

Édition Nationale

EDITO : Par Jean-Pierre Forbé, Délégué Syndical Central.

Climat social : morosité ou inquiétude ? Les deux, malheureusement !

Depuis les annonces fracassantes de la mi février, force est de constater le blocage du dialogue social à France Télécom :

☞ Annonce de 22 000 suppressions de postes qui, selon la direction, ne devrait pas rentrer en ligne de compte dans la négociation de l'accord GPEC !

☞ Ouverture régulièrement retardée des négociations autorisant ceux qui le souhaiteraient à quitter l'entreprise dans des conditions financières décentes, et sans que jamais la direction ne fournisse de justification !

☞ Propositions minimalistes de la direction dans la négociation salariale annuelle, preuve éclatante de son indifférence vis à vis des attentes du personnel...

La CFE-CGC dénonce des négociations difficiles dans un climat marqué par la volonté de l'Entreprise d'afficher de plus en plus de positions non négociables car imposées par les actionnaires.

Le fait du mois :

Négociations salariales : perte de pouvoir d'achat et confusion.

Les dernières propositions de la direction concernant l'évolution des salaires n'ont pas déterminé la CFE-CGC à signer ce texte cache-misère.

Quel est le menu pour les non-cadres ?

2,1% d'augmentation ; en collectif 0,6% au 1er janvier, 0,5% au 1er juillet avec un minimum garanti de 10 euros supplémentaires par mois ! Le solde en augmentations individuelles dont les critères objectifs restent toujours très mystérieux.

Pour les cadres, + 2,1%, le tout en augmentations individuelles.

Première remarque : en janvier 2006, l'inflation était en glissement annuel de +2% (INSEE).

Seconde remarque : pour que certains bénéficient d'augmentations un peu significatives, il faut que beaucoup d'autres ne touchent rien ou pas grand chose. Au résultat, plus de 40% des cadres en 2005 ont perdu en pouvoir d'achat.

Les discussions ont été également marquées par une confusion nouvelle : la direction veut en effet introduire de force dans cette Négociation Annuelle Obligatoire, la rémunération des fonctionnaires, alors qu'une grande partie des modalités de cette rémunération est fixée par l'État. Cette confusion des genres, sous couvert "d'élargissement du dialogue social" se fera évidemment au détriment et des salariés et des fonctionnaires.

Enfin, dernier trouble, l'unité syndicale qui avait été totale l'année dernière pour refuser des propositions quasi équivalentes semble se défaire cette année. Deux syndicats, la CFDT et FO ont approuvé en CCE et signé ces très, très maigres propositions.

INFO FT

Négociation journée de Solidarité

L'application en 2006 de la loi de « solidarité » aurait du donner lieu à négociations entre les organisations syndicales et la direction. La représentante de cette dernière a fait part dès le début des discussions de ce qu'elle ne pouvait déroger aux consignes qui lui ont été faites. A la présentation de ses propositions non négociables (suppression d'une JTL pour tous les personnels en bénéficiant et allongement du temps de travail pour ceux qui n'en bénéficient pas, ou à défaut d'accord, travail le lundi de pentecôte) , les **OS n'ont pu que redonner à la direction la définition exacte du mot négociation et dénoncer vertement cette mascarade !**

INFO Régions

Tour de France CFE-CGC Ensemble, prenons notre avenir en main!

Pour favoriser le débat sur l'ensemble de nos régions et alimenter un dialogue social plus que jamais nécessaire à France Télécom, nous avons ouvert le 17 février à Lyon, le Tour de France CFE-CGC 2006.

Les déplacements sont précédés d'un travail de concertation et de préparation avec les responsables des sections syndicales concernées, qui retiennent les questions abordées en rapport avec les domaines d'intérêts principaux de leurs adhérents et sympathisants et en liaison avec les thématiques traitées au niveau national.

C'est avec vous et grâce à vos questions que nous pouvons orienter nos réflexions dans le bon sens et faire en sorte que nos débats répondent à vos attentes !

Les groupes de travail qui naissent de ces rencontres, véritables relais de votre opinion dans l'entreprise vous permettent de participer pleinement à l'activité de la CFE-CGC. Ils sont un pilier essentiel de notre réflexion politique à France Télécom ...

Après la belle mobilisation des rencontres lyonnaises, nous poursuivons avec Sébastien Crozier votre élu au CCE, notre tour de France sur Rennes et Lille en avril, puis Montpellier, Marseille, Dijon, Nantes, Strasbourg, Toulouse, Bordeaux ...

Pour connaître notre programme :

sncgc-ft@wanadoo.fr

regis.garreau@francetelecom.com

La CFE-CGC à nouveau sur la brèche pour la GPEC* !

Pas facile de résumer des dizaines d'heures de réunions, des centaines

de feuilles de papier noircies de nos propositions d'aménagement pour éviter que l'accord ne devienne un autre moyen de se « libérer » de personnels devenus trop encombrants !

Voilà ce que nous déclarions en début de mois à la direction :

✚ Pour la CFE-CGC, le climat de confiance nécessaire à une démarche de négociation constructive n'existe plus depuis l'annonce des 22 000 suppressions d'emplois dites « départs naturels », 10 000 mobilités internes, 6 000 recrutements sur 3 ans, alors que la direction, qui depuis le début des négociations nous avait toujours annoncé un périmètre constant, n'a jamais voulu débattre de chiffres qu'elle a pourtant fournis sans complexes à la presse.

✚ La CFE-CGC souhaite que la direction ait le « courage de ses opinions » et s'engage fermement par écrit, pour les 3 années qui viennent, non seulement sur ce qu'elle veut faire, mais aussi sur le budget prévisionnel et les moyens financiers accordés au projet.

✚ La CFE-CGC craint que l'annonce des suppressions de postes et des mobilités ne soit que le prélude à une accélération obligée des départs dits « naturels ». Que se passera-t'il si les objectifs ne sont pas atteints ? rien n'est fait pour nous rassurer à ce jour.

✚ La réorganisation à marche forcée prévue va réduire le nombre de lignes hiérarchiques et va se traduire par moins d'encadrement, alors qu'il faudrait améliorer la qualité et la responsabilité de l'encadrement, plutôt que de ne jouer que sur la quantité des personnels.

✚ La CFE-CGC demande des engagements forts sur les moyens mis en œuvre : ainsi pour que les objectifs de mobilités fonction publique soient tenus, il faut que la direction négocie des quotas réservés de postes, et que les incitations financières au départ soient revalorisées. Il en est de même pour les incitations financières à la mobilité en essaimage et projet personnel accompagné. Quant aux départs en retraite, ils doivent pouvoir bénéficier de conditions identiques à celles de la CCNT, à savoir une prime départ pour tous les statuts.

* gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La CFE-CGC veut renégocier complètement l'accord de la GPEC afin d'améliorer le projet et demande que, dans l'intérêt des employés et des entreprises du groupe, la négociation soit prolongée d'au moins 2 mois !

La CFE-CGC souhaite :

✚ Que les mobilités soient facilitées sans contrainte managériale, et que les reclassements profitent des mêmes avantages que ceux accordés aux employés en mobilité.

✚ L'ouverture rapide des négociations fin de carrière.

✚ Des déclinaisons locales, via négociations, de l'accord GPEC, afin qu'il soit adapté au cas de chaque entreprise.

Enfin, la CFE-CGC déplore que le groupe favorise toujours l'actionnaire par une augmentation du dividende de 140%, au détriment du PERCO pour lequel il n'est proposé qu'un abondement misérable, et au préjudice des augmentations salariales, trop individuelles et très inférieures à l'augmentation du coût de la vie de ces dernières années.

Si la direction souhaite une signature de la CFE-CGC sur un accord qui profite à tous, elle doit faire preuve de plus de bonne volonté qu'elle n'en a démontré jusqu'à présent !

Nous souhaitons vous faire part, à titre d'exemple, de certaines des différences qui existent entre le management mis en place en 2000 sous le nom de DG40 et le projet d'accord actuel.

DG40 : il est de la responsabilité du manager de développer les compétences et l'employabilité du personnel.

GPEC : Aucune responsabilité du manager sauf celle de dégraisser son service si nécessaire. C'est le salarié qui est responsable de l'élaboration de sa carrière professionnelle, laquelle dépend des appréciations et décisions de sa hiérarchie du moment, sans engagement sur la durée. Quant à la formation, elle dépendra de l'appréciation de la hiérarchie, sans engagement sur le long terme.

DG40 : maintien de la rémunération et classification en cas de mobilité.

GPEC : aucune garantie ! Quant aux promotions ou améliorations du salaire en cas de mobilité, elles dépendent de la nature prioritaire ou stratégique du poste.

DG40 : protection de la vie privée et non discrimination familiale.

GPEC : aucune ! le salarié mis en mobilité d'office ne peut pas refuser plus de 2 offres dans son bassin d'emploi (un conseiller en agence sur Paris pourrait se retrouver télé-conseiller à Valenciennes, Belfort ou Romorantin...)

Quelques-unes de nos demandes sur la mobilité et le reclassement...

...pour que l'accord GPEC, en légalisant l'arbitraire, ne devienne pas un accord de dupes !

La Mobilité :

En préambule, nous souhaitons que soit écrit clairement dans l'accord que la **mobilité forcée** ou **sous pression** sont interdites.

La mobilité interne à l'initiative de l'entreprise :

La CFE-CGC réclame une organisation stable de 2006 à 2008 au lieu des réorganisations semestrielles (voire trimestrielles ou mensuelles à certains endroits) qui démotivent les personnels et empêchent le bon fonctionnement des entreprises du groupe.

Nous demandons que soit fournie une proposition écrite individuelle contenant des éléments précis sur les sites et services d'accueil, les horaires et organisation du travail ;

La date de prise d'effet, le délai de réflexion et la durée de la période d'adaptation ;

L'intitulé et la définition de fonction, la classification et la rémunération correspondante ;

Le rattachement hiérarchique...

La CFE-CGC demande que chaque proposition soit suivie d'un délai de réflexion d'un mois calendaire et que le transfert définitif ne soit effectif qu'à l'issue d'une période d'adaptation de 1 à 3 mois selon les situations.

Enfin, nous demandons que soit accordée une prime spécifique de 6 000 euros en cas de mobilités rapprochées à l'initiative de l'entreprise, et variable selon le délai.

Les autres formes de mobilité : l'essaimage, le projet personnel accompagné ou projet personnel externe, la mobilité vers les fonctions publique :

La CFE-CGC souhaite que pour toutes ces mobilités, la prime de départ soit très significative (plus de 3 ans de salaires) et que les valeurs des aides (primes, frais de transports, modalités de remboursement...) soient définies très précisément.

Le Reclassement :

2 pages sur le sujet, contre treize pages sur la mobilité ! c'est pourquoi la CFE-CGC réclame que l'ensemble des aides et dispositifs relatifs à la mobilité (mobilité géographique, salaire net à net, période d'adaptation...) s'appliquent à l'identique en cas de reclassement.

Les principes de mise en place d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) dans les filiales du groupe :

La CFE-CGC demande non pas 2 Offres Valables d'Emploi (OVE) minimum, mais 4 (2 métiers, et 2 géographiques) et qu'elles ne proviennent pas uniquement de planète emploi, mais aussi des postes occupés par les sous-traitants.

Nous souhaitons que la proposition écrite des OVE comporte les mêmes éléments précis que ceux demandés pour la mobilité (entité, site et service d'accueil, période d'adaptation etc.), que la qualification des OVE ne soit pas inférieure à la qualification occupée et que dans les éléments de rémunération, le net à net soit garanti, et le delta correspondant aux congés/RTT, parts variables, primes, intéressement, participation, CET, DIF, heures supplémentaires... soit intégré.

Nous demandons que le suivi du PSE soit rendu obligatoire jusqu'au reclassement du dernier salarié concerné et que, puisqu'une réorganisation concerne toute la collectivité de travail, ce suivi comporte un volet pour les personnels restant dans l'entreprise.

Mise en œuvre du reclassement interne :

La CFE-CGC réclame que la liste des emplois dédiés soit réservée aux collaborateurs dont le poste est supprimé, pendant une période de 6 mois (et non de 3 semaines à 2 mois comme proposé). Nous demandons que soit prévue dans le projet d'accord une commission de suivi des conflits.

Cas particulier du reclassement des fonctionnaires détachés dans une filiale :

Nous souhaitons que les Offres Valables d'Emploi soient aussi faites aux fonctionnaires qui doivent retrouver un poste lors d'un reclassement, avec, comme pour les salariés, une période d'adaptation (et non d'essai) de un mois.

Au cas où la période d'adaptation du fonctionnaire s'avère infructueuse, ce dernier devra pouvoir bénéficier des services d'un conseiller spécialisé afin de construire un autre projet professionnel.

La CFE-CGC demande la mise en place des carrières miroirs, la mise à niveau des intra-bandes et dans les éléments de rémunération, la garantie du net à net et l'intégration du delta de congés/RTT, variables, primes...

Dernière minute !

La CFE-CGC de France Télécom SA a appris avec émotion l'agression subie par notre collègue, militant syndical SUD d'Orange, lors de la manifestation anti-CPE du samedi 18 mars.

Info CCE : (par Sébastien Crozier, élu CCE)**Un CCE au bord de l'asphyxie...**

L'absence de maturité des élus et la mauvaise volonté de la direction rendent les CCE inutilement long. Pour pouvoir examiner tous les points prévus, 5 jours ont été nécessaires au mois de février (7, 8, 15, 27 et 28).

La présentation des résultats financiers le 15 février a permis à la CFE-CGC de s'illustrer dans la défense des salariés :

Ayant fait remarquer qu'une d'augmentation de 1% des salaires en France ne représentait qu'une baisse minimale de 1% des bénéfices pour l'actionnaire, la CFE-CGC s'est vigoureusement indignée de l'extrême rigueur salariale actuellement pratiquée.

Elle a stigmatisé le fait que les brillants résultats financiers cachent en réalité de graves problèmes : baisse des charges d'amortissement liée à l'absence d'investissement des années précédentes, baisse des charges liées aux salaires, baisse des frais financiers (uniquement rendue possible grâce à des taux actuellement très bas), baisse des achats externes (mais la politique d'achat atteint ses limites). Elle a dénoncé le décalage entre le discours de convergence et le maintien de baronnies, absence de cohérence et de convergence illustrée par de nombreux désordres produit et notamment par la grotesque présence publicitaire du 118 218 sur le site de mappy.fr filiale à 100% de Pages Jaunes...

Quelques dossiers ont fait l'objet d'une consultation complète :

✚ Intelmatique, une nouvelle filiale de 33 personnes de la branche entreprise, absorbée par FT SA, l'illustration de l'échec de stratégie florentine des filiales sur SCE,

✚ le Congé Fin de Carrière (cf. encadré), accord dont il faut rappeler que les seuls signataires sont la CGC et FO !

En cours :

✚ le GPEC, accord incontournable selon la Direction. Demain, tous mobiles ?

✚ publiphonie et distribution du prépayé. Une question de la CFE-CGC est restée sans réponse. Pourquoi la Mobicarte d'Orange et le Ticket Téléphone ne sont-ils pas un seul et même produit ? A cause des baronnies ? Le résultat : alors que sur le prépayé mobile les parts de marché résiste, le CA du prépayé fixe s'effondre (au profit du mobile ?) !

✚ ITN5, ce dossier sur la livraison des lignes chez les client a été mis à l'ordre du jour par le secrétaire. Il est difficile d'en percevoir la finalité.

✚ l'intégration d'une partie des équipes du réseau Orange au sein de ROSI semble programmée. La Direction a entamé une information pour préparer le terrain à la future consultation nécessaire. C'est près de 1 000 personnes qui seront transférées par FT SA. Assurément le début du démantèlement d'Orange France.

✚ et toujours FTMSC... la CFE-CGC se bat pour obtenir les mêmes conditions de réintégration des salariés de droit privés vers FT SA, en cas de faillite de FTMSC repris par des fonds de pension.

On a encore assisté à une pantalonnade concernant un hypothétique calendrier de transfert des ASC (Activités Sociales et culturelles) vers les CE et gérées actuellement par la Direction via de sulfureuses associations. Où passent les 1 300 euros que cotise en moyenne chaque salarié de FT SA ? Dans la restauration ? Dans les activités présentes sur Agora ? **Assurément cet argent n'est pas perdu pour tout le monde !**

La CFE-CGC répètera à l'envi et tant que le problème ne sera pas réglé, sa désormais célèbre revendication: « RENDEZ L'ARGENT ! »

Enfin, le CFC, ça y est ! la CFE-CGC qui avait instamment demandé que l'accord de CFC soit prolongé, vient d'obtenir satisfaction.

Les salariés de droit privé, dès lors qu'ils remplissent les critères, peuvent prétendre au Congé de Fin de Carrière jusqu'au 31 décembre 2006 !

**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@francetelecom.com

Comité éditorial :

Josy Dimeglio, Pierre Morville,

Patrice Seurin, Régis Garreau,

Jean Louis Bailly,

Sébastien Crozier...