

Intervention CFE-CGC/UNSA (Noël Fayeaux)

On a parlé hier de l'intéressement ; parlons aujourd'hui de la Participation → Comme il y a deux ans, FT a oublié de présenter au CCUES le rapport sur la participation conforme à l'Article D3323-13 du code du travail qui doit être présenté avant le 30/6. L'an dernier, A. Gueguen avait présenté 2009 et 2010 en une seule fois pour réparer "l'oubli" ; par ailleurs, s'agissant à proprement parler du bilan social, nous vous rappelons également la décision du TGI de Paris du 27 mars 2012 qui a enjoint la société France Télécom de transmettre au comité d'établissement VMF un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes pour l'année 2010 comportant, s'agissant de la rémunération, une ventilation selon les statuts de fonctionnaires ou de salariés.

Il s'agit là d'une de nos ancienne revendications, réitérées à chaque CCUES lors e l'examen du bilan, social, et sans succès à ce jour, que nous souhaiterions étendre au-delà du seul cadre des rémunérations dans le cadre de l'égalité H/F.

→ 111 - effectif social au 31 décembre

2009 110 588 2010 107 064 2011 103 368

La CFE est un peu dubitative quant à la hausse des recrutements puisque se télescopent à la fois une diminution des effectifs au titre de l'effectif social suite à des départs dits naturels - BAISSSE DE + de 7000 salariés en 2 ans.

Et une hausse l'effectif actif CDI est en hausse d'un peu plus de 3 000 salariés en 2 ans, mais ce mouvement haussier ne compense pas la perte des emplois et le départ des derniers CFC.

Par ailleurs, tout cela est à mettre en rapport avec les 22 000 emplois supprimés pendant le plan Next → Donc, malgré la plan "conquêtes 2015" et le recrutement triennal de 10 000 salariés, on se situe donc bien dans une perspective de baisse et de déclin de l'emploi au sein de FT.

De + les TPS sont comptabilisés au prorata de leur TP, alors même qu'ils ne sont plus au travail... lorsqu'ils sont en temps ; libéré ; Au sujet des CFC, s'agissant de l'indicateur §111b, vous écrivez : «Ces effectifs prennent notamment en compte les personnels en congés de fin de carrière (CFC). Ils diminuent de - 4 550 en 2011 en fonction des départs en retraite. Le dispositif est arrivé à terme fin 2011, les derniers départs en retraite devant intervenir début 2012. ==> doit être remplacé par : Ces effectifs prennent notamment en compte les personnels en congés de fin de carrière (CFC). Ils diminuent de - 4 550 en 2011 en fonction des départs en retraite. Le dispositif arrivera à terme fin septembre 2012 (suite à l'avenant à l'accord CFC de 2006), les derniers départs en retraite (une centaine ?) s'échelonnant sur les 9 premiers mois de 2012.

111a - effectif actif en CDI au 31 décembre

2009 90 981 2010 92 597 2011 94 206

→ 111 bis - effectif total autres catégories au 31 décembre : apprentis, contrats de qualif, etc..

2009 5 129 2010 5 490 2011 5 164

Sur les contrats d'alternance, en baisse importante en 2011, quel est le taux d'embauche ???

→ 111 ter : effectif équivalent temps plein (ETP) au 31 décembre

2009 89 782 2010 90 028 2011 90 691

→ 112 - effectif social permanent au 31 décembre

2009 107 556 2010 101 739 2011 98 670

L'effectif social permanent décroît de -3,0% en 2011.

La baisse est principalement induite par la catégorie employés/techniciens qui représente 34% de l'effectif fin 2011 versus 37% fin 2010.

L'effectif social permanent des autres catégories (agents de maîtrise, cadres et cadres supérieurs) passe de 63% fin 2010 à 66% fin 2011.

→ 113 - total des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée au 31 décembre
2009 1 583 2010 1 659 2011 1 436

→ 115 bis - variation du taux de féminisation
2009 37,52 2010 37,13 2011 36,64

Le taux de féminisation baisse, pour compenser les départs dits naturels qui auraient été majoritairement féminins, on aurait aimé plus de recrutements en ce sens par ex ou surtout sur les métiers de la relation client, or cela a été l'inverse puisque sur les presque 3000 recrutements, il y a eu 1/3 de F pour 2/3 d'H.

Pour la CFE-CGC/UNSA, l'égalité professionnelle et la mixité sont des facteurs de cohésion sociale et de créativité dans le monde de l'entreprise. La mise en place d'une plus grande volonté de la part de l'entreprise de tendre vers la mixité dans tous les métiers et tous les niveaux de rémunération serait demain un puissant facteur de conquête et de fidélisation de nouveaux salariés.

La CFE-CGC/UNSA déplore le manque d'ambition et créativité de l'entreprise pour faire évoluer le taux global de mixité, actuellement figé à 36% pour les femmes.

→ 116 bis - évolution de l'âge moyen
2009 48,00 2010 47,90 2011 47,87

→ 121 - nombre moyen mensuel de salariés appartenant à une entreprise extérieure (sous-traitance)

2009 23 436 2010 23 429 2011 23 339

soit 26% de la force au travail interne de FTSA en équivalent effectif temps plein moyen en activité.

De fait, on continue à assister à une hausse de la sous traitance, si on la compare à l'effectif total de FT ; On parle beaucoup de ré internalisation, D. Ernott l'a évoqué lors de l'AG FT, a propos du projet Parc, avec Open notamment on doit ré internaliser pour passer d'ici 2013 de 80 à 60 % e sous traitance, dans les faits le volume d'ETP sous traités demeure un monolithe invariable et inébranlable qui vient un peu démentir tous les discours et déclarations faites dans les media.

Par ailleurs, comme chaque année, nous réitérons notre demande s'agissant de l'emploi sous traité délocalisé, d'obtenir une cartographie détaillée de cet emploi offshore

→ 123 - nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires
2009 380 2010 569 2011 575

→ 131 - nombre d'embauches à durée indéterminée
2009 972 2010 3 235 2011 2 948

→ 141 - total des départs
2009 6 092 2010 6 633 2011 6 332

→ 142 - démissions

	2009	2010	2011
niveau E	22	41	73
niveau F	22	17	29
niveau G	1	4	7
total	592	451	365

la CFE-CGC/UNSA trouve extrêmement élevé le nombre des démissions en bande E, soit 20% des démissions = 0,45% de l'effectif bande E - alors que le taux de démission n'est que de 0,03% pour le D Bis.

Cette catégorie de salariés est elle l'objet de maltraitances particulières ?

Jusqu'en 2009 ? elle a été la plus impactée par le funeste time to move, peut être est ce qu'on mesure là la queue de la comète du time to move.

→ 144 - licenciements pour autres causes

	2009	2010	2011
niveau Dbis	6	2	6 = 0,03%
niveau E	8	5	4 = 0,02%
niveau F	9	7	6 = 0,09%
niveau G	7	6	6 = 0,66%
total	80	36	48 = 0,05%

On a un taux proportionnellement important e licenciements en bande G, vous nous dites essentiellement pour faute, les 20% de liceneicemnts G l'ont-ils été pour faute ?????

→ 151 - nombre de salariés promus dans une catégorie supérieure

	2009	2010	2011
Total	5 671	6 492	6 803
en pourcentage	6,23%	7,01%	7,22%

171 - les travailleurs handicapés

Effectif déclaré (1)	2009	2010	2011
CDAPH (RQTH / AAH / CI)	2 372	2546	2 813
accident du travail / maladie professionnelle	780	730	668
emplois réservés	18	18	16
reclassés C3R (3)	503	480	
titulaires de pension d'invalidité	22	27	
total	3 673	3 796	3 524

Effectif déclaré - équivalent taux d'emploi

3,18% 3,40% 3,27%

Montant des achats au secteur protégé (k€)

	16 647	15 859	17 207
Équivalent taux d'emploi	0,91%	0,89%	0,99%
Taux d'emploi global	4,09%	4,29%	4,26%

→ On ne peut là encore que déplorer que Ft ne satisfasse pas à l'obligation légale d'emploi de -% de travailleurs handicapés, d'autant que le % est en baisse par rapport à 2010 6 MÊME en y ajoutant les salariés C3R, le % n'atteint plus que 4,66% sur FTSA

L'accord page 4/53: La politique de l'Entreprise comprend six axes majeurs:

-recruter de personnes handicapées sur tous les postes ouverts à recrutements externes, et valoriser les équipes et les managers qui accompagnent au quotidien les salariés handicapés. Question: quel a été le nombre en plus dans cet esprit en 2011

-même question concernant les stagiaires et des alternants en situation de handicap, les contrats de qualification en 2011

En cas de retard constaté (ce qui est le cas) au 30/04/2012 sur les estimations du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, le Groupe s'engage à combler ce retard par un volume de recrutement de salariés en CDI, équivalent au delta manquant sur la période.

Question: cela a-t'il été fait à hauteur de combien?

Page 11/53 Le groupe s'engage pendant la durée de l'accord à recruter 100 étudiants handicapés en contrat d'alternance et au minimum 50 étudiants en stage d'une durée supérieure à 40heures et aussi 32 personnes alternances ou stage s'ajoutent au titre de la finalisation de l'ancien accord. Question : combien en 2011?

→ 172 - Nombre de salariés handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise

	2009	2010	2011
total	696	770	713

Cet indicateur met en évidence, parmi la population des salariés handicapés présents au 31 décembre, ceux dont le handicap est lié à un accident du travail ou à une maladie professionnelle survenue au cours de la carrière du salarié au sein de l'Entreprise.

→ ce nombre est en baisse depuis 2010 ? mais demeure élevé, pouvez vous nous indiquer le nombre de salariés dont la situation de harcèlement moral a été reconnue comme accident de travail ???

→ 181 - nombre total de journées d'absence

	2009	2010	2011
niveau A	28 626	4 381	4 671
niveau B	95 386	99 439	89 108
niveau C	1 078 486	1 038 006	955 312
niveau D	316 017	348 162	359 659
niveau Dbis	190 563	198 354	201 473
niveau E	141 103	146 280	151 896
niveau F	40 454	38 874	42 382
niveau G	1 676	1 818	2 552
total	1 892 311	1 875 312	1 807 053

182 - nombre de journées d'absence pour maladie

	2009	2010	2011
niveau A	24 975	3 736	3 667
niveau B	87 917	90 200	77 257
niveau C	968 125	921 190	842 422

niveau D	266 89	287 408	295 866
niveau Dbis	158 040	163 194	165 865
niveau E	85 17	89 146	95 650
niveau F	25 779	25 903	28 662
niveau G	1 419	1 611	1 764
total	1 618 326	1 582 387	1 511 153

Com de moins de 3 jours absences

niveau A	4 290	490	615
niveau B	852	4 741	4 893
niveau C	24 537	26 100	26 070
niveau D	9 437	10 255	11 176
niveau Dbis	4 461	4 746	4 649
niveau E	3 175	3 275	3 366
niveau F	799	740	819
niveau G	25	58	31
Total	47 576	50 403	51 620

➔ on note une très forte hausse des petits com., lesquels sont normalement plutôt considérés comme l'indicateur d'un mauvais climat social, d'autant que ce chiffre est le souvent sous évalué, un personne qui vient travailler le matin malade qui rentre chez elle en cours de matinée et qui revient le lendemain n'est pas considérée en COM.

Par ailleurs, on note une forte hausse des COM pour les cadres, notamment en bande E, avec une augm de plus de 10 000 jours de COM sur 2 ans.

Y a-t-il une maltraitance particulière sur cette catégorie de population, ou un positionnement hiérarchique qui les rendrait plus fragiles.

Absences de 31 à 90 jours

Total 2 80 160 269 484 261 369 ;

Absences de plus de 90 jours

Total 820 362 835 985 786 205

Question : baisse des CLM/CLD : réintégration ou retraites

- CLM /CLD : on a une forte baisse de 147-118 = 29, ce qu'on aurait aimé connaître dans le détail c'est parmi ces 29 le nombre de réintégrations FT et le nombre de mises à la retraite pour invalidité, etc...

184 - nombre de journées d'absence pour accidents de Travail, de trajet et de maladies professionnelles

	2009	2010	2011
Niveau A	621	330	109
Niveau B	6 724	6 241	6 292
Niveau C	50 631	54 901	54 162
Niveau D	13 347	16 908	17 866
Niveau Dbis	5 829	7 939	9 582
Niveau E	3 181	3 896	3 551
Niveau F	1 245	1 459	1 417

Niveau G	3	29	180
Total	81 58	91 703	93 159

Commentaire

Entre 2010 et 2011, le nombre de jours d'arrêt pour accident de travail, de trajet et de maladie

professionnelle augmente de 1 456 jours, soit 1,59 %. Définition indicateur 184

Les journées comptabilisées pour maladies professionnelles, accidents de travail et de trajet incluent les jours d'absence dus à des prolongations ou rechutes d'accidents survenus les années précédentes.

Comme pour les petits com / on a là aussi une forte hausse des jours d'arrêt suite à accident, a priori dénote une plutôt mauvaise qualité du climat social, même si le nombre de jours d'arrêt de 2011 est en baisse (47 712 pour 48 466 en 2009)

→ Hiérarchie des rémunérations mensuelles moyennes brutes

	2009	2010	2011
Total	3,29	3,36	3,36

Définition indicateur 221

Cet indicateur représente le rapport de la moyenne des rémunérations des 10% de salariés percevant les rémunérations les plus élevées à celle correspondant aux 10% de salariés percevant les rémunérations les moins élevées.

**On, aurait aimé connaître l'écart entre la rémunération la + faible et celle la + haute ?
COMPT TENU DE LA Rémunération de SR, l'écart se situerait + à nos yeux plutôt dans une fourchette de 1 à 30 ou 40 voire 50, que de 1 à 3**

222 - montant global des dix rémunérations les plus élevées en millier d'euros

	2009	2010	2011
total	7 363	9 296	7 609

→ Question entre l'écart entre l'ancienne direction et la nouvelle... ?????

→ 262 - montant moyen annuel de la participation Groupe FT et de l'intéressement FTSA (en euros)

	2009 versée en 2010	2010 versée en 2011	2011 versé en 2012
total	4 694	4 997	3 770

Très forte baisse de 1300€ en moyenne sur 1 an

→ 311 - nombre d'accidents de travail avec arrêt

	2009	2010	2011
Total	762	777	687

- T F R A C (taux de fréquence des accidents de travail)

	2009	2010	2011
Total	5,16	5,22	4,56

Il s'agit du nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures théoriques travaillées. Nombre accidents de travail x 1 million Effectif en activité équivalent temps plein x nombre de jours ouvrés (210) x 7,6 heures

- T G R A C (taux de gravité des accidents de travail)

	2009	2010	2011
Total	0,32	0,35	0,32

Ce taux est exprimé en nombre de jours d'arrêt pour accident de travail, par millier d'heures travaillées.

Nombre de jours d'arrêt pour accident de travail x 1 000 Effectif en activité équivalent temps plein x nombre de jours ouvrés (210) x 7,6 heures

(à mettre en relation avec le nombre de jours d'arrêt maladie)

→ 312 - nombre de journées perdues suite à accident de travail

	2009	2010	2011
Total	48 466	51 957	47 712

→ 315 - nombre d'accidents de trajet avec arrêt

	2009	2010	2011
Total	540	587	562

→ 414bis nombre d'entrées dans les dispositifs de temps partiel avant retraite

	2009	2010	2011
TPA		1699	884
TPI		1 045	
TPS		3 093	1 195
Total		4 792	3 124

Au niveau des TPS, on a 4615 salariés dans le dispositif avec 347 nouveaux au T1 2012 :

Le souci c'est que les TPS concernent beaucoup les petits sites (où les-salariés TPS ne sont pas remplacés, sinon par la sous traitance notamment dans le domaine réseaux) ce qui se traduit par une forte baisse de la compétence par rapport à laquelle on ne se donne pas les moyens de faire monter quelqu'un en compétence pour tenir le poste correctement avant que les personnes partent – tout cela qui ce qui engendre de la souffrance au travail. Il y a eu un engagement fort de Stéphane RICHARD pour dire que la territorialité était quelque chose d'important pour FT. Or, s'agissant des petits sites qui sont particulièrement touchés par les départs en TPS, cela a pour conséquence une augmentation de la charge de travail qui ne sera pas supportable longtemps.

Le document nous fournit le détail géographique des TPS, mais c'est par petit site qu'il conviendrait d'en avoir la répartition.

→ 424 nombre de salariés ayant opté pour le télétravail

	2009	2010	2011
Télétravail alterné à domicile	211	862	1 264
Bureau satellite	74	299	553
Total	285	1 161	1 817

Un peu moins de 2% des salariés FT sont concerné par le FT ce qui est bien si on compare l'évolution puisqu'on vient de quasiment zéro, ce qui est un peu fort de café lorsqu'on considère que les services proposés par notre entreprise sont justement ceux qui permettent le télétravail (un peu comme si on interdisait aux cheminots de prendre le train)....

Pour info, une étude européenne indique que pour 2011, le taux de télétravail était de 5,6% en France, jusqu'à 20,9% au Danemark et même 42,2% pour les cadres supérieurs toujours au Danemark. Il y a donc encore loin de la coupe aux lèvres par rapport à ce qui se fait ailleurs.

➔ 435 Analyse de produits toxiques : en forte baisse en 2011, 5 en 2010, 3 en 2009 : quid des parafoudres radioactif (270 PPOUR 429, nous aurions aimé connaître le détail de ces analyses et quels risques ont-ils été analysés : rayonnement électro magnétique, parafoudres radio actifs, amiante ?

531 - l'apprentissage et l'alternance

	2009	2010	2011
Contrat d'apprentissage	2 648	2 466	2 378
Contrat de professionnalisation	516	606	728
Total	3 164	3 072	3 106

➔ 711 : activités en gestion déléguée

Montant global	6,4	6,6	7,1
Lien social et recherche			
Historique	4,7	4,7	4,7
Aides pécuniaires	1,7	1,9	2,4

On note une forte hausse du budget consacré à ces aides pécuniaires, alors que le niveau de population de l'entreprise baisse ➔ pourquoi ?, est ce qu'il s'agit du remboursement des aides fait aux CE ou bien le signe de l'aggravation des difficultés financières de nos salariés...

➔ 712 - subvention de l'entreprise à l'ensemble des Comités d'Établissement (en millions'€uros)

	2009	2010	2011
	91,9	92,3	92,5

Le montant de la contribution patronale fluctue en fonction des évolutions de la masse salariale.