

Choisissez des représentants qui défendent vraiment vos droits !

La CFE-CGC/UNSA défend l'ensemble du personnel du Groupe France Télécom-Orange, non cadres et cadres, fonctionnaires et salariés. Dans un esprit d'équité, elle s'attache à obtenir pour tous les dispositions les plus avantageuses du droit et des accords d'entreprise. Voici nos principaux combats et résultats. Retrouvez les détails sur nos sites en suivant les liens précédés de l'icône ⓘ

■ Activités Sociales et Culturelles (ASC)

La Direction verse aux CE près de 1000 € par personne pour les ASC, hors restauration. Et vous, que touchez vous ?

- Seuls les personnels de SCE (Orange Business Services), où la CFE-CGC/UNSA a la majorité au CE, touchent en moyenne 1000 € par personne. Le Tableau Magique permet à chacun de percevoir ses droits en fonction de sa classification et du nombre d'enfants, sans avance de fonds ni épargne préalable, sans passer par la case CCUES, sans QF inquisiteur et incohérent. **Résultat** : 97% des personnels de SCE bénéficient réellement du CE.

Dans tous les CE où la CFE-CGC/UNSA sera majoritaire, elle s'engage à mettre en place le Tableau Magique.



BONUS
Bonus Garde d'Enfant jusqu'à 500€ (par enfant)
Bonus Vacances Enfants jusqu'à 500€ (par enfant)

LE TABLEAU MAGIQUE

Classification	Sans enfant	avec 1 enfant	avec 2 enfants	avec 3 enfants	ent. Sup
B / L2 - L3	1 100 €	1 270 €	1 430 €	1 590 €	160 €
C / R1 - R2	1 020 €	1 180 €	1 340 €	1 500 €	160 €
D / S3 à R1	930 €	1 090 €	1 250 €	1 410 €	160 €
E / R1 - R3	840 €	1 000 €	1 160 €	1 320 €	160 €
F / R1 - R2	750 €	910 €	1 070 €	1 230 €	160 €
G / R1 - R1	660 €	820 €	980 €	1 140 €	160 €
H / R1 - R1	90 €	250 €	410 €	570 €	160 €

Le budget des Activités Sociales et Culturelles (ASC) à France Télécom Orange, hors restauration, représente environ 1000 euros par personne. Avec le Tableau Magique, la répartition de cette somme est définie en fonction de la classification et du nombre d'enfants. Chacun connaît à l'avance le montant auquel il a droit et peut commander librement et gratuitement des chèques vacances, tickets de culture, chèques cadeaux, billets de spectacles, tickets de cinéma, ou choisir de faire financer ses vacances, ses activités sportives ou culturelles, sans avoir besoin d'avancer les fonds pour bénéficier de ses droits.

Dans tous les CE où elle sera majoritaire, la CFE-CGC/UNSA s'engage à mettre en place le Tableau Magique, comme elle l'a fait à SCE (Orange Business Services) depuis 2007.

Votez CFE-CGC/UNSA ! Ensemble

Pour en savoir plus : www.lemelleurdesce.com/

ⓘ www.lemelleurdesce.com

■ Dividende et actionnariat salariés

La CFE-CGC/UNSA est la 1^{ère} organisation syndicale à avoir dénoncé le niveau exorbitant du dividende versé aux actionnaires sous la pression de l'État. En 2009 et 2010, ce dividende supérieur au bénéfice net de l'entreprise, qui puise dans ses réserves pour le payer, est distribué au détriment de l'investissement et de la performance future de l'entreprise.

- En 2011, les autres organisations ont suivi la CFE-CGC/UNSA pour voter contre le dividende à 1,40 € dans les Conseils de surveillance des fonds du Plan d'Épargne Entreprise (PEG). En dépit de leur unanimité, elles n'ont pu inscrire une résolution proposant le dividende à 1 € à l'Assemblée Générale des actionnaires en raison du veto de la Direction. La CFE-CGC/UNSA demande que les règles légales de représentation des personnels actionnaires dans les fonds du PEG soient respectées.

- La CFE-CGC/UNSA a contribué à la mise en place de l'ADEAS (Association pour la Défense de l'Épargne et de l'Actionnariat Salarié de France Télécom -Orange) pour mieux défendre les salariés actionnaires, attachés à la pérennité de l'entreprise.

ⓘ www.cfecgc-uns-ft-orange.org/participation-interessement-et-actionnariat et www.adeas-ftgroup.org/index.php/tag/dividendes

■ Emploi

27 500 emplois ont été supprimés entre 2005 et 2009, sous la direction de Didier Lombard. Fermetures de sites, mobilités forcées, sous-traitance et délocalisations ont été les mots d'ordre d'une stratégie économiquement et socialement inacceptable. La CFE-CGC/UNSA l'a vigoureusement dénoncée, y compris dans la presse, jusqu'à obtenir le départ définitif de Didier Lombard.

- En avril 2011, la CFE-CGC/UNSA a signé le premier accord GPEC (Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) depuis la privatisation de l'entreprise, car il met fin aux mobilités forcées. Malheureusement, les 10 000 emplois promis dans le cadre du « nouveau contrat social » d'ici fin 2012 ne seront pas atteints.

La CFE-CGC/UNSA milite activement pour la relocalisation en France des services clients et la ré-internalisation des activités, pour offrir une perspective de carrière à chacun.

- La CFE-CGC/UNSA agit pour obtenir l'obligation de localiser les services clients en Europe (en France, de fait) pour tous les opérateurs utilisant des ressources du patrimoine national (fréquences mobiles, service universel). Elle a saisi le Conseil d'État sur ce thème dans le cadre de l'attribution des licences 4G.

■ Égalité professionnelle

La loi sur l'égalité salariale hommes/femmes du 24/03/2006 prévoyait de supprimer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes par le biais de négociations avant le 31/12/2010.

- La CFE-CGC/UNSA est la seule organisation à avoir refusé de signer un accord-alibi qui n'offre aucune garantie. Les écarts restent démesurés et les budgets spécifiques de rattrapage insuffisants : la Direction utilise donc le budget des augmentations salariales pour respecter la Loi. Même s'ils n'ont pas démerité, des milliers d'hommes voient ainsi leur augmentation annuelle bloquée au minimum, les enveloppes

disponibles contraignant les managers à ces arbitrages inacceptables.

Alors que toutes les instances de directions doivent refléter la répartition des effectifs de l'entreprise, la féminisation des Comités de Direction (CODIR) est en panne,

En faisant élire 3 femmes sur 5 élus au CCUES, la CFE-CGC/UNSA applique la parité.

① www.cfecgc-uns-ft-orange.org/egalite-professionnelle

■ Évolution des non cadres

Malgré la mutation de France Télécom vers des métiers dont la complexité augmente, la Direction refuse de reconnaître les compétences professionnelles et maintient ses personnels dans une situation de sous classification. De nombreux non cadres travaillent dans les mêmes conditions qu'un cadre, sans contrepartie financière ni reconnaissance sociale.

- La CFE-CGC/UNSA exige que la Direction arrête son nivellement par le bas. Nous accompagnons de nombreux salariés lors de leurs entretiens individuels pour qu'ils bénéficient des promotions auxquelles ils ont droit.
- La CFE-CGC/UNSA a refusé la prorogation du Dbis, qui n'existe pas dans la convention collective, et a proposé une révision de la grille de classification pour leur permettre d'accéder à un réel niveau cadre.

① www.cfecgc-uns-ft-orange.org/201103011763/emplois-metiers/classification-et-promotions-stop-a-l-injustice.html

■ Filiales

La CFE-CGC/UNSA se bat pour que les salariés des filiales bénéficient des accords signés au sein de France Télécom SA, et s'attache à faire étendre au Groupe tous les accords favorables aux personnels, pour lutter contre la tentation de la Direction de déplacer les activités en filiale. Elle a notamment :

- Demandé l'ouverture aux personnels des filiales des outils leur permettant de connaître les offres de postes dans tout le Groupe, pour faciliter les mobilités volontaires entre les différentes entités.
- Refusé de signer l'accord d'intéressement exceptionnel car de nombreuses filiales n'en bénéficient pas.
- Demandé que les personnels de la Générale de Téléphone (PhotoStation / PhotoService) bénéficient du plan d'attribution d'actions gratuites dont ils ont été exclus.

① voir les rubriques des différentes filiales et du Comité Groupe France sur www.cfecgc-uns-ft-orange.org

■ Fin de Carrière et Seniors

En 1995, la CFE-CGC est la première organisation à avoir signé l'accord instituant le CFC (Congé de Fin de Carrière). 40 000 personnes en ont bénéficié.

- En 2009 et 2010 la CFE-CGC/UNSA a refusé de signer l'accord TPS (Temps Partiel Senior) et ses deux avenants. Le dispositif génère une importante perte de revenus pendant le TPS et au moment de la retraite. L'attribution d'une prime de départ non encadrée par l'accord, reste à l'appréciation de la Direction. Si le dernier avenant permet de limiter les effets de la réforme des retraites en prolongeant le dispositif de 2 ans, il ne règle pas pour autant les problèmes de fond.

La CFE-CGC/UNSA milite pour un dispositif permettant à ceux qui le souhaitent d'anticiper leur

départ dans de bonnes conditions financières, comme c'était le cas du CFC.



Les négociations qui viennent de s'ouvrir sur la pénibilité constituent une nouvelle occasion de chercher des solutions permettant un départ anticipé ou un aménagement des fins de carrière pour les personnels qui ont été les plus exposés.

Au-delà de la pénibilité physique, dont la reconnaissance est imposée par le législateur, la CFE-CGC/UNSA a demandé l'insertion d'un volet spécifique sur la pénibilité psychosociale avérée dans notre entreprise. Il s'agit notamment de faire reconnaître le stress et la fatigue mentale, la pénibilité du travail dans les centres d'appels, du travail en brigade, et du travail répétitif, et de prendre en compte les troubles musculo-squelettiques (TMS), les postures statiques et leurs conséquences, la fatigue visuelle et auditive.

① www.cfecgc-uns-ft-orange.org/fin-de-carrieres-retraites-et-cfc et www.cfecgc-uns-ft-orange.org/conditions-de-travail-et-sante

■ Handicap

L'insertion des travailleurs handicapés est une responsabilité sociale incombant à toutes les entreprises. France Télécom, ex-administration d'État, est très en retard. Inexcusable !

- La CFE-CGC/UNSA avait signé l'accord FTSA 2008/10 en faveur de l'emploi des personnes handicapées, mais a refusé de signer le nouvel accord en mai 2011 : les engagements d'embauche n'ont pas été tenus, et la Direction, pour ne pas détériorer ses statistiques d'emploi de personnels handicapés, déjà mauvaises, a refusé de mettre en place un TPS spécifique.
- La CFE-CGC/UNSA refuse de signer un accord-alibi qui permet seulement à l'entreprise de s'exonérer de ses obligations légales.

① www.cfecgc-uns-ft-orange.org/handicap

■ Intéressement & participation

La CFE-CGC/UNSA s'inscrit dans l'esprit originel de la participation et de l'intéressement : partager le fruit du travail de tous. Elle dénonce toutefois la baisse régulière de la participation et de l'intéressement versés aux personnels depuis 2008, année où le dividende a atteint le niveau exorbitant de 1,40 € par action.

- Après une bataille technique et juridique, la CFE-CGC/UNSA a obtenu une nouvelle définition des critères d'atteinte des objectifs, pour en éliminer la part non contrôlable, et assurer la progressivité de l'intéressement en fonction des résultats.

- La CFE-CGC/UNSA continue de se battre pour que le même intéressement et l'intéressement exceptionnel soient versés à tous les personnels du Groupe.

① www.cfecgc-uns-ft-orange.org/participation-interessement-et-actionariat et www.adeas-ftgroup.org

■ Mutuelle fonctionnaires

Les salariés du Groupe France Télécom bénéficient d'un contrat collectif dont les cotisations sont en partie prises en charge par l'entreprise pour la mutuelle complémentaire santé. Les personnels fonctionnaires n'en bénéficient pas.

- Fin 2010, la CFE-CGC/UNSA a proposé un amendement à la loi de finance, qui aurait permis d'étendre cet avantage aux fonctionnaires. Le gouvernement l'a refusé, prétextant qu'il fallait attendre la mise en place de cet avantage pour les fonctionnaires de La Poste.
- Ces derniers bénéficiant désormais d'un contrat collectif de complémentaire santé (assuré par la MG), la CFE-CGC/UNSA a écrit au Ministre des Finances pour que la loi soit modifiée, et permette une couverture complémentaire collective pour les fonctionnaires de France Télécom.

① www.cfecgc-uns-ft-orange.org/protection-sociale

■ Observatoire du Stress

L'Observatoire du Stress et des mobilités forcées à France Télécom-Orange a été créé en 2007, à l'initiative de la CFE-CGC/UNSA qui a invité toutes les organisations syndicales à y participer. Une seule a répondu à l'appel.

- Ses travaux ont établi que la souffrance au travail était réelle et liée au management par le stress, ce qu'a confirmé le rapport Technologia. Cette démonstration a précipité le changement de Direction intervenu fin 2009, puis la mise en place d'un « nouveau contrat social » en 2010, qui reprend certaines des recommandations de l'Observatoire, notamment la fin des mobilités forcées et la reprise des embauches.
- Cependant, tout n'est pas réglé, et l'Observatoire continue d'apporter son soutien, notamment pour former, outiller et appuyer l'action des élus CHSCT (Comités Hygiène Sécurité et Santé au Travail) et celle des délégués syndicaux qui négocient les accords touchant aux conditions de travail.

① www.observatoiredestressft.org

■ Orange Success

Lors de la dernière cession d'actions aux personnels de France Télécom, *Orange Success*, lancée en décembre 2007, la CFE-CGC/UNSA a été la seule organisation à identifier une irrégularité dans l'opération, et à se battre pour la faire corriger.

Alors que les personnels avaient massivement souscrit (45% des personnels étaient prêts à investir la somme globale de 300 millions d'euros), la Direction et le Ministère de l'Économie ont décidé de privilégier l'offre à effet de levier (*Multiple Garantie*) proposée par Calyon (Crédit Agricole). Cela permettait à la Direction et à l'État d'économiser jusqu'à 120 M€ d'abondement qu'elle aurait dû verser aux personnels ayant souscrit à la formule *PEG Classique*.

Résultat : sur les 14,44 millions d'actions destinées aux personnels, 11 millions d'actions ont été attribuées... au Crédit Agricole, qui en a perçu les dividendes (1,40 € pour les exercices 2008 à 2010 + 0,60 € d'acompte sur le dividende 2011 ver-

sé en septembre 2011 = 52,8 M€), et qui devait conserver les actions à la fin de l'opération.

Dès le début de ce scandale, la CFE-CGC/UNSA s'est fortement mobilisée :

- En janvier 2008, elle a écrit au Ministère de l'Économie, et lancé une pétition auprès des personnels. Cette pétition a recueilli près de 3 000 signatures.
- Ni le Ministère ni la Direction n'acceptant de revoir l'opération, la CFE-CGC/UNSA a lancé un recours devant le Conseil d'État en mars 2008, et a participé à la création de l'ADEAS (Association pour la Défense de l'Épargne et de l'Actionariat Salarié du Groupe France Télécom-Orange)

Malgré nos relances régulières, il aura fallu attendre que Madame Lagarde quitte le Ministère de l'Économie pour que le Conseil d'État traite le dossier ! Le rapporteur a conclu que : « L'obligation de vente des actions à la banque [prévue dans l'offre *Multiple Garantie*] est contraire à l'esprit de la Loi sur l'épargne salariale car celle-ci vise la création d'un actionariat pérenne. », et **la décision du Conseil d'État, parue le 21 novembre 2011, annule l'arrêté du Ministère.**

L'action de la CFE-CGC/UNSA a donc abouti, les personnels ayant souscrit à l'offre PEG classique *Orange Success* devront être dédommages.

① www.cfecgc-uns-ft-orange.org/participation-interessement-et-actionariat/

■ PERCO – Retraite

Le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (Perco) ne saurait se substituer au système de retraite par répartition, dont nous défendons le principe. La loi, et notamment la réforme des retraites, ayant insidieusement renforcé la place du Perco dans les dispositifs d'épargne salariale, la CFE-CGC/UNSA, avec l'ADEAS, a été la seule organisation à informer les personnels des pièges cachés de cette réforme.

- La CFE-CGC/UNSA dénonce la faiblesse des abondements de l'entreprise pour les versements effectués sur le Perco, très inférieurs aux seuils permis par la Loi (seuil légal : 5 656 €, 800 € seulement d'abondement Perco à France Télécom en 2011).
- La CFE-CGC/UNSA revendique pour tous les personnels du Groupe le bénéfice d'une retraite supplémentaire financée par l'entreprise, actuellement exclusivement offerte aux privilégiés en bande G.

① www.cfecgc-uns-ft-orange.org/participation-interessement-et-actionariat

■ Qualité du travail

Les travaux de l'Observatoire du Stress ont mis en évidence le lien entre l'organisation du travail et la crise sociale sans précédent qu'a connu l'entreprise.

Si le « nouveau contrat social » a mis fin aux fermetures de sites, aux mobilités forcées et à la destruction massive des emplois, il reste un important travail de fond à faire pour que les personnels retrouvent la sérénité et la fierté du « travail bien fait ».

- La CFE-CGC/UNSA est convaincue que le bien-être au travail est productif**, et s'investit dans les actions et expérimentations qui démontrent que les résultats sont meilleurs lorsqu'on lève la pression sur les personnels, en supprimant

les indicateurs aberrants et en rendant des marges de manœuvres aux salariés pour organiser leur activité.

- Les actions symboliques ne suffisent pas : même si la rénovation des locaux est une nécessité sur certains sites, **c'est d'abord l'organisation du travail qu'il faut changer.**

La CFE-CGC/UNSA n'a pas signé l'accord conditions de travail et a été suivie par tous les autres syndicats : la Direction n'a pas traité ce sujet sérieusement alors que de nombreux salariés souffrent.

Malgré nos propositions, la Direction n'a mis en œuvre que les expérimentations qu'elle a choisies, sans prendre en compte les attentes des personnels.

① www.cfecgc-uns-ft-orange.org/conditions-de-travail-et-sante

■ Réglementation

La CFE-CGC/UNSA est la seule organisation qui se préoccupe des conséquences des évolutions réglementaires dans le secteur des télécoms. Elle monte au créneau chaque fois que l'emploi, la pérennité de l'entreprise, mais aussi l'accès équitable à un service de qualité pour tous les Français est en jeu. Quelques exemples :

- Licences 4G : procédure devant le Conseil d'État pour défendre l'emploi en France et la desserte des territoires d'Outre-mer, et devant l'Autorité de la Concurrence pour défendre une concurrence loyale avec les opérateurs étrangers.
- Pétition contre la hausse de la TVA sur les abonnements Internet et mobiles.
- Lettre ouverte au Président de la République contre la séparation fonctionnelle de France Télécom.

① www.cfecgc-uns-ft-orange.org/economie-et-reglementation-des-telecoms/

■ Restauration

A France Télécom SA, le budget restauration représente 600 € par personne et par an. Entre 2005 et 2008, la Direction a soustrait quelque 20 millions d'euros appartenant à l'ensemble des comités d'établissements de France Télécom-Orange !

- Au CE de SCE (Orange Business Services), les élus CFE-CGC/UNSA ont assigné la Direction en justice, qui leur a donné raison, et ont ainsi **recupéré 200 € par personne.**

En signant la pétition de la CFE-CGC/UNSA, les personnels de VMF ont convaincu leurs élus CE de lancer la même procédure.

① **Pour récupérer 200 € par personne :** www.cfecgc-uns-ft-orange.org/201106212219/activites-sociales-et-culturelles/pour-recuperer-200-%E2%82%AC-par-personne-battez-vous-avec-nous.html

■ Rémunération

La CFE-CGC/UNSA a refusé de cautionner l'accord salarial 2011 à France Télécom SA, estimant que la distribution des

dividendes se fait au détriment des augmentations de salaires (en 2011, 3,7 milliards d'euros seront distribués aux actionnaires, 86 millions seulement sont dédiés aux augmentations salariales à France Télécom SA).

L'accord prévoyait une augmentation de 2,5% en moyenne, dont en réalité peu de personnes ont réellement bénéficié (les cadres ont été particulièrement touchés), et les augmentations de salaires fixes proposées cette année ne permettaient pas le maintien du pouvoir d'achat des personnels dans un contexte inflationniste.

- Fin juillet, la CFE-CGC/UNSA a écrit à Messieurs Mettling et Guéguen pour demander la mise en œuvre anticipée de la clause de sauvegarde du pouvoir d'achat.
- Chaque année, la CFE-CGC/UNSA diffuse un « mode d'emploi » de l'accord annuel sur les salaires permettant à chacun de défendre son augmentation.
- En novembre 2010, la CFE-CGC/UNSA a refusé de signer un accord national sur les **Parts Variables Vendeurs**, ouvrant la voie à toutes les dérives, et excluant d'office certains métiers aujourd'hui concernés par la PVV, sans compensation financière négociée. Elle a demandé une négociation par métier.



① www.cfecgc-uns-ft-orange.org/remuneration

■ Télétravail

En 2009, la CFE-CGC/UNSA a signé l'accord sur le Télétravail, après avoir exigé qu'en cas de mise en place la fin de celui-ci ne soit pas soumise à l'arbitraire managérial, mais fasse l'objet d'un accord signé entre employé et employeur. Un accord tellement favorable aux personnels... que l'entreprise fait tout pour dissuader les personnels d'en bénéficier.

- Si votre emploi est éligible au télétravail et que vous ne parvenez pas à l'obtenir, n'hésitez pas à prendre contact avec vos correspondants CFE-CGC/UNSA. Cet accord est applicable dans l'ensemble du Groupe en France, filiales incluses.



www.cfecgc-uns-ft-orange.org - www.lemilleurdesce.com

Mieux comprendre l'entreprise pour agir ensemble.

La CFE-CGC/UNSA dit ce qu'elle fait, et prouve ce qu'elle dit : retrouvez sur notre site la version électronique de ce document, avec les liens cliquables vers les articles et documents cités, qui vous permettent de suivre l'historique de nos interventions. <http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org/elections-professionnelles-2011/>