

Édition Nationale

Le fait du mois :

DR Midi-Pyrénées : 1er licenciement économique pour un salarié... La direction tombe le masque !

Les faits :

Après un entretien le 9/12/2005, ce salarié (9 ans d'ancienneté tout de même), a reçu le 27 décembre dernier une lettre de licenciement économique aux motifs :

- ✚ d'évolutions techniques dans le domaine de la data et de la Voix
- ✚ qui entraînent la redistribution des activités des Vendeurs Spécialisés Solution Orange vers les Vendeurs Responsables de Comptes et les Technico-commerciaux
- ✚ redistribution qui répond par ailleurs à une mise en conformité par rapport aux directives nationales sur le sujet
- ✚ le tout ayant pour conséquence la suppression du poste ...

Si pauvrement argumentés qu'ils soient, ces propos font néanmoins s'interroger sur le nombre possible d'autres licenciements économiques antérieurs, sur la teneur des « directives nationales » en question et sur l'absence de Plan de Sauvegarde de l'Emploi, obligation impérative du Code du travail quand il est clairement dit que tous les postes de "Vendeurs Spécialisés Orange" seraient supprimés !

Autre fait similaire : un salarié, en DR CVL ayant lui-aussi la garde alternée de ses enfants a fait l'objet d'une tentative de licenciement pour faute, parce qu'il avait contesté une mobilité déqualifiante lui imposant 3 heures de transport quotidien. Prévenue à temps la CFE-CGC avait pu empêcher le licenciement.

A l'annonce des 22 000 suppressions de postes, on soupçonnait déjà qu'un plan social avec licenciements secs viendrait largement suppléer les départs volontaires ! On sait maintenant que des plans sociaux sont en préparation ou à l'œuvre, cachés des instances représentatives du personnel concerné et évidemment sans respect des règles du code du Travail.

le projet de réorganisation France requiert plus que jamais notre extrême vigilance, car, faut-il le rappeler, seuls les salariés de droit privé peuvent faire l'objet d'une procédure de licenciement. Or leur nombre est particulièrement faible dans la DR, (aux alentours de 10% des effectifs), et c'est donc ces personnels qui paieront le prix fort des suppressions de poste et des licenciements prévus en catimini par la direction.

Pour la CFE-CGC qui a été la seule organisation à porter l'affaire devant Didier Lombard et le CCE, la position de la direction de l'entreprise est d'ores et déjà marquée au sceau du « double discours ». La CFE-CGC a dénoncé ce licenciement pour cause injustifiée et a demandé la réintégration du salarié. Enfin, la CFE-CGC sera intransigeante sur le respect des droits de la personne, qu'ils soient professionnels ou personnels et ne restera pas sans réaction dans le cas où les dérapages se poursuivaient.

INFO Groupe

Mise en place des Directions Territoriales et Unités d'Intervention : Attention au carton rouge !

Si par principe la CFE-CGC n'est pas hostile aux évolutions des organisations, elle veille toutefois scrupuleusement à ce que personne ne reste au bord du chemin lors de leur mise en œuvre. Or il semble bien qu'avec la disparition de 700 postes cadres et 500 non cadres, l'impact sur les DR soit particulièrement violent. Comme souvent à FT, les mesures d'accompagnement qui paraissent très complètes à la lecture des documents de la direction, s'avèrent dans la réalité, très insuffisantes, voire symboliques. De fait, ce que nous disent les intéressés actuellement (cf. l'info région) c'est qu'ils doivent se débrouiller seuls pour trouver un autre poste !

C'est pourquoi, à la CFE-CGC nous demandons instamment la mise en place de commissions multilatérales de suivi dans chaque direction impactée, qui examinent les évolutions de la situation des personnels, suivent et aident au cas par cas les reclassements de chacun.

INFO Régions

Hors jeu sifflé pour 1200 personnes !

Un récent slogan publicitaire « Le futur et toutes les raisons d'y croire » mais dans le même temps, ce mot d'ordre que lancent les DR à leur personnel, « Trouvez-vous un nouveau poste, il n'y a plus d'avenir pour vous ici ! ».

Quel contraste, comment l'entreprise peut-elle prétendre incarner un futur rayonnant auprès de ses clients, en laissant plus de 3000 cadres et non-cadres en régions dans la plus grande incertitude concernant leur avenir ?

La direction met en avant la recette miracle : ACT, la mobilité vers la fonction publique, les espaces développement... Personne n'est dupe, cependant !

Les cadres en région sont plus que jamais en ligne de mire avec à la clé des mobilités « forcées », ou géographiques, et de plus sans compensation, sur des postes déqualifiés... Certains s'étonnent : « que font les syndicats ? » A la CFE-CGC nous vous le disons, sans vous, pas d'action possible ! Unis, plus solides ensemble, nous serons une véritable force de proposition et de persuasion.

N'attendez plus, rejoignez-nous !

Vente de Pages Jaunes : une erreur stratégique !

La Direction de France Télécom a annoncé publiquement son intention de céder 54% des actions qu'elle possède dans Pages Jaunes. Elle commettrait en le faisant, une erreur stratégique aux conséquences incalculables.

✚ Un peu d'histoire

Il y a quelques jours, le groupe France Télécom a changé de couleur et mis à l'orange la plupart de ses activités. Hormis les activités du marché « entreprise », l'un des changements les plus symboliques est celui du remplacement de la marque Wanadoo par celle d'Orange.

Quoi qu'il en soit, les activités de fournisseurs d'accès font de France Télécom un des opérateurs mondiaux les plus importants, tant en terme de nombre d'abonnés que de parts de marché. Et tout particulièrement sur le secteur porteur du haut débit.

Mais revenons un instant à la genèse de Wanadoo.

Quel est son premier nom de projet? Quelles sont les équipes qui ont élaboré ce projet ?

A sa naissance en 1994, (époque où les dirigeants de France Télécom ne croyaient pas à l'Internet) Wanadoo s'appelait Pages Jaunes Multimédia et la quasi-totalité des équipes venait de l'ODA, filiale à 100% de Havas.

France Télécom, constatant alors son retard sur ce marché émergent, déjà empêtrée dans de folles guerres de baronnets et paralysée par de stériles querelles techniques, ne s'est résolue malgré tout à racheter à son régisseur publicitaire le projet Wanadoo, qu'une fois celui-ci lancé et sa réussite éclatante constatée.

N'est ce pas là une preuve supplémentaire de l'échec du système de baronnies et de potentats qui nous gouverne depuis longtemps ? Embourbée dans ses luttes de clans, la direction de France Télécom ne comprenait déjà pas le monde qui l'entoure.

✚ Une absence de vision

Dix ans plus tard, en voulant vendre Pages Jaunes, la direction de France Télécom continue de démontrer son absence de vision sur les marchés de demain.

Pages Jaunes est en effet un acteur qui a compris le modèle de la publicité sur Internet. Pages Jaunes est le 5ème site français Internet en terme d'audience et leader sur le segment « cadres ».

Les filiales de Pages Jaunes, Wanadoo data ou Mappy sont des leaders dans les domaines de gestion de bases de données clients et de la cartographie.

La culture client de Pages Jaunes est incomparablement supérieure à celle de France Télécom. Pages Jaunes a davantage de clients Entreprises et Pro en France que France Télécom qui ne possède le plus souvent dans ses bases informatiques que des séries de numéros de téléphone.

Plus grave encore. France Télécom, rappelons-le, est en train de passer d'une activité d'opérateur à une activité de « mise en relation ». Le développement des mobiles s'opère sur la logique du répertoire téléphonique. Pages Jaunes est donc, de fait, le responsable direct de 2 à 3% du trafic entreprise.

S'il elle utilisait les outils de communication de demain comme Skype ou MSN, la Direction de France Télécom comprendrait que l'annuaire jouera rapidement un rôle clef dans la gestion des flux télécom. Et alors que France Télécom ne dispose toujours pas d'une base commune de ses clients, Pages Jaunes quant à elle, a su développer un véritable savoir-faire dans ce domaine.

Il n'aura échappé à personne l'imbrication des relations industrielles entre Pages Jaunes et France Télécom. Un exemple, Pages Jaunes est le prestataire de la délégation de services universelle sur l'Annuaire. France Télécom lui met à disposition ses centres d'appels pour les services de renseignements. Une fois la cession réalisée, qu'advient-il de ces activités ?

De part ses positions incontournables, ses savoir-faire et sa capacité à se réinventer, Pages Jaunes est assurément un acteur clef de l'évolution de l'Internet pour le groupe France Télécom. Laisser sa gestion à des fonds de pension, avec le risque de voir l'entreprise cédée à un concurrent, est difficilement compréhensible sur un plan industriel.

✚ Une logique financière

La seule justification de cette cession est donc financière. Les 3,5 milliards d'euros serviront à désendetter notre entreprise asphyxiée par ses dettes. L'absence de stratégie est patente (oubliant la stratégie industrielle, Standard & Poor préfère qualifier la situation « de manque d'agressivité financière »), ce qui a conduit les agences de notation à régulièrement dégrader notre « rating ». Couplés à la reprise de la hausse des taux d'intérêt, nos frais financiers ne cessent d'augmenter. Il faut donc vendre les « bijoux de famille »

La direction de France Télécom vient donc de céder une nouvelle fois à ses banquiers surtout soucieux de faire une bonne affaire. Son actionnaire principal, l'État français voit dans les plus-values réalisées l'occasion de combler un peu son déficit budgétaire.

Ces 3,5 milliards doivent être mis en parallèle avec les 2,5 milliards de dividendes généreusement versés cette année à nos actionnaires, et les 3 milliards promis l'année prochaine, contre toute raison.

L'apport stratégique de Pages Jaunes, pèse peu, malheureusement, dans un tel contexte, et la direction préférera se satisfaire des « réactions positives du marché » face à cette défaisance.

Mais à cette occasion, on ne manquera pas de se poser la question : qui dirige France Télécom ? Didier Lombard ou ces mêmes marchés financiers et Thierry Breton?

GPEC : Échec du dialogue social !

L'annulation du projet d'accord groupe GPEC 2006, n'a pas donné lieu à reprise des négociations, contrairement aux demandes répétées de la CFE-CGC. La direction a préféré présenter au CCE des 8 et 9 juin un projet de décision unilatérale, simple coupé-collé du projet d'accord précédent qui reprend à l'identique l'essentiel des dispositions proposées antérieurement, pour ne supprimer que les paragraphes d'explication qui alourdissaient la rédaction. De ce fait d'ailleurs, le texte est plus lisible et sa regrettable philosophie n'en apparaît que plus clairement. Seule mesure significativement positive : la limitation des mobilités au bassin d'emploi des DR, pour les niveaux A à D (le bassin d'emploi reste la France pour le niveau E).

✚ Les limites du projet de décision

✚ Il ne contient aucune mesure en faveur du développement et du maintien des emplois, ni en national ni en local.

✚ Il ne contient aucune mesure protégeant la vie familiale et personnelle du salarié : les mobilités sont d'office et le maintien du cadre de vie n'est pas reconnu comme facteur de décision contractuel.

L'ensemble du projet, enfin, est sous-tendu par une mesure fondamentale et ses deux corollaires :

Toute décision de formation ou de mobilité est soumise à la validation du manager immédiat. Il n'existe aucune procédure de contrôle externe des décisions managériales, non plus qu'il n'y a d'obligation d'engagement dans la durée des décisions managériales et prises de poste (sauf concernant les "parcours professionnels" décidés par l'entreprise).

✚ La « philosophie » du projet de décision

Dans une entreprise qui remplace la fonction RH par des applicatifs et donne au manager immédiat tout pouvoir en matière de gestion du personnel, dans une entreprise qui pratique la réorganisation permanente et change régulièrement son management et ses objectifs, **ces mesures ont pour conséquence :**

✚ **d'empêcher la gestion à long terme des évolutions professionnelles** : Elles vident de sa substance le discours sur la gestion prévisionnelle des emplois, et contredisent celui sur "le projet professionnel", limité de fait au "parcours professionnel", (i.e. la formation et la mobilité vers les métiers « stratégiques ou prioritaires » pour l'entreprise à l'instant de la prise de décision.)

✚ **d'empêcher le salarié de devenir "acteur de son évolution professionnelle"** : Quand l'initiative vient du salarié, ne sont proposés que les dispositifs légaux ou soumis à l'acceptation du manager immédiat, quand la loi n'oblige pas leur application automatique.

Ce projet de décision est "irresponsable" et destructeur de valeur sur le long terme ! Encore une fois, l'entreprise dit ce qu'elle ne fait pas, et fait ce qu'elle ne dit pas ! Mais encore une fois, notre vigilance sera sans faille !

Intéressement FT SA: encore une logique financière...

✚ Il existe à FT SA plus de 10 systèmes de rétribution, les salaires, les traitements et compléments FT pour les fonctionnaires bien sur, mais aussi, les compléments liés aux enfants, les primes et parts variables, les participations, intéressements, abondements intéressement et actions, abondement Perco, retraite complémentaire à cotisations définies, stock-options...

✚ Cette multiplication des modes de rémunérations, outre son côté surréaliste en ces temps de simplification, s'accompagne de l'augmentation de la part indexée sur les résultats financiers (donc aléatoire) des rémunérations au détriment de la part fixe et garantie.

✚ On comprendra alors que nous ayons scruté à la loupe l'accord sur l'Intéressement des années 2006 à 2008 et défendu cet élément à part entière de notre rétribution, pour qu'il ne devienne pas qu'une variable d'ajustement des résultats financiers.

Souhaitant sans doute éviter un véritable débat, la direction a attendu la dernière minute pour négocier et forcer ainsi les Organisations Syndicales à signer un accord avant fin juin, sous peine que le personnel ne soit privé d'intéressement en 2006.

✚ La direction a proposé de reconduire le principe d'un intéressement représentant de 4% à 5% du salaire brut mais en le soumettant cette fois ci à des conditions aberrantes, telles que le mode de calcul de l'Indicateur de Performance Opérationnelle (IPO = CA - charges opérationnelles - investissements (hors Acquisitions à Titre Gratuit et financements) + variation des stocks et des créances clients). Or les investissements devraient être retirés de l'indicateur, car au sens comptable, ils ne sont pas suffisamment prévisibles. De plus leur intégration dans le calcul conduit à des situations paradoxales. Par exemple, le succès meilleur qu'espéré d'un produit comme, « au hasard », la Livebox amènerait à investir plus que prévu une année (en plombant donc l'indice), avant que les facturations ne « redressent » le CA l'année suivante.

✚ La direction voudrait aussi nous faire croire que grâce à l'atteinte d'objectifs qualité, sur la base d'indicateurs (qui, rappelons-le, ne se sont jamais déclenchés ces trois dernières années), 5% d'intéressement au lieu de 4, seront touchés sans difficultés. La direction nous explique à ce sujet que la révision des objectifs qualité les rend plus faciles à atteindre. Nous l'espérons, mais pour nous en convaincre, que la direction veuille bien d'abord retrouver les chiffres qu'elle a budgétés, puisqu'à fin mai, elle était toujours dans l'incapacité de nous fournir les valeurs précises des objectifs QS, et IPO !

Pour conclure, la CFE-CGC dénonce l'asservissement aux marchés financiers que démontre le mode de calcul de cet important élément de rémunération. Elle en défendra l'attribution avec acharnement comme elle le fait actuellement à Transpac où la direction, en jouant sur les chiffres, prétend ne pas le verser !

Info CCE : (par Sébastien Crozier, élu CCE)

Le triomphe de l'absurde !

Au programme de ces 5 jours (10, 11, 30, 31 mai et 1^{er} juin):

✚ **L'information sur le changement de marque**: Incohérences diverses, (ex : orange-ft.com), formules incantatoires (« le client est parmi nous ») et refus de répondre aux questions soulevées par la CFE-CGC dans sa précédente lettre, nous ont conduit à interpellier la direction avec cette célèbre citation de Saint Augustin : CREDO QUIA ABSURDUM (j'y crois parce que c'est absurde). Depuis nous avons appris que notre article « Demain, Tous Orange ! » aurait aidé à élaborer le plan marketing du 2^e trimestre ! Un comble !

✚ **L'information sur l'outil (encore un !) « mes ventes »**: La direction obsédée par les process, multiplie à l'envi les outils de contrôle et de suivi du temps passé, des actions menées, des situations prospectives... le sous-investissement chronique en SI conduit à de nombreuses incohérences entre les applications, et multiplie les doubles saisies. Le personnel devrait pouvoir se préoccuper d'abord des clients plutôt que de consacrer tout son temps à un reporting tatillon...

✚ **L'expertise des comptes de FT SA**: Rien de nouveau...L'incapacité de la direction à redresser le CA lui fait porter son unique effort sur la réduction des coûts à commencer par les salaires...

✚ **La consultation sur le « coaching » des CCOR**: Ce projet qui vise à faire « progresser » les télé-conseillers se fait non seulement de manière trop dirigiste, mais malheureusement aussi trop tardivement, car FT a attendu trop longtemps pour former son personnel aux évolutions technologiques...

✚ **La consultation sur les PVV**: Les évolutions traduisent les deux lignes directrices de la direction :

- ◆ Exercer la pression sur les vendeurs pour qu'ils écoulent les produits qui plaisent aux marchés financiers,
- ◆ et utiliser la PVV comme éléments du salaire servant de variable d'ajustement des résultats financiers.

La démobilisation est totale chez des vendeurs, qui subissent la vision à court-terme et le manque de management de la direction, et voient l'inverse de l'effet recherché se produire : le CA baisse et les PVV s'effondrent !

✚ **La consultation sur le rapport égalité hommes-femmes**: Encore une fois la volonté de dissimuler la réalité des discriminations est manifeste ! Le « mélange des genres » auquel se livre la direction en amalgamant les statuts fonctionnaires et droits privés sur un même rapport rend effectivement la comparaison extrêmement difficile...

✚ **La consultation sur l'évolution de l'emploi**: Si le nombre d'emplois cadre est stable, celui des non-cadres baisse massivement. L'évolution est préoccupante : augmentation de la précarisation des non-cadres et des vendeurs (temps partiels et CDI en hausse), accélération de la sous-traitance, réduction du nombre de sites... Du sang et des larmes en perspective.

C'est dire si l'embarras de la direction a été grand quand la CFE-CGC a fait une intervention remarquée sur le 1^{er} licenciement économique (cf. page 1). Cet évènement éclaire d'un jour nouveau le point important que représente la poursuite de l'examen sur la « réorganisation France » abordée par Louis-Pierre Wenes avec :

- ◆ l'incapacité de la Direction à fournir le nombre d'emploi prévu dans chaque bassin à la fin de la réorganisation,
- ◆ la diminution annoncée du nombre de CE (moins d'une vingtaine),
- ◆ la nomination de Didier Quillot en tant que Directeur de VSF...

Un bonus de mille euros pour chacun ? Un « cadeau » du Parlement et du gouvernement dont nous risquons d'être privés !

...(tous les détails sur notre site)...

En décembre dernier, le Parlement a voté une disposition autorisant les entreprises ayant eu des résultats exceptionnels, à verser à leurs salariés en 2006 un bonus pouvant aller jusqu'à 1000 euros, ceci pour ne pas laisser se faire une répartition par trop disproportionnée des profits. France Télécom est le type-même d'entreprise visée par cette disposition légale puisque ses profits ont été considérablement boostés en 2005.

La CFE-CGC a rappelé cette mesure par courrier officiel envoyé à Didier Lombard, afin que l'oubli ne puisse être invoqué.

Au plan financier verser un bonus maximum à tous ses collaborateurs resterait une opération marginale sur les comptes de FT : quelques millièmes du CA, pas même 4% du dividende versé aux actionnaires. Il n'y a donc aucune motivation raisonnable à ne pas appliquer ce que la Représentation Nationale a voulu, spécialement chez France Télécom, dont l'État reste le principal actionnaire et qui à ce titre conserve quelques devoirs citoyens de montrer l'exemple d'application des lois.

Espérons que l'éthique, valeur clairement revendiquée par notre entreprise, pousse la direction à utiliser cette belle opportunité de, maintenant enfin, gratifier son personnel, puisque pour les actionnaires, c'est déjà fait !

**24h/24 et 7j/7,
pour connaître vos droits,
ou demander de l'aide**

Ligne S.O.S SALARIES

N° Indigo 0 825 057 241

0,15 € TTC / MN

Cette lettre est éditée par la
Section CFE-CGC de France Télécom SA

Responsable de la publication :
Jean Pierre Forbé

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, Jean-Luc Bertrand

Jean-Louis Bally, Régis Garreau,

Patrice Seurin, Louis Gibault

Sébastien Crozier...