



CFE-CGC France Télécom - Orange

Adresse postale : 6 place d'Alleray
75505 Paris Cedex 15
Tél : 01 40 45 53 23 - Fax : 01 40 45 51 57
E-mail : secretariat@cfecgc-ft-orange.org

Monsieur Jean-Paul COTTET
FRANCE TELECOM
OPF DCE EM
Directeur Exécutif
1 avenue Nelson Mandela
94745 Arcueil cedex

Paris, le 01 décembre 2008

Objet : Évolution du Milieu de Marché Entreprise en France.

Envoi RAR

Monsieur le Directeur,

La CFE-CGC est extrêmement préoccupée par les conséquences opérationnelles négatives du projet d'évolution du Marché Entreprise France « MEF ».

Malgré les alertes répétées de la CFE CGC et de l'Inspection du Travail, France Télécom s'obstine à poursuivre la mise en place de ce projet dans sa présentation initiale.

Les conséquences tant pour les salariés et les clients que pour l'activité commerciale ont et auront des répercussions néfastes sur les résultats de l'entreprise ainsi que sur son image. Nous observons d'ores et déjà cet impact négatif sur la motivation des forces de vente, sur le flux des affaires et sur la relation avec nos clients.

Les expérimentations sur l'AE ISE et l'AE RM n'ont pas démontré la pertinence du nouveau modèle. Plus inquiétant encore, les chiffres présentés aux CE ont été tronqués par la Direction pour masquer la réalité.

Pourtant, ce projet comporte quelques pistes intéressantes d'amélioration de notre fonctionnement commercial. Par exemple : l'apparition de la notion de potentiel client par opposition à l'actuelle segmentation par CA France Télécom. Mais la réorganisation présentée n'apporte aucune solution aux réelles problématiques des équipes en AE (escalades perpétuelles, cloisonnement entre UA, déficience de production, manque d'effectif...). Ces dysfonctionnements subsisteront. La réorganisation de « l'environnement de la vente » dissimule en réalité des suppressions d'emplois d'ASCOM, d'ITC, de RDV...

L'avis défavorable rendu au CCUES par la majorité des CE, n'est pas pris en considération par l'Entreprise comme le signal fort d'un véritable problème.



Les pratiques actuelles de la Direction laissent à penser qu'elle s'est en réalité engagée dans un Plan Social sans vouloir en assumer les conséquences politiques et financières.

La Direction se doit de respecter ses obligations légales et d'appliquer le Code du Travail. La fonction, le statut et la rémunération sont des éléments du contrat de travail. Ils ne peuvent être modifiés sans l'acceptation expresse des salariés.

Les faits sont clairs. Pour cause de suppression de leur poste actuel, il est demandé aux vendeurs VRC, VS, VSI de se porter candidat pour une fonction nouvelle de VIP ou VOP par le biais d'une fiche de souhait. Toutefois, la décision finale de ce reclassement induit par la réorganisation, appartient à la ligne managériale.

L'absence d'éléments tangibles et quantifiables sur le poste (rémunération variable, objectifs, secteur commerciaux...) ne permet pas aux salariés concernés de se prononcer. Leurs demandes de précisions ou compléments d'information ont pour seules réponses au mieux une fin de non recevoir, au pire, intimidations, chantages et ultimatums.

Les pressions exercées par certains managers pour les contraindre à signer cette feuille de souhait, qui n'a aucune valeur contractuelle sont intolérables. Tout comme le sont les menaces de mutation éloignée ou de reclassement sur des postes sous-qualifiés.

Chantage, intimidation et pression sont des méthodes inacceptables. La CFE CGC exige que vous les fassiez cesser. Dans le cas contraire, les salariés seront obligés de faire constater par les Représentants du Personnel ces exactions. Aussi, nous vous demandons de suspendre le processus de reclassement tel qu'il a été entamé.

Il appartient à l'employeur de proposer un poste à tous les salariés concernés en tenant compte de sa qualification et de sa rémunération. Le salarié a le droit d'accepter ou de refuser en considérant et en mesurant l'impact de ce changement sur sa situation personnelle.

Si vous maintenez la réorganisation en l'état, c'est-à-dire en supprimant les postes actuels, vous devez présenter des offres de reclassement écrites et précises à tous les salariés. Pour les postes nouveaux de VIP et VOP elles doivent comporter à minima, la fiche de poste, l'établissement de rattachement, le plan de rémunération, les objectifs et secteurs commerciaux...

En cas d'acceptation, il conviendra de signer un avenant au contrat de travail pour les salariés de droit privé.

Dans le cas contraire, France Télécom devra mettre en œuvre tous les efforts de formation, d'adaptation et de reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou, à défaut, et sous réserve de son accord exprès, sur un emploi d'une catégorie inférieure.

A défaut de ou en attendant l'acceptation expresse d'un nouveau poste tel que défini ci-dessus, il convient, dans l'intérêt commun des salariés et de l'Entreprise de maintenir le ou les vendeurs dans leur(s) fonction(s) actuelle(s). En effet, il n'est en effet pas envisageable de geler toute action commerciale sur ce marché durant plusieurs mois.

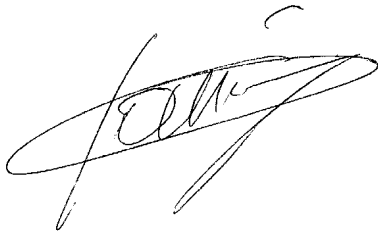
Par ailleurs, l'engagement pris de maintenir les plans de rémunération variable actuel sur S1 2009, est aussi irrecevable qu'inapplicable. La promesse de maintien de la rémunération dissimule bien mal, l'intention inavouée d'abaisser la masse salariale en diminuant les PVV (Partie Variable Vendeur).

En effet, chaque catégorie de vendeur (VRC, VS, VSI...) dispose de son propre plan de rémunération variable. Les fonctions VIP et VOP doivent avoir le leur. Chaque classification commercialise une gamme de produits et services. Or, un VRC qui deviendrait VIP serait amené à vendre des produits qui ne figurent pas dans son plan de rémunération actuel (PABX, SWITCH...). Faute de référence contractuelle il sera impossible de définir la rémunération.

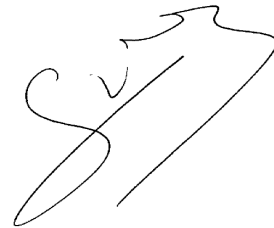
Enfin, le législateur a clairement indiqué dans la Loi du 31 décembre 2003 l'obligation pour France Télécom de rapprocher les statuts du personnel. La CFE CGC n'accepte pas que la différence de statut fonctionnaire et salarié de droit privé soit utilisée pour un nivellement par le bas. Que la PVV soit un élément du salaire des salariés de droit privé ou soit un complément du traitement des fonctionnaires, France Télécom doit s'imposer de respecter l'équité entre tous ses salariés occupant la même fonction. Vous ne pouvez donc pas faire de distinction dans la façon de considérer le cas de chacun.

La CFE CGC exige que la Direction prenne ses responsabilités et mette en place une organisation tenant compte des salariés qui soit cohérente avec l'évolution du marché et les besoins des clients. Une audience s'impose.

En vous remerciant par avance de votre intervention et de votre réponse, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations respectueuses.



Olivier de LANNURIEN
Délégué Syndical



Sébastien CROZIER
Président

Copie : Madame LE GALLOU, Inspectrice du Travail, Section 5.
Madame CHAMBARLHAC, Inspectrice du Travail, Section 17 A