



# L'essentiel du CE DT IDF

CE DT IDF du 21 juillet 2011

*parce qu'un jour, vous serez concernés...*

## Fonctionnement du CE

### a/ QF 2012

2 propositions CGT et SUD

*Pour SUD*, les tranches de QF sont revalorisées de 2,1 %. Les modalités de calcul du QF sont inchangées. Le Revenu Fiscal de Référence à prendre en compte est celui des revenus 2010.

*Pour la CGT*, le calcul du QF est modifié selon la situation familiale. Donc les QF devraient dans ce cas être recalculés par les salariés du CE, ce qui semble difficilement réalisable.

**Pour la CFE-CGC/UNSA, nous maintenons notre position : nous sommes pour un compte unique et personnel basé sur le grade et le nombre d'enfants. Par ailleurs, nous n'avons pas à fournir notre feuille d'imposition qui reste un document personnel et confidentiel.**

**Vote : 14 pour FO, CFDT, SUD pour la proposition SUD. 2 Contre pour la CFE-CGC/UNSA, 4 pour la proposition CGT. C'est donc la proposition SUD qui est adoptée**

### b/ Programme vacances été-automne 2012

Proposition SUD qui reconduit les modalités.

**Le catalogue n'est pas pour la CFE-CGC/UNSA attractif aussi bien pour les destinations que pour les prix. Par ailleurs, le nombre de places disponibles est en constante diminution, encore moins 60 places sur le prochain catalogue.**

**Vote : 14 pour SUD,CGT, 5 Contre CFE-CGC/UNSA,FO et 1 Abstention CFDT**

## Information Consultation sur le rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes pour 2010

### a) Effectifs

**CDI** : En 2007 il y avait 40% de femmes et 60% d'hommes et en 2010 l'effectif est de 36,8% pour les femmes et 63,2% pour les hommes sur un effectif total de 9 947. Sur les 1220 salariés qui ont quitté l'Entreprise depuis 2008 trois départs sur cinq sont des femmes.

Cette baisse s'explique par le très faible taux de recrutement féminin (moins de 1% de l'effectif total). Comme les années précédentes la diminution des effectifs se fait majoritairement sur la bande C.

**CDD** : Même si l'effectif féminin a augmenté nous déplorons la précarisation constante des femmes dans notre entreprise et le recours systématique aux CDD en général.

**Age moyen par niveau CCNT** : L'âge moyen a augmenté de 0,5 ans, cependant chez les femmes l'augmentation est de 0,7. Ceci démontre que les recrutements de jeunes sont essentiellement masculins.

### b) Durée et organisation du travail

La comparaison des données avec l'an dernier est compliquée du fait de la progression des départs en TPA et TPS. Sur 225 TPS, 54% sont des femmes. Nous n'avons aucune donnée sur le nombre de refus de temps partiel.

### c) Congés (durée > 6 mois)

Les congés parentaux sont pris par les femmes (1 homme pour 63 femmes en 2010). Nous n'avons aucune donnée concernant les personnes mises en disponibilité d'office.

### d) Embauches et départs

Le taux de féminisation à l'embauche est de plus en plus faible, moins 1,4%. Le commercial, domaine pourtant le plus féminisé n'est qu'à 39%.

Malgré l'explosion de recrutement de CDD, le taux de féminisation de cette catégorie s'est maintenu à 38,8%. Nous constatons que France Telecom recrute plus facilement des femmes sur les emplois précaires.

Malgré les départs deux fois plus nombreux des hommes, l'entreprise ne se donne pas les moyens de rééquilibrer la proportion femmes / hommes.

### e) Promotions

Globalement depuis 2009 nous constatons une baisse du taux de promotion des femmes malgré une augmentation globale du taux de promotion.

Le principal point noir reste la bande C avec un taux de promotion global de 4,05% dont seulement 2,85% de femmes en bande C, soit une espérance de promotion tous les 35 ans. Nous remarquons qu'il nous ait jamais fourni l'indicateur obligatoire : « durée moyenne entre deux promotions ». Nous constatons également que le taux des salariés promus après un congé (maternité, adoption, paternité ...) est trois fois inférieur pour les femmes par rapport à la moyenne du taux de promotion global.

### f) Rémunérations

Nous constatons que plus de la moitié des femmes ont une rémunération comprise entre 2 150<sup>e</sup> et 2 750<sup>e</sup>, en grande majorité dans le domaine client donc PVV incluse. Tous domaines confondus, les hommes gagnent toujours en moyenne 120<sup>e</sup> de plus que les femmes malgré les différents rattrapages des dernières années. Il n'y a toujours que 2 femmes dans les 10 rémunérations les plus élevées.

### g) Formation

Comme l'année dernière nous constatons que la répartition par type d'action, pour permettre une analyse, n'existe pas : formation adaptation, qualification, cif, dif, alternance, bilan de compétence, certification métier. Cette année encore nous constatons une forte disparité et le fossé se creuse de nouveau. Le nombre de salariés formés à l'adaptation au poste de travail est de 2 731 femmes et 5 422 hommes.

Il manque toujours l'indicateur conventionnel du suivi sexué des personnes n'ayant pas suivi de formation depuis 3 ans ainsi que le taux de féminisation des parcours de professionnalisation par métier et par bande CCNT.

### h) Conditions de travail

Concernant la « pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches » nous attendons avec impatience le résultat des négociations nationales en cours. Néanmoins nous observons que globalement les conditions de travail ne se sont toujours pas améliorées autant pour les hommes que pour les femmes

### i) Organisation du temps de travail dans l'entreprise

Comme d'habitude nous n'avons aucune indication concernant les refus de temps partiel. A croire qu'il n'y en a plus !! Le nombre global de demandes de temps partiel a augmenté (TPA-TPS). Par contre, le nombre de demandes de temps partiel des femmes a diminué contrairement à celui des hommes qui a doublé.

#### **j) Bilan des actions 2010**

Nous constatons encore une diminution de 1,2% du taux de féminisation des recrutements externes. Malgré la reconduction des programmes H/F management et Shadowing les résultats escomptés ne sont pas là. Pourquoi ne pas favoriser l'embauche de femmes moins diplômées, quitte à les former en interne comme par le passé. Cette solution nous semble plus efficace sans être forcément plus onéreuse.

Suite aux dispositions de l'accord salarial 2010 nous n'avons aucune donnée chiffrée sur les budgets spécifiques femme et ne pouvons préjuger de la bonne utilisation de ce dernier.

Il existe des actions locales concernant le recrutement féminin, nous demandons un bilan de ces différentes actions au plus tard lors du prochain bilan.

**Vote : 18 contre SUD, CGT, CFDT, FO et 2 abstentions CFE-CGC/UNSA**

### **Information sur le bilan annuel du travail à temps partiel à la DO IDF pour 2010**

Il y a 1 323 salariés à temps partiel (+ 9,4%), 934 femmes (+ 3,5%) et 389 hommes (+ 26,7%).

On constate que les contrats à durée indéterminée temps partiel (CDITP) ont pratiquement tout leur effectif en classification CCNT C.

Le rapport annuel emploi, nous dit que le nombre de CDITP effectuant un temps partiel inférieur à 50% du temps plein et qui n'ont pas vocation à rester à FT a baissé en un an de 21,9% et chiffre cet effectif à 218 salariés fin 2010.

En 2010, 225 salariés ont signé pour le temps partiel senior (TPS), 43% travaillent en UI, 42% en plateaux, dynamisant ainsi la croissance.

On peut penser que ce taux d'utilisation de temps partiel subit la double influence des signatures en TPS (pour des baisses d'effectifs) et TPA (pour des gains d'effectifs).

Parmi les 147 signataires du TPA (Temps partiel aménagé) 80% sont féminines, pour le temps partiel aidé (TPA) où le travail à 80% du temps plein est souvent demandé.

A noter que 56 % de la population qui a demandé un TPA, travaille sur les plateaux et 32% dans les UI.

Globalement, 106 salariés, 63 femmes et 43 hommes, dont 100 en niveau C, ont décidé d'augmenter leur temps de travail. 391 salariés, 209 femmes et 182 hommes, dont 370 en niveau C, ont décidé de diminuer leur temps de travail.

Cette évolution s'explique en grande partie par l'entrée importante d'effectifs, en 2010 dans le dispositif, de TPA/TPS.

Alors que l'effectif en activité (CDI+CDD) baisse de 2,5% en un an à la DT, l'effectif temps partiel augmente de 9,4% pour s'élever à 1 323 salariés, grâce à la signature de 225 contrats TPS (les effectifs sont comptés en mi-temps) et de 147 contrats TPA (où il y a surtout des temps partiels à 80% du temps plein).

***La CFE-CGC/UNSA s'étonne que le nombre de démissions et de départs volontaires soient beaucoup plus importants chez les femmes que chez les hommes et demande à la direction si elle a une explication. Faute de réponse convaincante, il convient de se demander si ce constat ne dissimule pas une réelle problématique d'intérêt et de reconnaissance sur les postes qu'elles occupent.***

***Par ailleurs, nous rappelons, que la demande de travail à temps partiel, impose un effort financier au salarié qui en al'initiative, et qu'elle correspond, le plus souvent pour lui, à un besoin incontournable pour équilibrer vie professionnelle/vie privée, pour cela elle doit toujours être étudiée avec un maximum de bienveillance.***

### **Information Consultation sur le projet de fermeture de la boutique de Viry-Châtillon**

***Vu les circonstances, la CFE-CGC/UNSA refuse de donner un avis sur ce projet, puisque celui-ci n'en est plus un et qu'il est bouclé depuis des mois. En effet, la boutique est fermée depuis le 14 février (date de l'incendie). Nous estimons que l'entreprise aurait eu le temps de nous consulter depuis des mois et ne pas nous mettre devant le fait accompli.***

***Nous reconnaissons malgré tout que le personnel a retrouvé un poste dans la boutique de son choix et que la satisfaction des salariés est le principal pour nous.***

**Vote : 1 pour CFDT , 17 contre SUD, CGT, FO, 2 refus de vote CFE-CGC/UNSA**

### **Information Consultation sur les dispositions particulières de l'ADPP pendant la période estivale**

En août, l'activité en région parisienne et notamment dans les boutiques de centre ville est fortement impactée par les départs en congés et la fermeture de la majorité des commerces de centres villes. Par ailleurs, les salariés doivent pouvoir prendre leurs congés durant l'été.

Les fermetures se portent sur 5 boutiques : Etampes, Vincennes 2 du 1<sup>er</sup> au 15 août, Mantes Gambetta, Vitry sur Seine et Le Raincy du 1<sup>er</sup> au 20 août. 37 salariés sont concernés par un projet de fermeture exceptionnelle et 19 salariés prennent des congés pendant la totalité de la période de fermeture.

***Sur l'ADPP, nous avons un souci de communication entre le DAD et les Organisations syndicales. Une fois de plus, nous sommes sur ce sujet, mis devant le fait accompli sans aucune concertation.***

***Donc pour les mêmes raisons que sur le sujet précédent, la CFE-CGC/UNSA ne rendra pas d'avis.***

**Vote : 1 pour CFDT, 5 contre CGT, 6 abstentions SUD, 4 refus de vote CFE-CGC/UNSA et FO**

### **Vos contacts**

**Vos représentants CE : Elisabeth Rivier, Olivier de Lannurien, Robert Amatu.**

### **Vos liens**

intranoo : <http://cgc.francetelecom.fr/>

blog : [www.telecoms-media-pouvoir.net](http://www.telecoms-media-pouvoir.net)

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

forum : <http://www.reagirensemble.org>

**Prochain CE le 25 août 2011**