

## Le fait du mois : L'UES

**Réorganisation des Activités France : un impact plus étendu qu'on voudrait nous le faire croire, des mesures qui n'affectent pas que la seule entité FT SA !**

Le projet de réorganisation France s'inscrit dans le cadre de la modernisation de notre entreprise, indispensable pour faire face à la folle concurrence instaurée par le législateur français et les régulateurs européens. Mais si la Direction nous présente un projet dont les lignes directrices semblent cohérentes, sa déclinaison opérationnelle apparaît plus qu'hasardeuse, avec notamment une extrême incertitude sur la situation des emplois en région, et un non-respect du droit des salariés entraînant mobilité forcée et dégradation hiérarchique.

✚ A aucun moment la Direction n'a su expliquer concrètement en quoi cette réorganisation changerait positivement le quotidien des dizaines de milliers de salariés.

✚ A aucun moment la Direction n'a su expliquer en quoi les dysfonctionnements que connaissent nos clients seraient résolus.

**Seule la maximisation des profits semble l'explication de cette réorganisation, dans le droit fil conducteur des propos de Didier Lombard tenus devant les analystes financiers au mois de février, et visant à faire passer la masse salariale de 37 à 36,5% du CA d'ici 2008.**

La Direction nous présente un projet qui prétend ne concerner que FT SA, alors que l'ensemble des structures juridiques du groupe en France sont impactées. Ainsi, parallèlement à la réorganisation France qui touche la quasi-totalité des établissements, SCE subit par exemple de profonds remaniements et un rapprochement avec les entités Orange Entreprises et Equant, transformations qui s'illustrent par le passage de la totalité des activités sous la « marque » Orange Business Services.

Combien de temps les salariés devront-ils subir des réorganisations successives, le plus souvent illisibles, voire contradictoires, tant au plan hiérarchique que fonctionnel ? Cette nouvelle réorganisation France va-t-elle supprimer les anciennes baronnies ou en recréer de nouvelles ? L'avenir nous le dira !

Toujours est-il que cette restructuration qui affecte par ondes concentriques l'ensemble du périmètre du groupe fait émerger la réalité de l'existence d'une Unité Économique et sociale France Télécom-Orange. En la faisant reconnaître, les salariés y gagneraient en clarté, en préservation des avantages conquis...

C'est pourquoi, ne pouvant accepter que les salariés continuent d'être les victimes des féodalités archaïques de notre groupe, la CFE-CGC a demandé au Président du Tribunal d'Instance de Paris **que soit déclarée l'Unité Économique et Sociale entre les sociétés France Télécom SA et Orange France, seule solution qui oblige la Direction à prendre en compte l'intérêt des personnels, en ouvrant des négociations sur l'unification cohérente des statuts des salariés des différentes entités.**

## L'UES : Qu'est-ce que c'est ?

L'Unité Économique et Sociale est composée d'entreprises juridiquement distinctes constituant un ensemble dirigé par les mêmes personnes, et dont l'activité économique est semblable ou complémentaire.

Si une UES est reconnue, toutes les sociétés qui en font partie sont regardées comme une seule entreprise pour la réglementation applicable au CE. Or, chez FT, la seule Instance de Représentation du Personnel commune à toutes les entreprises du groupe, le Comité de Groupe France, est sans compétence en matière de consultation et dispose de moyens limités à l'information.

La mise en place d'une UES permettrait de disposer de CE véritablement au fait de la réalité de France Télécom et en capacité d'exercer pleinement les attributions réservées aux représentants du personnel.

**La question de savoir pourquoi notre direction se refuse à constituer une UES se pose donc de façon aigüe...**

## La « Lettre syndicale » change

**Déjà huit numéros réalisés et une audience qui s'accroît régulièrement... Merci à tous de votre intérêt.**

Ce numéro d'été est spécial à double titre : D'abord parce qu'il prend acte du « rebranding » de notre entreprise et de la demande de la CFE-CGC de constituer une UES sur tout le périmètre du groupe : voici donc le 1<sup>er</sup> numéro de « **Votre Lettre Syndicale France Télécom-Orange** ». Ensuite parce que les informations en « léger différé » du CCE ont été remplacées par l'annonce de la fin du CFC, mesure que nous étions fiers d'avoir fait appliquer et dont vous étiez nombreux à souhaiter qu'elle soit poursuivie. Vous ne resterez pas longtemps sans nouvelles du **CCE** puisque vous recevrez en août un tiré à part de la lettre, consacré exclusivement aux séances du CCE dont Sébastien Crozier vous fait régulièrement le bilan.

**Enfin à lire dans ce numéro, un dossier d'importance, les ASC et à noter que dès septembre, notre parution mensuelle s'enrichira de numéros spéciaux au plus près de l'actualité et à l'occasion d'événements particuliers dans la branche des télécoms.**

Frédérique Limido

## Les Activités Sociales et Culturelles à FT SA

### Les dates importantes

#### Janvier 2005 : FT se dote enfin de CE et d'un CCE !

160 millions d'euros ! Ce budget ASC (dont 60 millions pour la restauration qui continuera d'être dirigée par l'entreprise en délégation) est le troisième de France, après ceux d'EDF et de La Poste.

Avec un demi-siècle de retard sur les autres entreprises françaises, les CE et le CCE de FT SA vont enfin pouvoir développer et proposer les Activités Sociales et Culturelles (ASC) jusque là gérées par la direction. Celle-ci décidait de répartir le budget entre différentes activités et associations qui le distribuaient en subventionnant leurs prestations avec comme clef le Quotient Familial (cf. plus loin)

**Devant le gigantisme de la situation, la direction et les Organisations Syndicales conviennent d'organiser une passation progressive où la direction continue d'assurer la gestion des ASC non transférées.**

**D'abord en 2005**, les 38 CE se voient attribuer 28% du budget au prorata de leurs effectifs (soit environ 200 euros par salarié).

**Puis en Juillet 2006 : Transfert des activités « non mutualisées ».** Le 1<sup>er</sup> juillet, en contrepartie du budget, les CE reprennent ces activités. Ils peuvent alors définir une politique répondant aux attentes de leurs salariés.

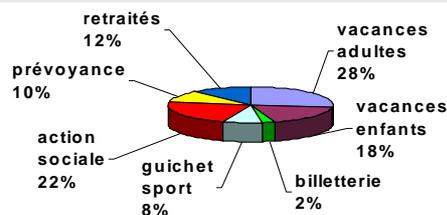
**Début 2007 : Transfert des activités « mutualisées ».** En janvier 2006, les OS ont signé un accord qui permet aux CE qui le souhaitent de confier la gestion des activités mutualisées au CCE, gestion centralisée qui permettrait une efficacité plus grande.

**Cela clôturera la période de gestion des ASC par la direction de l'entreprise.**

**Les activités « non mutualisées » qui ont représenté 28% (soit 200 euros par salarié) du budget en 2005 recouvrent :**

- ✚ Activités culturelles : bibliothèques, initiatives locales, associations...
- ✚ L'essentiel des activités sportives hors « Guichet sport »
- ✚ billetterie locale
- ✚ Économie : coopératives
- ✚ Enfance : prestations sociales, Arbre de Noël
- ✚ Prestations sociales : CESU...

**Les « activités mutualisées » représentent en 2005, 46% du budget global (soit 350 €/ salarié, et environ 45 M€). Elles sont réparties comme suit :**



### ASC : Ce qui ne va pas !

#### Côté Direction,

✚ 12 M d'euros sur les 66 prévus au budget 2005 (toujours gérés par la direction), n'ont pas été dépensés,

✚ Des comptes-rendus d'activité toujours inexistant : on ne sait toujours pas qui, dans l'effectif de FT, et pour combien, domaine par domaine, bénéficie des prestations ASC, gérées par la direction.

✚ Les effectifs de la Direction des Affaires Sociales sont réduits à la portion congrue (2 personnes) empêchant une gestion correcte de prestations pourtant revues à la baisse en volume et en qualité dans les deux dernières années !

✚ La direction refuse de donner les éléments nécessaires au calcul du « Quotient Familial ».

✚ Dans une lettre de juillet 2006 aux personnels, la direction prétend « dorénavant » ne plus avoir de responsabilité dans la gestion des ASC ! C'est faux jusqu'à janvier 2007 !

✚ Restauration : refus de la direction de rendre des comptes clairs sur la gestion déléguée de la restauration ; la direction entend s'approprier les sommes non dépensées (7 millions sur 60 en 2005) !

#### Côté CCE et CE,

✚ Les outils nécessaires à la récupération des activités ASC mutualisées ne sont pas mis en place (la réalisation d'un nouveau portail remplaçant Agora, essentiel pour la gestion des activités via Internet, vient seulement d'être confiée à la société GFI, après un appel d'offres qui a duré deux ans).

✚ De même, le CCE n'a toujours pas embauché les équipes professionnelles nécessaires pour gérer un budget aussi important.

✚ Beaucoup de CE hésitent à se lancer dans la véritable gestion des ASC et continuent de vivre sur les principes édictés antérieurement par la Direction !

**A la CFE-CGC, notre ambition est que l'accès aux ASC soit le plus juste, le plus équitable possible, de sorte que les personnels puissent bénéficier pleinement, dans le système le plus dynamique, de l'intégralité du salaire différé que constitue le budget ASC (2,25% de la masse salariale) !**

Pierre Morville

**Quotient familial : La CFE-CGC exige la réforme de ce système discriminatoire !**

Si le financement du budget des ASC est présenté comme une « contribution patronale », **il s'agit bien en réalité de salaire différé**. Aucun salarié, quels que soient son niveau de salaire ou sa situation personnelle, ne doit donc être exclu du bénéfice de ces subventions. Or, beaucoup en sont privés, cadres et célibataires notamment, du fait d'un système discriminant de « Quotient familial », hérité de la direction. Ainsi, par cette sélection et par manque d'informations, les ASC ne bénéficiaient en réalité qu'à 20% du personnel de FT !

**Aujourd'hui, nous dénonçons ce système :**

**Injuste** : il écarte les cadres et les célibataires, désavantage les couples mariés par rapport aux concubins, sanctionne les personnes divorcées.

**Intrusif** : il faut donner sa feuille d'imposition et celle de son conjoint ! Ce qu'une entreprise n'a normalement aucunement le droit de vous demander !

**Coûteux** : le calcul et l'application du quotient familial génèrent de nombreux frais qui minorent de 15 à 20% la valeur des offres ASC

**Opaque et discrétionnaire** : la Direction, sous couvert du respect de l'anonymat des salariés, est la seule à connaître les informations relatives au QF, les modes de calculs exacts des niveaux et les statistiques relatives à l'application.

**Bureaucratique** : la moindre prestation passe par le couperet du QF. Le caractère imprévisible de la répartition des salariés empêche l'établissement d'un budget sérieux

**L'actuel quotient familial FT doit être remplacé par un système simple, économique, solidaire, transparent, respectueux de la vie privée et qui permette à tous de bénéficier des ASC.**

**Quotient familial : Comment ça marche à SCE ?**

**Le système imaginé par le CE de SCE pour remplacer le quotient familial tranche avec le passé.** Il est lisible par tous et il est facilement transposable dans les autres CE et au niveau du CCE.

**A SCE - Branche Entreprise, 7000 salariés - le secrétaire du CE, Christian Lamotte et le président des ASC, Sébastien Crozier tous deux à la CFE-CGC souhaitent appliquer dans le domaine des ASC transparence, équité et efficacité.**

**Au lieu de subventionner en fonction du QF**, chaque salarié dispose d'un compte où il pioche et peut subventionner ce qu'il désire selon des règles définies en fonction des types d'activités choisies.

**Transparence** : chacun sait ce à quoi il a droit et les moyens de l'obtenir ; toutes les conventions passées avec des entreprises ou des associations sont publiques

**Équité** : le CE de SCE, où les cadres sont nettement majoritaires participe déjà à la solidarité avec les autres CE par une contribution plus importante des salaires alors que le budget du CE est versé selon l'effectif. Les familles et les bas salaires sont de plus nettement privilégiés (voir tableau). Mais tous les salariés ont droit aux ASC.

**Efficacité** : en faisant la chasse aux frais de gestion et en jouant sur des logiques de centrales d'achat.

**SCE est aujourd'hui, de loin, le CE le plus redistributeur de tout France Télécom !****Le quotient familial « réformé » à SCE, pour le 2<sup>ème</sup> semestre 2006**

Classification	Sans enfant	avec 1 enfant	avec 2 enfants	avec 3 enfants	enf. Sup
<b>B</b>	430 €(2821 F)	480 €(3 149 F)	530 €(3 477 F)	580 €(3 805 F)	50 €
<b>C</b>	390 €(2558 F)	440 €(2 886 F)	490 €(3 214 F)	540 €(3 542 F)	50 €
<b>D</b>	340 €(2230 F)	390 €(2 558 F)	440 €(2 886 F)	490 €(3 214 F)	50 €
<b>Dbis</b>	300 €(1968 F)	350 €(2 296 F)	400 €(2 624 F)	450 €(2 952 F)	50 €
<b>E</b>	260 €(1705 F)	310 €(2 033 F)	360 €(2 361 F)	410 €(2 689 F)	50 €
<b>F</b>	220 €(1443 F)	270 €(1 771 F)	320 €(2 099 F)	370 €(2 427 F)	50 €
<b>G</b>	90 €(590 F)	140 €( 918 F)	190 €(1 246 F)	240 €(1 574 F)	50 €

*Pour en savoir plus sur le fonctionnement du CE SCE : les subventions heureux événements, les arbres de Noël, les occasions de solidarité et les réductions tarifaires obtenues chez les grandes marques : [www.ceftsce.com](http://www.ceftsce.com)*

Retrouvez toute votre information CCE  
dans notre numéro spécial  
à paraître en août !

## Congés Fin de Carrière, le 31 décembre 2006, c'est fini!

Maîtriser la réduction des effectifs est une activité bien trop « sensible » pour que, dans le cadre d'un accord d'entreprise, elle soit partagée avec les Organisations Syndicales ! Après tout, les personnels risqueraient d'y trouver leur compte !

Le couperet vient donc de tomber ! « OK pour un accord », certes, mais limité, s'il vous plaît, à une cible de 800 personnes par an (celles qui sont le plus proches du départ en retraite). Et la direction confirme que si le CFC n'est pas prolongé (pour des raisons légales et de « coût » pour l'entreprise), des négociations seront néanmoins ouvertes pour discuter d'un dispositif destiné uniquement à réduire la masse salariale : grosso modo, la création d'un temps partiel pour les personnels proches du départ à la retraite.

Les détails restent à négocier, mais il serait proposé un mi-temps rémunéré à 70% aux seuls personnels pouvant partir dans 2 ou 3 ans... (700 à 800 personnes pour 2007 et autant pour 2008) !

Rappelons que non seulement (et nous aurions été surpris du contraire) :

- ✚ ce projet ne répond pas, loin s'en faut, à l'attente des personnels,

- ✚ que de plus, il renforce leur inquiétude face à la perspective de mesures « dures » : Plan de Sauvegarde de l'Emploi, licenciements pour motif économique...

- ✚ et que surtout, il ne permettra pas de contribuer de façon significative à l'atteinte des objectifs affichés en matière de suppression d'emplois (- 22 000 sur 3 ans).

Enfin, le plus navrant n'est-il pas que personne ne soit surpris de cette décision ?

Même si, à la CFE-CGC, nous avons bien compris qu'épargner les fonctionnaires n'était plus la préoccupation des actionnaires actuels, dont les intérêts privés marchands ont désormais la main mise sur la stratégie de l'entreprise, cette façon grossière de nous mettre les points sur les « i », ne fait qu'accroître notre détermination à défendre les droits des personnels quel qu'en soit le statut.

**Nous rappellerons et prouverons sans relâche que les avantages conquis ne sont, quoi qu'on nous répète à l'envi, ni usurpés, ni de nature à mettre en péril la bonne marche de l'entreprise. Il n'y a donc pas de raisons, autres que mensongères, de les supprimer !**

24h/24 et 7j/7,

**Ligne S.O.S SALARIES**

► N° Indigo 0 825 057 241

0,15 € TTC / MN

## Élections professionnelles de janvier 2007, une date importante à retenir pour la défense de vos droits !

Les mandats de vos élus CCE, CE, DP et CHSCT se terminent en janvier 2007. La négociation « IRP 2007 » sur les modalités de leur remplacement vient de commencer :

**Ce qui est certain** : les mandats seront de 2 ans, (tous les syndicats et l'entreprise l'ont souhaité ainsi), et la direction a pour objectif de faire évoluer la cartographie des IRP en cohérence avec la réorganisation des activités France.

**Ce qui est probable** : Le nombre d'établissements principaux et donc de CE sera revu à la baisse : chacune des 11 DT aura son CE et les personnels des « divisions », répartis en 6 ou 7 établissements principaux, également. Le nombre des établissements secondaires et DP ne devrait pas évoluer de façon significative.

**Ce qui reste trop vague** : le fonctionnement des IRP entre la mise en place de la réorganisation France et janvier 2007 n'est pas clairement établi. À en croire la direction, les IRP actuelles continueront de fonctionner dans leur cadre habituel jusqu'en janvier 2007. Mais rien ne garantit que pendant cette période transitoire, chacun des 38 CE continuera d'être présidé par un représentant de l'entreprise disposant, comme le prévoit le code du travail, de réels pouvoirs de décision et d'action.

**Ce qui reste à négocier** : les moyens qui permettent aux CE, CCE, DP, CHSCT et DS de fonctionner efficacement pendant 2 ans au service des personnels, de la défense de leurs droits et de la garantie de leur emploi !

Cette lettre est coéditée par les  
Sections CFE-CGC

de France Télécom SA  
et de Orange France SA

Responsables de la publication :

Jean Pierre Forbét et Cyrille Robberechts  
Coordination éditoriale :

Frédérique Limido. Tel : 01 56 66 74 59

Pour recevoir cette lettre par voie  
électronique, écrivez à :

frederique.limido@orange-ft.com

Comité éditorial :

Pierre Morville, Régis Garreau,  
Sébastien Crozier...