix seront attribuées à la CFE-CGC.

Vos représentants seront les garants du niveau de protection des salariés de BuyIn : à vous de bien les choisir !

BuyIn : un emblème de la coopération avec Deutsche Telekom...

Créer une centrale d'achat commune entre les deux opérateurs historiques européens, c'est bien sûr viser l'optimisation des résultats par une logique de réduction des coûts sur des marchés désormais matures, soumis à une forte pression concurrentielle.

C'est aussi créer la capacité de faire face à Apple et Samsung, devenus des monstres mondialisés sur le marché des terminaux, et de rendre une place plus significative aux opérateurs.

C'est enfin s'engager dans la normalisation de l'offre de terminaux mobiles à l'échelle européenne.

BuyIn est donc acteur de la construction d'un potentiel opérateur paneuropéen, mieux armé pour faire face à la nouvelle donne du secteur des télécoms. En ce sens, c'est une opportunité, tant pour notre entreprise que pour les équipes qui y participent.

... sans doute amenée à se développer...

Le rapprochement des deux acteurs est régulièrement envisagé depuis l'ouverture des marchés à la concurrence et l'internationalisation des opérateurs historiques européens.

Après Everything Everywhere et BuyIn, d'autres projets sont à l'étude, tels que la mise en commun des réseaux dans certains pays. La création de nouvelles entités communes ou le rapprochement des filiales européennes des deux acteurs, hors France et Allemagne, constituent donc des hypothèses plausibles.

... sans qu'on en maîtrise tous les éléments sociaux !

Ces coopérations cependant posent des équations réglementaires et sociales inédites.

BuyIn étant une filiale détenue à 50/50 avec Deutsche Telekom, elle n'est pas consolidée par intégration globale dans les comptes du groupe FT, et ne fait donc pas partie du périmètre du Groupe

Cette configuration juridique n'est pas prévue dans le droit communautaire européen en termes de représentation du personnel. Les salariés de BuyIn ne sont donc pas couverts par les instances de représentation du personnel du Groupe France Télécom (pas plus d'ailleurs que par celles de Deutsche Telekom), et ne bénéficient pas automatiquement des accords Groupe. Les représentants du personnel de BuyIn devront le cas échéant les faire décliner spécifiquement pour la filiale...

tout en veillant à ne pas se faire asphyxier par le Groupe, qui a une fâcheuse tendance à imposer sa complexité même lorsque la taille de la filiale ne le justifie pas.

A titre d'exemple, décliner à BuyIn tous les accords d'entreprise applicables dans le Groupe et dans la maison mère, c'est négocier plus d'accords... qu'il n'y a de salariés dans l'équipe !

Défendre tous les salariés de BuyIn, quelle que soit leur origine...

Les équipes françaises de BuyIn concernées par les élections du 9 octobre ne comportent aucun fonctionnaire issu du Groupe France Télécom. Si la filiale n'a pas fait le plein de ses effectifs, c'est notamment parce qu'ils ne peuvent y bénéficier du détachement, mais devraient pour la rejoindre se mettre en disponibilité et compromettre une partie de leur retraite.

S'il a été possible d'obtenir de bonnes conditions de transfert des salariés de droit privé, qui disposent notamment d'un droit au retour dans le Groupe France Télécom et de l'application des principaux accords d'entreprise qui y sont pertinents – revendications particulièrement portées par la CFE-CGC/UNSA – **les salariés recrutés en externe ne bénéficient d'aucune mobilité vers le Groupe, et seront régis par les dispositions négociées par les représentants que vous allez élire le 9 octobre prochain.**

Ces représentants seront les garants de l'intégrité de BuyIn à l'égard de ces nouveaux salariés : il s'agira de faire appliquer le droit du travail, mais aussi de faire introduire les bonnes pratiques du Groupe, de manière adaptée à la filiale, **pour que tous les personnels de BuyIn soient traités de manière équitable.**

...et gérer les Activités Sociales et Culturelles au bénéfice de tous.

Ils auront également à gérer le budget des Activités Sociales et Culturelles, qui sera doté au même niveau qu'à France Télécom SA, soit une enveloppe globale représentant près de 1000 euros, en moyenne par salarié. L'expérience montre que, selon les CE du Groupe et les organisations syndicales qui les gèrent, le pouvoir d'achat retourné aux salariés n'est pas du tout le même : si certains bénéficient de l'intégralité de leurs droits (voir page suivante), dans d'autres CE, les personnels finissent par renoncer à leurs droits au profit d'une association caritative plutôt que de recevoir, une fois de plus et en tout et pour tout, un trop médiocre panier gourmand en guise d'étrennes...

**Des enjeux sur lesquels
les équipes de la CFE-CGC/UNSA
ont démontré leur expertise :
nos candidats pourront
s'appuyer sur elles
pour défendre au mieux vos intérêts.**

Activités sociales et culturelles

Bénéficiez des principes du Tableau Magique mis en place par la CFE-CGC/UNSA dans deux CE du Groupe.

BONUS
Bonus Garde d'Enfant jusqu'à 800 € par enfant
Bonus Vacances Enfant jusqu'à 800 € par enfant

| Classification | avec 1 enfant | | avec 2 enfants | | avec 3 enfants | | enf. Sup |
|----------------|---------------|---------|----------------|---------|----------------|-------|----------|
| | Sans enfant | | | | | | |
| B / L2 - L3 | 1 100 € | 1 270 € | 1 430 € | 1 590 € | 1 500 € | 160 € | |
| C / N1 - N2 | 1 020 € | 1 180 € | 1 340 € | 1 500 € | 1 410 € | 160 € | |
| D / N3 à N4 | 930 € | 1 090 € | 1 250 € | 1 410 € | 1 320 € | 160 € | |
| Dbis / N2 - N3 | 840 € | 1 000 € | 1 160 € | 1 230 € | 1 140 € | 160 € | |
| E / N1 - N2 | 750 € | 910 € | 1 070 € | 1 140 € | 1 050 € | 160 € | |
| F / N3 - N4 | 660 € | 820 € | 980 € | 1 050 € | 970 € | 160 € | |
| G / N5 - N6 | 90 € | 250 € | 410 € | 570 € | 480 € | 160 € | |

Le budget des Activités Sociales et Culturelles (ASC) à France Télécom Orange, hors restauration, représente environ 1000 euros par personne. Avec le Tableau Magique, la répartition de cette somme est définie en fonction de la classification et du nombre d'enfants. Chacun connaît à l'avance le montant auquel il a droit et peut commander librement et gratuitement des chèques vacances, chèques culture, chèques cadeaux, billets de spectacles, tickets de cinéma, ou choisir de faire financer ses vacances, ses activités sportives ou culturelles, sans avoir besoin d'avancer les fonds pour bénéficier de ses droits.

Dans tous les CE où elle sera majoritaire, la CFE-CGC/UNSA s'engage à mettre en place le Tableau Magique, comme elle l'a fait à SCE (Orange Business Services) depuis 2007.

Votez CFE-CGC/UNSA !

Pour en savoir plus : www.lemelleurdesce.com/

■ Les ASC gérées par la CFE-CGC/UNSA : promesses tenues !

Depuis 2007, les personnels de SCE (Orange Business Services), qui ont donné la majorité à la CFE-CGC/UNSA aux élections CE, bénéficient du Tableau Magique. Sur 70 sites, près de 7 000 personnes jouissent d'un système unanimement reconnu comme juste et efficace. Tout le budget des Activités Sociales et Culturelles (hors restauration) est géré directement par le CE de SCE, rien n'est remonté au CCUES (Comité Central). Pour les personnels, un seul portail de gestion, simple et efficace... et qui coûte 25 fois moins cher qu'Aravis par salarié géré ! La CFE-CGC/UNSA met gratuitement des permanents à disposition du CE pour assurer l'ouverture des guichets, et des bénévoles s'engagent pour distribuer sur les plus petits sites, réduisant ainsi les frais de gestion à moins de 1%.

En 2011, la Division Contenus, dont c'étaient les premières élections CE, a elle aussi choisi de bénéficier du Tableau Magique en donnant la majorité à la CFE-CGC/UNSA.

■ Le Tableau Magique : simple, équitable, transparent.

Selon sa classification et le nombre d'enfants figurant sur son livret de famille, chacun connaît à l'avance le montant garanti auquel il a droit, et peut commander librement et gratuitement des chèques vacances, culture et cadeaux, billets de spectacles, tickets de cinéma, ou choisir de faire financer ses vacances, ses activités sportives et culturelles.

Pas besoin d'avancer les fonds pour bénéficier de ses droits, et le personnel n'a pas à épargner pour bénéficier des prestations du meilleur des CE. Les règles sont immuables depuis 5 ans, et la gestion optimisée permet d'augmenter chaque année le montant restitué aux personnels.

■ L'expérience de la CFE-CGC/UNSA bénéficie déjà aux salariés de BuyIn.

Dans le cadre de l'accord sur la mise en place de la Joint Venture BuyIn, les négociateurs CFE-CGC/UNSA se sont battus pour que les salariés de BuyIn bénéficient du même niveau de participation de l'entreprise qu'à France Télécom SA. 2,45% de la masse salariale seront ainsi confiés au CE, dont 2,25% pour la participation aux œuvres sociales, qui se traduisent en subventions du CE pour les activités sociales et culturelles. Cependant, nous avons appris que la Direction de BuyIn s'apprêterait à exclure les parts variables de la masse salariale de référence, contrairement à ce qui se pratique à FT SA, et la CFE-CGC/UNSA vient donc d'engager une action pour rétablir l'équité.

Pour bénéficier d'ASC équitables et performantes, une seule solution : donner la majorité à la CFE-CGC/UNSA !

Vos candidats CFE-CGC/UNSA s'engagent à :

- vous consulter pour adapter le principe du Tableau Magique aux profils des personnels de BuyIn et à l'enveloppe financière définitive, pour que chacun puisse profiter au mieux de cet avantage ;
- vous faire profiter des tarifs déjà négociés pour les prestations des CE pilotés par la CFE-CGC/UNSA : vous bénéficiez ainsi immédiatement de « l'effet nombre » ;
- vous répercuter les conditions préférentielles obtenues par la CFE-CGC/UNSA chez différents prestataires dans le domaine des loisirs et de la culture, utilisables sans limitation au-delà des subventions du CE.

Choisissez des candidats qui défendent vraiment vos droits !

Fin 2011, la CFE-CGC/UNSA a participé à la négociation de l'accord sur les conditions et les garanties collectives accordées dans le cadre de la mise en place de la JV, qui organise l'accompagnement des personnels du Groupe ayant rejoint Buyln. Ses représentants, essentiellement issus de la division Fonctions Supports, dont proviennent également la majeure partie des effectifs actuels de Buyln, se sont particulièrement attachés à leur faire bénéficier de tous les accords pertinents en vigueur dans le Groupe ou à France Télécom SA. Retrouvez ce dont vous pouvez bénéficier dans les paragraphes surlignés de cet abécédaire. **A partir des élections d'octobre 2012, ce sont vos nouveaux représentants qui auront la charge de faire vivre ces dispositions et d'en négocier de nouvelles, adaptées au contexte spécifique de votre filiale.**

La CFE-CGC/UNSA défend l'ensemble du personnel du Groupe France Télécom-Orange, non cadres et cadres, fonctionnaires et salariés. Dans un esprit d'équité, elle s'attache à obtenir pour tous les dispositions les plus avantageuses du droit et des accords d'entreprise. **Pour en savoir plus sur nos analyses et nos actions, suivez les liens précédés de l'icône ⓘ**

■ Activités Sociales et Culturelles (ASC)

L'accord sur la mise en place de la JV prévoit le même niveau de participation de l'entreprise que celui en vigueur à France Télécom SA, soit 0,2% de la masse salariale pour les frais de fonctionnement du CE, et 2,25% pour la participation aux œuvres sociales, qui se traduisent en subventions du CE pour les activités sociales et culturelles. La CFE-CGC/UNSA a d'ores et déjà commencé à se battre pour les salariés de Buyln, car la Direction voudrait exclure les parts variables de la masse salariale qui sert de référence au calcul du budget ASC, contrairement à ce qui se pratique au sein de FT SA !

Afin que les personnels de Buyln ne soient pas lésés par rapport aux collègues du Groupe, le versement sera fait de manière rétroactive pour toute l'année 2012. **C'est cette somme que vos représentants auront pour mission de gérer pour vous proposer des prestations CE.**

A France Télécom SA, la subvention représente près de 1000 € par personne pour les ASC, hors restauration. Mais seuls les personnels de SCE (Orange Business Services) et de la division Contenus, où la CFE-CGC/UNSA a la majorité au CE, bénéficient vraiment de leurs droits, grâce au Tableau Magique.

Si vous donnez la majorité à la CFE-CGC/UNSA, elle s'engage à mettre en place les principes du Tableau Magique au CE de Buyln.

BONUS
Bonne Partie d'Enfant jusqu'à 500 € par enfant
Bonne Vacances Enfant jusqu'à 500 € par enfant

LE MEILLEUR DES CE

Le budget des Activités Sociales et Culturelles (ASC) à France Télécom Orange, hors restauration, représente environ 1000 euros par personne. Avec le Tableau Magique, la répartition de cette somme est définie en fonction de la classification et du nombre d'enfants. Chacun connaît à l'avance le montant auquel il a droit et peut commander librement et gratuitement des chèques vacances, chèques culture, chèques cadeaux, billets de spectacles, tickets de cinéma, ou choisir de faire financer ses vacances, ses activités sportives ou culturelles, sans avoir besoin d'avancer les fonds pour bénéficier de ses droits.

Dans tous les CE où elle sera majoritaire, la CFE-CGC/UNSA s'engage à mettre en place le Tableau Magique, comme elle l'a fait à SCE (Orange Business Services) depuis 2007.

Votez CFE-CGC/UNSA ! Ensemble

Pour en savoir plus : www.lemelleurdesce.com/

| Classification | Sans enfant | avec 1 enfant | avec 2 enfants | avec 3 enfants | inf. Sup |
|----------------|-------------|---------------|----------------|----------------|----------|
| B / L2 - L3 | 1 100 € | 1 270 € | 1 430 € | 1 590 € | 160 € |
| C / M1 - M2 | 1 020 € | 1 180 € | 1 340 € | 1 500 € | 160 € |
| D / M3 à M5 | 930 € | 1 090 € | 1 250 € | 1 410 € | 160 € |
| E / N1 - N2 | 840 € | 1 000 € | 1 160 € | 1 320 € | 160 € |
| F / N3 - N4 | 750 € | 910 € | 1 070 € | 1 230 € | 160 € |
| G / N5 - N6 | 660 € | 820 € | 980 € | 1 140 € | 160 € |
| H / N7 - N8 | 90 € | 250 € | 410 € | 570 € | 160 € |

ⓘ www.lemelleurdesce.com

■ Dividende et actionariat salariés

La CFE-CGC/UNSA est la 1^{ère} organisation syndicale à avoir dénoncé le niveau exorbitant du dividende versé aux actionnaires sous la pression de l'État. Depuis 2009, ce dividende supérieur au bénéfice net de l'entreprise, est distribué au détriment de l'investissement et de la performance future de l'entreprise, qui puise dans ses réserves pour le payer.

- La CFE-CGC/UNSA a contribué à la mise en place de l'ADEAS (Association pour la Défense de l'Épargne et de l'Actionariat Salarié de France Télécom-Orange) pour mieux défendre les salariés actionnaires, attachés à la pérennité de l'entreprise.
- En 2011, les autres organisations ont suivi la CFE-CGC/UNSA pour voter contre le dividende à 1,40 € dans les Conseils de surveillance des fonds du Plan d'Épargne Entreprise (PEG). Il a fallu attendre 2012 pour que les personnels actionnaires puissent présenter une résolution à l'Assemblée Générale des Actionnaires, proposant le dividende à 1 € au lieu de 1,40 €. Cette résolution a recueilli près de 15% des suffrages, soit largement plus que le seul vote des personnels actionnaires, qui représentent 4,8% du capital de l'entreprise. Malheureusement, l'État et la Société Générale, qui auraient pu faire pencher la balance, ne l'ont pas votée !

La CFE-CGC/UNSA poursuit son action en faveur d'une baisse du dividende. Nous avons bon espoir qu'il soit (enfin) ramené à 1 € pour l'exercice 2013.

ⓘ www.cfecgc-uns-ft-orange.org/participation-interessement-et-actionariat et www.adeas-ftgroup.org/index.php/tag/dividendes

■ Emploi

Le Groupe France Télécom a supprimé 27 500 emplois en France entre 2005 et 2009. Fermetures de sites, mobilités forcées, sous-traitance et délocalisations ont été les mots d'ordre d'une stratégie économiquement et socialement inacceptable, vigoureusement dénoncée par la CFE-CGC/UNSA, jusqu'à obtenir le départ définitif de Didier Lombard, qui l'avait mise en place.

- Le 30 mars 2011, la CFE-CGC/UNSA a signé le premier accord GPEC (Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences). Malheureusement, les 10 000 emplois promis dans

le cadre du « nouveau contrat social » d'ici fin 2012 ne seront pas atteints.

- La CFE-CGC/UNSA agit pour obtenir l'obligation de localiser les services clients en Europe (en France, de fait) pour tous les opérateurs utilisant des ressources du patrimoine national (fréquences mobiles, service universel). Elle a saisi le Conseil d'État sur ce thème dans le cadre de l'attribution des [licences 4G](#). Suite à un premier avis négatif, elle poursuit néanmoins son action en faveur de l'emploi en France.

La CFE-CGC/UNSA milite activement pour la relocalisation des services clients et la ré-internalisation des activités, afin de développer l'emploi et d'offrir des perspectives de carrière à chacun.

A BuyIn, les effectifs France ne sont pas encore au complet : moins de 90 salariés sur les 130 prévus. Pour favoriser les embauches externes, vos représentants devront vérifier que les conditions qui leur sont proposées sont équitables par rapport à celle des personnels issus du Groupe France Télécom. Pour ces derniers, la CFE-CGC/UNSA a été moteur pour que l'accord sur la mise en place de la JV contienne une clause de retour dans le Groupe pour tous les personnels qui ont intégré BuyIn.

L'accord GPEC de mars 2011 s'applique aux salariés de BuyIn, de même que les accords Groupe sur les perspectives emplois-compétences de mars 2010 et sur l'insertion des jeunes de février 2011.



■ Égalité professionnelle

La loi sur l'égalité salariale hommes/femmes du 24/03/2006 prévoyait de supprimer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes par le biais de négociations avant le 31/12/2010.

La CFE-CGC/UNSA est la seule organisation à avoir [refusé de signer un accord-alibi qui n'offre aucune garantie](#). Les écarts restent démesurés et les budgets spécifiques de rattrapage insuffisants.

Cet accord France Télécom s'applique à BuyIn dans le cadre de l'accord sur la mise en place de la JV. A vos représentants d'améliorer l'égalité professionnelle dans la filiale, qu'il s'agisse de rémunération ou de parité dans le management.

① www.cfecgc-uns-ft-orange.org/egalite-professionnelle

■ Filiales

La CFE-CGC/UNSA se bat pour que les salariés des filiales bénéficient des accords signés au sein de France Télécom SA, et s'attache à faire étendre à toutes les filiales les accords favorables aux personnels : il s'agit notamment de lutter contre la tentation de la Direction de déplacer les activités en filiale pour optimiser ses coûts au détriment des personnels.

La CFE-CGC/UNSA a négocié l'accord sur la mise en place de la JV en y faisant intégrer le maximum de clauses et d'accords pertinents pour les salariés de BuyIn, en s'appuyant sur l'expérience des représentants CFE-CGC/UNSA de la division Fonctions Supports, qui connaissent à la fois les métiers de BuyIn et les accords du Groupe.

① rubrique dédiée à votre filiale :

<http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org/buyin/>

■ Fin de Carrière et Seniors

En 1995, la CFE-CGC est la première organisation à avoir signé l'accord instituant le CFC (Congé de Fin de Carrière). 40 000 personnes en ont bénéficié.

En 2009 et 2010 la CFE-CGC/UNSA a refusé de signer l'accord TPS (Temps Partiel Senior) et ses deux avenants. Le dispositif génère une importante perte de revenus pendant le TPS et au moment de la retraite. L'attribution d'une prime de départ non encadrée par l'accord reste à l'appréciation de la Direction. Si le dernier avenant permet de limiter les effets de la réforme des retraites en prolongeant le dispositif de 2 ans, il ne règle pas pour autant les problèmes de fond.

La CFE-CGC/UNSA milite pour un dispositif permettant à ceux qui le souhaitent d'anticiper leur départ dans de bonnes conditions financières.

Les accords Seniors de 2009 et 2010 s'appliquent aux personnels de BuyIn. Nous conseillons à ceux qui souhaiteraient en bénéficier de se rapprocher des experts CFE-CGC/UNSA, afin d'évaluer l'intérêt du dispositif, et d'en tirer le meilleur possible en fonction de leur situation personnelle.

① www.cfecgc-uns-ft-orange.org/fin-de-carrieres-retraites-et-cfc

■ Handicap

La loi prévoit que toute entreprise de plus de 20 salariés doit employer au moins 6% de travailleurs handicapés. France Télécom en est loin, et c'est inexcusable.

La CFE-CGC/UNSA avait signé l'accord FTSA 2008/10 en faveur de l'emploi des personnes handicapées, [mais a refusé de signer le nouvel accord en mai 2011](#) : les engagements d'embauche n'ont pas été tenus, et la Direction, pour ne pas détériorer ses statistiques d'emploi de personnels handicapés, déjà mauvaises, a refusé de mettre en place un TPS spécifique.

Cet accord s'applique à BuyIn. Vos représentants pourront s'en saisir pour favoriser l'embauche de travailleurs handicapés, et, pourquoi pas, faire mieux qu'à France Télécom SA.

① www.cfecgc-uns-ft-orange.org/handicap

■ Intéressement

L'expérience de la CFE-CGC/UNSA a permis d'optimiser l'accord d'intéressement signé en juin 2012, en faveur des salariés de BuyIn.

L'expertise et la combativité de ses représentants, reconnues par la Direction et les autres organisations syndicales, a permis la négociation d'un accord d'intéressement qui améliore sensiblement le projet initial de la Direction :

- L'ancienneté requise pour être éligible à l'intéressement est ramenée à 3 mois, contre les 6 proposés par la Direction.
- Les critères de déclenchement de l'intéressement ont été modifiés afin de ne pas être soumis à des appréciations floues ou subjectives, ni à des objectifs néfastes à l'intérêt des salariés comme du Groupe.
- La courbe de versement de l'intéressement permet d'atteindre plus vite le maximum attribuable aux salariés.
- Le % d'intéressement versé aux salariés de BuyIn est plus important que chez France Télécom, pour tenir compte du fait qu'il n'y a pas de participation chez BuyIn.

① <http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org/201207033217/buyin/accord-d-interessement-buyin.html>

La CFE-CGC/UNSA s'inscrit dans l'esprit originel de la participation et de l'intéressement : partager le fruit du travail de tous.

- Elle défend la mise en place de critères contrôlables et progressifs, qu'elle est parvenue à introduire dans la plupart des accords.
- Elle dénonce la baisse régulière de la participation et de l'intéressement depuis 2008, depuis que le dividende a atteint le niveau exorbitant de 1,40 € par action.
- Elle rappelle que les rémunérations variables ne doivent pas se substituer au salaire fixe : elles sont trop souvent utilisées pour faire porter sur les salariés les contraintes de stratégies de court terme dont ils ne sont aucunement responsables.
- Elle continue de se battre pour que l'intéressement et l'intéressement exceptionnel soient versés à tous les personnels du Groupe de manière équitable, et a vivement [dénoncé la suppression de l'intéressement exceptionnel en 2012](#).

■ Orange Success

Lors de la dernière cession d'actions aux personnels France Télécom fin 2007, *Orange Success*, la CFE-CGC/UNSA a été la seule organisation à identifier une irrégularité de mise en œuvre au détriment des personnels ayant souscrit à l'offre PEG Classique, et à se battre pour la faire corriger. 4 ans de procédure ont été nécessaires pour obtenir fin 2011 un avis du Conseil d'État confirmant la nécessité d'annuler le décret du Ministère qui enfreint l'esprit de la loi sur l'épargne salariale. Mais ni l'État, ni la Direction n'ont jugé utile de rectifier l'opération et de dédommager les personnels concernés !

La CFE-CGC/UNSA et l'ADEAS poursuivent leur action pour faire dédommager les personnels floués

L'accord sur la mise en place de la JV prévoit que les personnels BuyIn continuent de bénéficier des dispositifs PEG et PERCO du Groupe. Ceux qui avaient souscrit à l'offre *PEG Classique d'Orange Success* seront donc concernés par les dédommagements que nous pourrions obtenir.

① www.cfecgc-uns-ft-orange.org/participation-interessement-et-actionariat/ et [blog de l'ADEAS](#)

■ PERCO – Retraite

BuyIn a prévu d'adhérer au PERCO du Groupe France Télécom. Ses salariés, anciens et nouveaux, pourront donc opter pour cette épargne retraite s'ils le souhaitent.

Le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (Perco) ne saurait se substituer au système de retraite par répartition, dont nous défendons le principe. La loi, et notamment la réforme des retraites, ayant insidieusement renforcé la place du Perco dans les dispositifs d'épargne salariale, la CFE-CGC/UNSA, avec l'ADEAS, a été la seule organisation à [informer les personnels des pièges cachés de cette réforme](#).

- La CFE-CGC/UNSA dénonce la faiblesse des abondements de l'entreprise pour les versements effectués sur le Perco, toujours très inférieurs aux seuils permis par la Loi.
- La CFE-CGC/UNSA revendique pour tous les personnels du Groupe le bénéfice d'une retraite supplémentaire financée par l'entreprise, actuellement exclusivement offerte aux privilégiés en bande G.

① www.cfecgc-uns-ft-orange.org/participation-interessement-et-actionariat

■ Qualité du travail

Les travaux menés avec l'Observatoire du Stress ont permis à la CFE-CGC/UNSA d'acquérir une profondeur d'analyse sur les questions d'organisation et de bien-être au travail.

- **La CFE-CGC/UNSA est convaincue que le bien-être au travail est productif**, et s'investit dans les actions et expérimentations qui démontrent que les résultats sont meilleurs lorsqu'on lève la pression sur les personnels, en supprimant les indicateurs aberrants et en rendant des marges de manœuvres aux salariés pour organiser leur activité.
- Les actions symboliques ne suffisent pas : même si la rénovation des locaux est une nécessité sur certains sites, **c'est d'abord l'organisation du travail qu'il faut changer**.

La CFE-CGC/UNSA n'a pas signé l'accord de juillet 2011 sur les expérimentations en vue d'améliorer les conditions de travail : malgré nos propositions, la Direction n'a mis en œuvre que les expérimentations qu'elle a choisies, sans prendre en compte les attentes des personnels.

Dans le cadre de l'accord sur la mise en place de la JV, plusieurs accords du Groupe sur les conditions de travail s'appliquent à BuyIn :

- Équilibre vie privée / vie professionnelle de mars 2010 (signé par la CFE-CGC/UNSA)
- Évaluation et prévention des risques psycho-sociaux de mai 2010 (signé par la CFE-CGC/UNSA)
- Principes généraux d'organisation du travail de septembre 2010 (signé par la CFE-CGC/UNSA)
- Expérimentations en vue d'améliorer les conditions travail de juillet 2011 (non signé par la CFE-CGC/UNSA)
- L'accord pour tous de 2000, qui régit le temps de travail.

Vos nouveaux représentants éliront en outre le CHSCT (Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail) de BuyIn. N'hésitez pas à faire appel à vos élus CFE-CGC/UNSA pour faire appliquer les dispositions favorables des accords en vigueur, et à les faire améliorer chaque fois que possible.

① www.cfecgc-uns-ft-orange.org/conditions-de-travail-et-sante

■ Réglementation

La CFE-CGC/UNSA est la seule organisation qui se préoccupe des conséquences des évolutions réglementaires dans le secteur des télécoms. Elle monte au créneau chaque fois que l'emploi, la pérennité de l'entreprise, mais aussi l'accès équitable à un service de qualité pour tous les Français est en jeu. Ces thèmes étaient au cœur de son [Université d'été 2012](#). Quelques exemples d'actions menées :

- 4^{ème} licence mobile en France : procédure en cours concernant le respect par Free Mobile des contraintes de sa licence lui permettant d'accéder à l'itinérance sur le réseau d'Orange.
- Licences 4G : procédure devant le Conseil d'État pour défendre l'emploi en France et la desserte des territoires d'Outre-mer, et devant l'Autorité de la Concurrence pour défendre une concurrence loyale avec les opérateurs étrangers.
- Pétition contre la hausse de la TVA sur les abonnements Internet et mobiles, lettres ouvertes et communiqués contre la séparation fonctionnelle de France Télécom, etc.

① www.cfecgc-uns-ft-orange.org/economie-et-reglementation-des-telecoms/ voir aussi : www.telecoms-media-pouvoir.net

■ Restauration

L'accord sur la mise en place de la JV prévoit que les salariés de BuyIn accèdent aux mêmes restaurants d'entreprise que ceux de France Télécom, sur tous les sites où il existe un restaurant d'entreprise, et avec la même participation de l'employeur au prix des repas. A défaut, ils bénéficient de Tickets restaurants, dans les mêmes conditions que les personnels de France Télécom. Vos nouveaux élus auront pour mission de défendre une gestion transparente et une restauration de qualité pour l'ensemble des salariés de BuyIn.

La CFE-CGC/UNSA rappelle que la gestion des restaurants d'entreprise relève des prérogatives des CE, règle non appliquée dans le Groupe France Télécom.

A SCE (Orange Business Services), une procédure juridique lui a permis de faire restituer aux personnels 200 € par personne, qui avaient été détournés par la Direction.

① www.cfecgc-uns-ft-orange.org/restauration/

■ Rémunération

Depuis 2 ans, la CFE-CGC/UNSA a refusé de cautionner l'accord annuel obligatoire sur les salaires à France Télécom SA. En effet :

- La distribution des dividendes se fait au détriment des augmentations de salaires (en 2011 et 2012, 3,7 milliards d'euros ont été distribués aux actionnaires, alors que moins de 90 millions étaient dédiés aux augmentations salariales à France Télécom SA).

- Les accords prévoyaient des augmentations moyennes (2,5% en 2011, 2,2% en 2012) dont en réalité peu de personnes ont réellement bénéficié (les cadres ont été particulièrement touchés), et les augmentations de salaires fixes proposées ne permettaient pas le maintien du pouvoir d'achat des personnels dans un contexte inflationniste.
- La CFE-CGC/UNSA est parvenue à faire inclure dans ces accords une clause de sauvegarde du pouvoir d'achat... dont la mise en œuvre n'a pas été satisfaisante, sabotée par certaines organisations syndicales, visiblement peu soucieuses ou peu conscientes de la réalité économique des personnels.

Chaque année, la CFE-CGC/UNSA diffuse un « mode d'emploi » de l'accord annuel sur les salaires permettant à chacun de défendre son augmentation, dans chacune des entités où elle participe aux négociations. En mars 2012, elle a également [publié un dossier complet sur l'ensemble des éléments de rémunération dans le Groupe France Télécom](#).

Vos élus seront les interlocuteurs de la Direction de BuyIn pour négocier les prochains accords annuels sur les salaires dans votre filiale : confiez la négociation à des experts de cette question clef... et de plus en plus complexe !



① www.cfecgc-uns-ft-orange.org/remuneration

■ Télétravail

En juin 2009, la CFE-CGC/UNSA a signé le premier accord sur le télétravail à France Télécom, après avoir exigé que le télétravail fasse systématiquement l'objet d'un avenant contractuel, afin que sa mise en place et surtout son arrêt ne soient pas soumis à l'arbitraire managérial. Un accord tellement favorable aux personnels... que l'entreprise fait tout pour dissuader les personnels d'en bénéficier.

Cet accord est reconduit jusqu'en décembre 2012, pour permettre la négociation d'un nouvel accord triennal.

L'accord sur la mise en place de la JV prévoit que les salariés de BuyIn bénéficient de l'accord Télétravail. Si votre emploi est éligible au télétravail et que vous ne parvenez pas à l'obtenir, faites vous aider par vos représentants CFE-CGC/UNSA.

① www.cfecgc-uns-ft-orange.org/conditions-de-travail-et-sante/

La CFE-CGC/UNSA agit avec des partenaires



Ses travaux ont établi que la souffrance au travail était réelle et liée au management par le stress, ce qu'a confirmé le rapport Technologia. Cette démonstration a précipité le changement de Direction intervenu fin 2009, puis la mise en place d'un « nouveau contrat social » en 2010, qui reprend certaines des recommandations de l'Observatoire, notamment la fin des mobilités forcées et la reprise des embauches. En juillet 2012, Didier Lombard et deux autres anciens dirigeants de l'entreprise ont été mis en examen pour harcèlement moral.

Cependant, tout n'est pas réglé, et l'Observatoire continue d'apporter son soutien, notamment pour former, outiller et appuyer l'action des élus DP, CHSCT (Comités Hygiène Sécurité et Santé au Travail) et celle des délégués syndicaux qui négocient les accords touchant aux conditions de travail.

www.observatoiredestressft.org



Association pour la Défense de l'Épargne et de l'Actionariat des Salariés de France Télécom - Orange

Cette association a été créée en 2008 pour représenter et défendre les intérêts de tous les personnels actionnaires du groupe France Télécom (salariés, fonctionnaires et retraités), qui détiennent 4,4% des actions de l'entreprise, constituant le second actionnaire derrière l'État, qui en détient 27%. Ils doivent faire valoir leurs droits à une juste part de la valeur qu'ils ont contribué à créer, et pouvoir s'exprimer sur la stratégie de l'entreprise.

L'ADEAS est force de propositions pour ce qui relève de l'actionariat et de l'épargne salariés, de la sauvegarde de l'entreprise et de ses emplois et de la juste répartition des bénéfices entre travail et capital. Elle diffuse une information pratique régulière permettant aux personnels de mieux gérer leur épargne salariale, et contribue aux analyses économiques de la CFE-CGC/UNSA dans la [Lettre de l'Épargne et de l'Actionariat Salariés](#).

L'ADEAS soutient les candidats CFE-CGC/UNSA, organisation syndicale la plus offensive pour défendre l'intérêt des actionnaires salariés. Elle l'a démontré notamment en dénonçant la spoliation des salariés au profit des banquiers lors de

l'opération «Orange Success», et en saisissant le Conseil d'État, qui a confirmé la nécessité d'annuler le décret de 2008 signé par Madame Lagarde sur les modalités d'attribution des actions réservées aux personnels. L'ADEAS poursuit actuellement son action en justice pour que les salariés rentrent dans leurs fonds.

www.adeas-ftgroup.org



Télécoms Sans Frontières est une organisation non gouvernementale (ONG) financée par l'Organisation des Nations Unies (ONU) et l'Union européenne. C'est la seule au monde spécialisée dans les télécommunications d'urgence et les nouvelles technologies.

TSF est parmi les premières organisations à intervenir lors des crises humanitaires dans le monde entier. Elle y met en place les infrastructures de télécommunications d'urgence pour les autres ONG, et propose des appels gratuits aux populations victimes, qui peuvent ainsi joindre leurs proches. En 12 ans d'existence, TSF inscrit à son actif plus de 300 actions dans 60 pays.

Elle partage et diffuse également son savoir-faire au travers d'actions de long terme. TSF informatise des organismes de santé et contribue ainsi au meilleur suivi des patients, à la prévention des épidémies et à l'optimisation des systèmes de santé. TSF s'implique dans des programmes de santé mobile en donnant aux professionnels de santé les moyens d'utiliser des outils avancés (smartphones, logiciels libres, etc.). TSF forme les organisations humanitaires et les agences gouvernementales aux communications d'urgence.

Télécoms Sans Frontières et la CFE-CGC/UNSA partagent la même vision des trois grandes missions des télécommunications : sauver des vies, créer du lien social, apporter et partager la connaissance. C'est pourquoi elles sont partenaires.

www.tsfi.org

Depuis 2009, la CFE-CGC et l'UNSA ont choisi de présenter des listes uniques à France Télécom – Orange et dans toutes les filiales du Groupe. Une première depuis 1945, dans un syndicalisme français souvent paralysé par ses divisions. Ils ont depuis été rejoints par de nombreux élus issus d'autres organisations syndicales qui sont convaincus que l'unité syndicale est le meilleur rempart contre les agressions sociales.



www.cfecgc-uns-ft-orange.org - www.lemilleurdesce.com

Mieux comprendre l'entreprise pour agir ensemble.

La CFE-CGC/UNSA dit ce qu'elle fait, et prouve ce qu'elle dit : retrouvez sur notre site le détail des actions menées par la CFE-CGC/UNSA et la rubrique spécifiquement dédiée à votre filiale : <http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org/buyin/>

Retrouvez les applications CFE-CGC/UNSA sur votre mobile
iPhone : <http://bit.ly/CFECGCUNSA-iPhone> - Android : <http://bit.ly/CFECGCUNSA-android>

Ce document n'est pas un bulletin de vote