



CE VMF du 24-25 août 2011

## **Mesdames et Messieurs les membres du CE**

Alors que la crise économique secoue toujours nos économies, alors que l'action du groupe voit sa valeur partir en fumée à la bourse de Paris et que, comme d'habitude, France Télécom va encore s'endetter pour verser une partie des dividendes par anticipation, le moral des salariés s'enfoncé comme les bourses mondiales.

Les salariés voient que l'inflation a augmenté pendant les vacances bien au-delà des enveloppes d'augmentation annuelle.

La CFE-CGC/UNSA n'avait pas signé l'accord NAO en grande partie parce que la direction sous-évaluait l'inflation : les faits lui donnent raison.

La CFE-CGC/UNSA demande donc la mise en œuvre de la clause de sauvegarde.

Les salariés sont moroses en pensant à 2015 où ils seront payés en monnaie de singe avec des actions gratuites qui ne vaudront pas grand chose dans leur porte monnaie et qui auront coûté très cher à l'entreprise.

Monsieur Richard, vous nous donnez régulièrement des leçons d'économie sur le cours de Bourse.

La CFE-CGC/Unsa vous encourage à fréquenter plus souvent les forums internet du type Boursorama. Nos actionnaires vous y donnent des conseils très pertinents.

Les salariés sont moroses, et en particulier l'encadrement pendant cette campagne d'Entretien individuel, ou faut-il dire évaluation?

La CFE-CGC/Unsa commence à revoir des réflexes qu'elle avait crus disparus.

La direction dit : il ne faut pas trop d'objectifs et garder du collectif. Certains cadres ont plus de 7 objectifs et des objectifs collectifs qui ne dépendent même pas de leur travail.

Parfois les objectifs collectifs donnés aux salariés sont en opposition avec la mise en œuvre des dernières réorganisations.

A nouveau, certains salariés ne savent plus s'ils doivent évoquer leur désir d'évolution professionnelle lors des EI. Ils ont à nouveau peur de se faire dépouiller de leurs missions et de se faire éjecter de leur poste.

La CFE-CGC/unsa rappelle aussi que l'ANI du 5 décembre 2003 fait obligation à l'employeur de séparer l'évaluation et le projet professionnel.

Ce point est évoqué dans le contrat social.

La CFE-CGC/Unsa attend toujours sa mise en œuvre.

Nous rappelons que les salariés doivent être évalués sur la base de critères objectifs et présentant un lien direct avec le travail effectué.



CE VMF du 24-25 août 2011

Nous retrouvons encore des évaluations de comportements sur des critères flous et subjectifs comme « travail en équipe », « sens du client »...

De nombreuses discussions ont eu lieu au CE autour des fiches métiers et des fiches de postes.

Le contrat social annonce que chaque salarié doit avoir une vision claire de son travail et du sens de ses missions.

Pourtant aujourd'hui, encore trop de salariés, en particulier les cadres, n'ont même pas de fiches de postes.

Dans le grand chaos de la réorganisation de la DVSGP, la CFE-CGC/Unsa attend que les missions soient clairement indiquées à chaque salarié avec son niveau d'autonomie. Cela évitera aux futurs représentants du personnel d'avoir à traiter les conflits post-EI.

Le contrat social indique que la définition des objectifs doit être un instant de dialogue entre le salarié et le manager. Trop souvent encore, les objectifs et leurs critères d'évaluation fantaisistes sont imposés par le manager.

Le contrat social appelait à un nouveau style de management et à un dialogue sur les objectifs.

Une partie des managers essaient effectivement d'en faire la mise en œuvre. Mais, nous, la CFE-CGC/Unsa voyons encore trop souvent des managers infantilisants, ne remplissant leurs rôles de soutien auprès de leurs équipes.

Nous attendons de l'entreprise qu'elle précise aux managers ce qu'elle attend d'eux et qu'elle leur donne les critères d'évaluations, objectifs, de leur management.

Où sont la transparence, le respect et le collectif ?

Les managers sont obligés d'endosser des décisions qui ne leur reviennent pas.

Où est la responsabilité ?

Les salariés sont moroses: ils craignent pour leurs rémunérations variables. Côté vente, les télé conseillers ou les vendeurs pensent que l'entreprise fait tout pour baisser leur rémunération variable.

Côté Part Variable Managériale (PVM), le système garde sa délicieuse obscurité et injustice : avec le coefficient multiplicateur dont personne ne comprend comment il se déclenche, avec des objectifs collectifs tenus secrets dont le R/O est impossible à suivre, à contrôler, avec des montants de PVM à 60 % pour des objectifs atteints à 100% ! et donc pour avoir 100% du montant de sa part variable, il faut surperformer à 167 % !

Les salariés sont moroses. Ils souhaiteraient se projeter dans un avenir radieux et évolutif. Mais quand vous dépassez la moyenne d'âge du groupe, peu de recruteurs



CE VMF du 24-25 août 2011

veulent de vous. Et la CFE-CGC/Unsa voit se développer de drôles de pratiques qui ont l'air bien discriminatoires : « trop de séniorité » fleurit dans les mails de motivation de refus de poste !!!

Où sont les perspectives d'emplois annoncés dans le contrat social ? : « 8 000 postes en permanence dans performance » était-il promis.

Aujourd'hui, la CFE-CGC/Unsa en voit difficilement 1 540 en France et une quarantaine à l'international et près de 70% de ces postes sont en région Ile de France.

Plus le niveau de recrutement est élevé, plus le poste est en région parisienne avec comme choix Arcueil ou Saint Denis.

Trop souvent les salariés constatent que les postes s'échangent sous le manteau, sans grande transparence. Les réponses aux candidats sont toujours longues à venir.

Certains managers découvrent par hasard des postulants sur les postes qu'ils ont ouverts.

Certains salariés découvrent que des postes sont ouverts à la fois à la promotion croisée et en appel à candidature interne.

La CFE-CGC/Unsa demande donc que le contrat social s'applique totalement sur les recrutements, que des postes soient ouverts massivement en province, que la référence au niveau d'études soit absente des fiches de postes, l'expérience devant suffire...

La CFE-CGC/Unsa attend toujours les espaces de dialogues collectifs et les larges concertations avec les salariés sur les réorganisations, promis dans le contrat social.

C'est bientôt la rentrée. La CFE-CGC/Unsa propose que la direction aide les managers à réviser le contrat social ainsi que les trop nombreux accords sociaux que plus personne n'arrive à connaître.

Élève France Télécom, peut vraiment mieux faire !