

Bilan de l'Accord salarial 2008 : La CFE-CGC a eu raison de ne pas signer !



Bilan de l'accord salarial 2008

Un premier bilan du nouvel accord salarial 2008 prouve que la CFE-CGC a eu raison de ne pas l'avoir signé.

France Télécom diminue le pouvoir d'achat de son personnel d'année en année.

L'augmentation salariale moyenne de la part fixe des rémunérations, annoncée par FT dans le cadre de la NAO pour cette année était seulement de 3 %.

L'accord salarial a donc été signé par les partenaires sociaux alors que la conjoncture de la flambée des prix était révélée dans tous les médias.

Signer un accord avec une augmentation moyenne de 3% et peut-être même toujours 0% pour certains salariés soumis à l'individualisation totale : c'est signer sciemment la perte du pouvoir d'achat des salariés à France Télécom !!

Dans les faits, cette augmentation a encore été réduite aux alentours de 2,8 % au bon vouloir de la décision RH de chaque établissement.

De plus, la direction a fait appliquer des consignes de personnaliser au maximum les augmentations, de privilégier les agents en début de carrière ainsi que les cadres non débutants ayant un revenu annuel inférieur à 30000 Euros, de réduire les inégalités hommes-femmes (France Télécom y étant tenu par l'échéance 2010 de la législation européenne).

Pour ce faire les DRH ont donné des directives aux managers pour les attributions des Augmentations Individuelles (AI) qui leur sont difficiles voire impossibles ensuite de justifier :

Il devrait être appliqué sur les Augmentations Individuelles « une dispersion » :

- AI à 0 : au moins 10% des salariés
- AI de 1,01 à 2,5% : Au moins 20% des salariés
- AI de 5,01% et + : au moins 10% des salariés

Un des critères de décision d'augmentation nulle, en complément à celui de niveau de performance insuffisant (qui devrait être le seul et unique critère), serait que le niveau de rémunération du salarié soit nettement supérieur à la moyenne de sa classification (voir nuage de point).

Ce critère de décision est inacceptable pour les plus âgés, il agit comme un critère de discrimination.

Les salariés non-cadres ont la garantie d'un 1,7 % de mesure générale (qui correspond très exactement à l'augmentation Fonction Publique imposée pour les fonctionnaires et non signé par la totalité des organisations syndicales), dont 1% en Janvier et 0,7% en Juillet ce qui revient en réalité à toucher 0,35%, soit sur l'année 1,35% de mesure générale réellement, mais tous les non-cadres n'ont pas obtenu le 1,3 % complémentaire dit mesure managériale.

Pour tenir une moyenne à 3%, la Direction oblige les RH à attribuer des 0% et obtenir ainsi la fourchette supérieure qui permet de rémunérer les « promotions », de réduire les inégalités hommes-femmes (certaines femmes ont obtenu jusqu'à + de 20% parce qu'elles étaient sous-

rémunérées depuis des années) et d'augmenter les rémunérations des débutants car aujourd'hui aucun engagement d'augmentation à l'ancienneté, pour les salariés, n'est prévu dans l'accord salarial France Télécom.

La Direction joue avec les éléments variables de la rémunération et utilise cette partie comme variable d'ajustement de sa politique budgétaire. Diminution des Parts Variables Managériales ou des Parts Variables Vendeurs (-40 % en agence entreprise en 2008), réduction de l'intéressement individuel (500 € par salariés au lieu des 2000 € dus) au profit des actionnaires.

Pour les cadres fonctionnaires, le CFT (Complément France Télécom) qui fait pourtant partie du fixe de la rémunération varie trop souvent en sens inverse des augmentations. Le CFT diminue d'autant qu'augmente le traitement brut lors des augmentations à l'ancienneté.

Le Président de France Télécom a autorisé depuis 2003 pour agir en tant que représentant des fonctionnaires auprès du Ministère de la Fonction Publique.

Alors que le décret 2008-539 du 6 juin 2008 applicable à tous les fonctionnaires instaure une indemnité dite de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) le Président de France Télécom demande à ce que soient exclus de son champ d'application les seuls fonctionnaires de France Télécom appartenant à un corps équivalent à la catégorie A, c'est-à-dire les cadres (classes 3 et 4).

Alors que, chacun le constate, les dépenses de logement, de transport et de chauffage ont augmenté très fortement depuis la fin d'année dernière. Alors que, chacun le sait, se soigner coûte plus cher ; et coûtera encore plus cher avec le nouveau contrat de complémentaire santé, le salut ne viendra pas des promotions. Leur nombre ne nous est pas communiqué mais les augmentations moyennes des promus 2007 se situaient autour de 4,5% alors que l'augmentation salariale moyenne 2007 était à 2,3%.

En août 2008, l'indice des prix à la consommation de l'ensemble des ménages hors tabac est à +3,5 % sur un an.

Tous ces facteurs mis bout à bout font qu'aujourd'hui c'est une certitude, la grande majorité des salariés de FT perdra du pouvoir d'achat cette année.

Pourquoi donc cette "punition" collective ?

Les excellentes performances du Groupe, en particulier en France ne justifient pas en soi cette politique de rémunération : l'indicateur clé du cash-flow opérationnel est en effet en augmentation permanente et atteint depuis 2003 des valeurs particulièrement élevées (7,8 milliards d'euros en 2007 soit 15% du CA en 2007)

Aurions-nous collectivement failli ? Dans tous les services, l'accroissement de la "production" mesurée est bien supérieur à celle du nombre d'emplois.

Le rapport établi par le cabinet conseil SYNDEX sur la base du rapport annuel de l'Emploi du Groupe FT note que la productivité du Groupe a augmenté de 20,5 % en 2007.

Non, nous n'avons pas à rougir, loin de là, de notre travail !

La raison est plus prosaïque : la Direction, par faiblesse, par ignorance ou par incurie, semble devenue incapable de défendre les salariés de FT et de faire valoir leurs résultats .Elle semble également avoir oublié les principes du cadre de gestion, qui énonce que la politique salariale vise à "Rémunérer chacun selon sa contribution".

Lorsque l'accomplissement des objectifs est "récompensé" par une baisse du pouvoir d'achat, nous ne pouvons que constater que ce principe élémentaire est bafoué.

La direction préfère encore et toujours satisfaire les actionnaires (dont l'état fait partie) et surtout les banques qui ont prêté au groupe FT.

Lorsque les bénéfices ne sont pas assez importants FT diminue les enveloppes destinées à rétribuer le personnel, alors qu'il augmente sans arrêt la sous-traitance qui passe à plus de 25 500 emplois temps pleins pour plus de 2 Milliard €.

Perspectives 2009 :

Les articles L 2242 (1à N) du Code du Travail fixent les modalités de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO)

Une demande d'ouverture de négociations sur la prévoyance qui devrait être négocié annuellement dans le cadre de la NAO et l'élargissement aux fonctionnaires n'a pas obtenu de réponse.

Les propositions en matière de rémunération de la CFE-CGC pour le prochain accord salarial 2009 :

- **Parler d'une véritable augmentation du pouvoir d'achat : cela signifie une augmentation au dessus du taux d'inflation**
- **Y rajouter au moins +2,4 % de rattrapage pour tous pour compenser la perte de pouvoir d'achat**
- **Introduire des augmentations liées à l'ancienneté (Entre 3 à 5% tous les 3 ans par exemple)**
- **Aucune augmentation annuelle à 0%**
- **Attribuer au minimum la part collective (augmentation générale) à tous puisque les résultats sont EXTRAORDINAIRES**
- **Réévaluer la participation pour la restauration partout**
- **Renégocier les avantages salariés comme les PVM, PVV, heures sup, primes**
- **Donner à chaque salarié l'ensemble des rétributions dont il a bénéficié chaque année : chèques transports, prévoyance (facultative pour les fonctionnaires,...)**
- **Prise en charge de la Prévoyance et de la Mutuelle pour tous les fonctionnaires comme FT le fait déjà pour tous les salariés de droit privé : Equité pour tous**
- **Attribuer une prime de transport pour tous (200 €/an mais non réalisé à FT car il faut l'accord de l'entreprise)**