



CFE-CGC/UNSA avec le soutien de l'ADEAS

(Association pour la Défense de l'Épargne et de l'Actionariat des Salariés)

Deuxième tour des Elections CA France Télécom Orange du 10 novembre 2009

Collège Cadres

Merci !

Merci à tous ceux qui ont voté pour nos listes au premier tour.

Grâce à vous, nous avons atteint 25,16% des voix dans le collège Cadres. La CFE-CGC/UNSA enregistre une nouvelle fois la plus forte progression avec un gain de 4,45% des voix par rapport à janvier 2009.

L'avancée est tout aussi nette sur l'ensemble des personnels du groupe, où avec 12,32% des voix (+2,53%) la CFE-CGC/UNSA gagne définitivement sa représentativité.

Il reste à transformer l'essai : le 10 novembre, vous pouvez confier le siège d'administrateur «cadre» à nos candidats. Vous pouvez compter sur nous pour vous défendre, nous comptons sur vous pour nous élire !



Choisissez des représentants «cadres» qui constituent un vrai contre-pouvoir au Conseil d'Administration

Si la téléphonie peut aujourd'hui se comparer à une «commodité» au même titre que l'eau courante ou l'électricité, le mobile n'a pas dit son dernier mot, Internet est encore tout neuf, et le très haut débit n'en est qu'à ses débuts.

Les télécommunications créent du lien social, sauvent des vies, et diffusent la connaissance comme jamais auparavant. Elles constituent un secteur en croissance, profitable, avec un potentiel d'innovation inégalé dont les entreprises se doivent de proposer à leurs personnels des emplois et des conditions de travail valorisants, pour participer à ce passionnant challenge : un monde meilleur grâce aux télécommunications.

Des candidats d'expérience au service des personnels

Sébastien Crozier, directeur de la stratégie et de l'innovation à Orange Business Services, a été à l'origine de Wanadoo. Il a aussi dirigé Internet Télécom et créé 180 emplois en trois ans. Hélène Marcy, fonctionnaire, toulousaine, a longtemps travaillé dans les activités télématiques et plus récemment en tant qu'ingénieur conseil chez Sofrecom, filiale de France Télécom, a contribué à la veille marché et réglementation pour les équipes marketing grand public, ainsi qu'à l'accompagnement de projets d'innovation développés par R&D.

L'expérience professionnelle de vos candidats, leur capacité à comprendre les mécanismes économiques, financiers et réglementaires – de plus en plus complexes – qui influent directement sur notre entreprise, sont des atouts clef, qui donneront du poids à leurs interventions au sein du Conseil d'Administration.

Trop longtemps la Direction actuelle a dissimulé aux administrateurs et à l'État la réalité de la situation sociale. Le représentant des cadres, plus légitime que tout autre, se doit de tirer la sonnette d'alarme quand la situation l'exige. Ce ne fut pas toujours le cas.

En nous confiant le siège d'administrateur cadre, vous œuvrerez à la restauration d'un projet d'entreprise qui respecte et associe réellement les personnels en leur redonnant des perspectives.

Vos candidats sont animés d'une détermination sans faille pour que les personnels de France Télécom - Orange puissent de nouveau proclamer :

« le bonheur, c'est simple comme un coup de fil » !

Un autre chemin est possible

1989 : chute du mur de Berlin. Le capitalisme financier gagne peu à peu la bataille idéologique et le monde de l'entreprise change. Les actionnaires peuvent désormais choisir des dirigeants qui défendent exclusivement leurs intérêts. Jusque là, les dirigeants étaient des médiateurs : aux côtés des salariés et face aux actionnaires, ils défendaient un projet d'entreprise. Depuis, bonus et stock-options – distribués chez France Télécom à environ 800 hauts dirigeants – ont largement contribué à un pilotage au profit d'actionnaires qui exigent, à court terme et contre toute raison, une rentabilité exorbitante. Nous en vivons les effets délétères : réduction drastique des coûts, compressions de personnel, et pour ceux qui restent, rationalisation des tâches à outrance, salariés interchangeables sommés d'être immédiatement opérationnels quel que soit le poste sur lequel on les nomme.

Chez France Télécom, l'analyse des derniers résultats est sans appel : pour continuer à augmenter la rentabilité du capital et offrir un niveau de dividende toujours supérieur, la seule variable d'ajustement, c'est le personnel. France Télécom est malheureusement emblématique des dégâts produits par le capitalisme financier et sa vision de court terme.

Nous voulons un changement radical

Pour retrouver la voie d'un capitalisme industriel et construire un projet d'entreprise dont les objectifs enfin avouables seront clairement énoncés, où les personnels seront associés et respectés, où les actionnaires seront des partenaires de long terme qui accompagnent le développement de l'entreprise, et non les « saigneurs » qu'ils sont actuellement, nous voulons un changement radical !

C'est pourquoi la CFE-CGC/UNSA interpelle sans relâche tous ceux qui peuvent peser dans un vrai changement de cap.

Nos élus demanderont au Conseil d'Administration :

- **La baisse immédiate du niveau des dividendes.** Passer de 1,40 euro à 0,5 permet de dégager immédiatement 2,4 milliards d'euros par an pour retrouver une politique de désendettement, et investir dans les réseaux comme dans les hommes. Les seuls frais financiers ainsi économisés représentent 150 millions d'euros par an. 150 millions, c'est



le coût annuel de 3000 emplois, qu'on peut créer chaque année, tout en maintenant le même niveau de bénéfice.

un vrai pilotage industriel, décorellé des cours de bourse et de se préoccuper réellement du facteur humain.

- **L'arrêt de la distribution de stock-options** permettra de retrouver

- **La fin d'une politique uniquement basée sur la réduction des**

Pourquoi la CFE-CGC/UNSA s'est retirée des négociations sur le stress ?

Certains se sont interrogés sur les raisons qui nous ont conduit à nous retirer des négociations, jusqu'à nouvel ordre, alors que l'entreprise semblait s'ouvrir enfin au dialogue. **Voici quelques clefs pour comprendre la situation.**

- **La Direction ne se montre pas à la hauteur.** Les premières mesures annoncées sont palliatives ou cosmétiques. Certaines ne sont parfois que la stricte application du droit du travail, par exemple lorsqu'il s'agit d'inclure dans le temps de travail le login sur les applications des téléopérateurs, la prise de connaissance des consignes commerciales pour les vendeurs en boutique ou les pauses pour le travail sur écran.

- **Pour négocier en toute connaissance de cause, la CFE-CGC/UNSA veut avoir les premiers retours du questionnaire Technologia,** qui a mobilisé plus de 35 000 répondants dès la première semaine de diffusion. Nos négociateurs veulent porter la voix des personnels en fonction de leur vécu, de leurs attentes. Nous ne prétendons pas être omniscients, les résultats de cette enquête unique au monde par son ampleur doivent être pris en considération.

Les négociations sur le stress ouvertes sous la pression du gouvernement ne prévoient pas de supprimer le stress : l'idéologie libérale considère qu'il est utile à l'amélioration de la productivité. Il ne s'agit donc pas de le supprimer, mais d'apprendre à le gérer ! Nous pensons, nous, que la gestion de la performance par le stress est une absurdité.

Notre objectif essentiel, c'est que le personnel retrouve un vrai sentiment d'utilité sociale. Par le passé, France Télécom a su proposer un projet collectif. Aujourd'hui, Google, par exemple, sait associer ses salariés à l'innovation et aux succès. Pour cela, il faut d'abord intégrer au maximum les personnels qui travaillent pour l'entreprise, et les considérer comme ils le méritent. Mais actuellement, la Direction ne veut pas négocier sur les délocalisations et la sous-traitance.

Nous attendons de la Direction qu'elle accepte de débattre du projet d'entreprise, et mettrons tout en œuvre pour qu'elle le fasse dans les meilleurs délais. SUD a déjà rejoint nos positions. Nous ne doutons pas que d'autres organisations joindront demain leurs forces aux nôtres pour obtenir un dialogue social digne de ce nom.

Nous ne voulons pas de mesures palliatives sur le stress, mais un vrai projet d'entreprise

coûts où les personnels ne sont considérés que comme une charge, et qui abîme l'image de notre entreprise (qui vient de perdre 20 places au baromètre d'image des grandes entreprises d'Ipsos). Il faut au contraire permettre aux équipes de mettre en œuvre une offre de qualité, au bénéfice du service rendu à la clientèle. Cela passe par la mise en place d'une vraie gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, offrant des perspectives de carrière à tous les personnels, via une réelle prise en compte des compétences – et des appétences – et l'accompagnement adéquat en matière de formation.

- **La reprise de l'investissement dans les réseaux du futur**, tels la Fibre, afin que l'entreprise reste au top niveau de la technologie et puisse préparer les services de demain qui assureront sa pérennité.

Monsieur Lombard vient encore d'annoncer 14 000 départs sous 3 ans

Dans Le Figaro du 17 octobre, l'actuel PDG a annoncé qu'il prévoyait 14 000 départs « naturels » dans les 3 prochaines années, soit exactement la même pente que celle du plan NEX T !

Pour les personnels de l'entreprise, les premières priorités sont :

- **Une mesure d'âge** permettant à ceux qui ont plus de 57 ans et qui le souhaitent, de partir dans des conditions honorables. Si l'entreprise veut accélérer le rééquilibrage de sa pyramide des âges, elle doit en assumer les conséquences. Il n'est plus tolérable de tabler sur des départs dits « naturels », qui se traduisent dans les faits par une pression insupportable visant à dégoûter les salariés.

- **Une véritable politique de recrutement** (et pas seulement le recours abusif aux contrats d'apprentissage) pour remplacer les partants. Arrêt des délocalisations et réduction de la sous-traitance sont d'excellentes voies pour libérer les embauches, mais aussi pour assurer une meilleure maîtrise des services développés et commercialisés par France Télécom. Qui mieux que des salariés respectés et bien formés, peut porter l'image de l'entreprise au travers d'un service de qualité à nos clients ?

- **L'arrêt définitif des mobilités forcées** pour ceux qui ont plus de 50 ans. L'entreprise n'est pas fondée à détruire les choix de vie de ses personnels.

- **Le respect des garanties liées**

Nous avons beaucoup parlé aux médias, parce que les médias voulaient nous entendre

La CFE-CGC/UNSA, notamment grâce au travail réalisé avec SUD au sein de l'Observatoire du Stress, a su développer une analyse approfondie de la situation dans l'entreprise, et des pistes à la fois concrètes et crédibles pour sortir de la crise. C'est pourquoi les médias, qui cherchaient eux aussi à comprendre, nous ont très fortement sollicités.

Grâce à cette pression médiatique, les entreprises sont sorties de leur politique de déni, les salariés ont pu libérer leur parole. Il a enfin été admis qu'il existe un vrai problème de souffrance au travail, non seulement chez France Télécom,

mais aussi dans de nombreuses entreprises françaises, publiques ou privées. Il est frappant de constater aujourd'hui que tous les acteurs, à commencer par le gouvernement français, font référence à France Télécom pour amorcer un virage dans le management des entreprises..

Nous voulons que France Télécom, après avoir été emblématique d'une crise de la gouvernance d'entreprise, puisse être demain exemplaire dans la mise en place d'un nouveau contrat social.

au statut de chacun, qu'il soit salarié de droit privé ou fonctionnaire d'État. Les fonctionnaires n'ont pas démerité dans la transformation de l'entreprise. Ils doivent pouvoir poursuivre leur carrière chez France Télécom au même titre que les salariés de droit privé. Le départ vers une autre fonction publique doit rester un choix basé sur le volontariat. Quant aux salariés de droit privé, ils ne doivent pas être considérés comme des marchandises jetables.

L'État doit prendre ses responsabilités

En tant qu'actionnaire principal de l'entreprise, employeur, mais aussi régulateur du marché, l'État doit prendre toutes ses responsabilités. Les télécommunications servant l'intérêt national. La CFE-CGC/UNSA demande une législation pour :

- **Interdire les délocalisations à tous les opérateurs exploitant des ressources appartenant au patrimoine national**, telles que les fréquences hertziennes exploitées via les licences mobiles. Si une telle mesure s'applique à l'ensemble des opérateurs, il n'y aura pas distorsion de concurrence. Cela permettra en revanche de retrouver 15 à 20 000 emplois en France.

- **Mettre en place un cadre réglementaire stable et réaliste pour le déploiement de la fibre.** La France a remarquablement réussi le déploiement de l'ADSL via le dégroupage, qui optimise les coûts de réseaux (les derniers kilomètres sont les plus coûteux, il n'y a pas d'intérêt à les dupliquer), et per-

met une réelle concurrence au profit des consommateurs (nous avons les tarifs les plus compétitifs d'Europe en la matière). La Fibre est une infrastructure essentielle pour le développement de l'économie française, pour plusieurs décennies. Son déploiement ne doit pas être le terrain d'expérimentation de modèles économiques hasardeux.

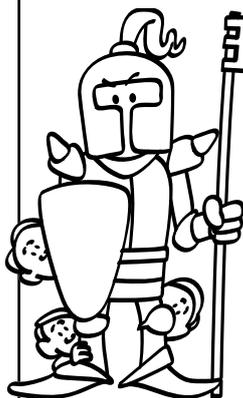
Notre présence au Conseil d'Administration renforcera notre légitimité, elle permettra de mieux faire avancer nos idées.

Des représentants unis pour mieux vous défendre

La CFE-CGC/UNSA est fortement attachée à l'unité syndicale, ce qui est d'ailleurs écrit dans son nom. Chaque fois que les intérêts fondamentaux des salariés sont en jeu, nous savons trouver des partenaires : c'est ainsi que nous avons créé l'Observatoire du Stress avec SUD, ou encore que nous constituons au CCUES, avec la CGT et SUD, une majorité pour la défense de l'emploi et du pouvoir d'achat.

Élire un candidat CFE-CGC/UNSA au Conseil d'Administration vous garantira que l'ensemble des représentants du personnel fera front commun sur un ensemble de questions essentielles, telles que les emplois, le niveau des dividendes ou les stock-options.

C'est en période de crise que l'importance des administrateurs salariés se révèle



En 2006, Antoine Zacharias, PDG de Vinci, a voulu s'octroyer un énième bonus : 8 millions d'euros. Il avait touché en 2005 : 44 millions de stock-options, 13 millions de prime et un salaire annuel de 4,3 millions d'euros (150 ans du salaire moyen de l'époque !). Son numéro deux s'y est opposé, et c'est le Conseil d'Administration qui a du trancher. En votant la perte de confiance, l' élu CFE-CGC a fait basculer la situation, à une voix près, provoquant le départ de M. Zacharias.

Les candidats du collège cadres

Sébastien Crozier

Salarié de droit privé
41 ans - Paris
Orange Business Services
Directeur de la Stratégie et de l'Innovation – GRC
Fondateur d'Internet Télécom
A l'initiative de Wanadoo en 1995

*Élu au CCUES depuis 2005
Magistrat au Tribunal des prud'hommes de Paris*

Hélène Marcy

Fonctionnaire
50 ans - Toulouse
Ingénieur d'études – Sofrecom
Soutien coquille Intranet – ROSI/DPS
Commerciale web – 2SIA – DR
Toulouse
Assistante de gestion Agence de la Télématique

Représentante des salariés actionnaires au Conseil de Surveillance des fonds FTA du PEG (Plan d'Épargne Groupe)

Pourquoi nous nous engageons

J'ai passé le dernier concours de fonctionnaires pour entrer chez France Télécom en 1997, où j'ai commencé ma carrière en tant que 2.2. J'ai eu la chance de pouvoir évoluer. Après 12 ans dans le Groupe, dont les 4 dernières années en filiale, j'ai souhaité rejoindre la CFE-CGC/UNSA : les objectifs inatteignables avec les moyens mis à ma disposition ne me permettaient plus de constituer un rempart efficace pour protéger l'équipe que j'animais. L'engagement syndical m'est alors apparu plus utile pour défendre le personnel et la pérennité de l'entreprise.

Hélène MARCY

La pérennité d'une entreprise n'est garantie que s'il existe un équilibre entre les intérêts des clients, du capital et des salariés. C'est parce que la Direction de cette formidable maison qu'est France Télécom a trahi sa mission qu'il m'est apparu indispensable de m'engager au service de chacun et de tous. Je suis convaincu qu'un autre chemin est possible.

Sébastien CROZIER

ADEAS ftgroup

Association pour la Défense de l'Épargne et de l'Actionnariat des Salariés de France Télécom - Orange

Cette association a été créée pour représenter et défendre les intérêts de tous les personnels actionnaires du groupe France Télécom (salariés, fonctionnaires et retraités). Les personnels détiennent en effet 4% des actions de l'entreprise, constituant le second actionnaire derrière l'État, qui en détient 27%. Ils doivent faire valoir leurs droits à une juste part de la valeur qu'ils ont contribué à créer.

L'ADEAS est un organisme d'échanges d'idées entre personnels, retraités, actionnaires et représentants de la direction. Elle est force de propositions notamment pour ce qui relève du développement de l'actionnariat et de l'épargne salariés, de la sauvegarde de l'entreprise et de ses emplois et de la juste répartition des bénéfices entre travail et capital. Elle œuvre pour favoriser l'accès à l'actionnariat salarié, et permettre à ces actionnaires « pas comme les autres » de contribuer au développement de l'entreprise comme à ses choix stratégiques.

L'ADEAS soutient les candidats CFE-CGC/UNSA, organisation syndicale la plus offensive pour défendre l'intérêt des actionnaires salariés. Elle l'a démontré notamment en dénonçant la spoliation des salariés au profit des banquiers lors de l'opération «Orange Success», et en saisissant le Conseil d'État, qu'elle relance régulièrement pour obtenir une réponse qui tarde à venir.

NOS 6 ENGAGEMENTS

En vous représentant au Conseil d'Administration, nous défendrons un meilleur partage de la valeur entre le capital et le travail. Voici nos 6 priorités :

- Retrouver une stratégie industrielle qui privilégie les intérêts à long terme et la pérennité de l'entreprise, au lieu d'une stratégie purement financière et destructrice.
- Réviser en profondeur les modalités de management : le personnel doit pouvoir assurer ses missions dans un climat serein, avec une juste prise en compte de ses compétences et de ses conditions de travail.
- Arrêter les délocalisations d'emploi contraires à l'intérêt de la France, et limiter le recours à la sous-traitance qui détruit les emplois au sein du Groupe.
- Diviser le dividende par trois, pour retrouver une capacité d'investissement qui permette à l'entreprise de déployer les réseaux du futur, tels la Fibre.
- Supprimer les stock-options distribuées à une minorité de hauts dirigeants, et les remplacer par des actions gratuites réparties de manière équitable entre les personnels de l'entreprise.
- Reverser nos jetons de présence à la CFE-CGC/UNSA et à l'ADEAS, pour leur permettre de mieux défendre vos intérêts.



Pour nous contacter

CFE-CGC/UNSA France Télécom-Orange
12, rue Saint Amand - 75015 Paris
Tél : 01 40 45 53 23 - fax : 01 40 45 51 57
internet : www.cfecgc-uns-ft-orange.org
info@cfecgc-uns-ft-orange.org

Ligne SOS Salariés, 24h/24, 7j/7 :

N°Azur 0 810 355 355

PRIX APPEL LOCAL