

ACSED : Avis de Tempête

Le 20 octobre dernier, l'ACSED (Association des cadres supérieurs et dirigeants du Groupe FT) organisait à la Maison de la Chimie un séminaire où intervenaient de nombreux dirigeants du groupe dont son PDG, Didier Lombard.

Des déclarations surprenantes et inquiétantes.

Le haut management tenait donc une occasion d'échanger « entre soi » sur des dossiers concernant l'ensemble de l'entreprise, qu'il s'agisse de la stratégie menée, du développement international, de la concurrence, de la réglementation et surtout de la politique sociale menée et de ses résultats. Nos principaux dirigeants confirmaient l'orientation prise depuis plusieurs mois, mais ils apportaient des éclairages nouveaux et livraient des informations exclusives qui ne manqueront pas de modifier profondément le paysage social de l'entreprise.

Les propos tenus par bien des égards sont surprenants, inquiétants et parfois même incongrus.

La première interrogation porte en effet sur le lieu de telles révélations : l'ACSED est certes une structure proche de FTSA, elle n'en reste pas moins une simple association, sans caractère légitime dans le dialogue social du groupe. Deux ans après la privatisation du groupe et l'application du Droit du travail à notre entreprise, il paraît toujours aussi difficile à faire admettre à la direction que les IRP, les CE et le CCE au premier chef, doivent être obligatoirement les premiers interlocuteurs à devoir être légalement informés de mutations sociales de l'entreprise.

On peut par ailleurs se féliciter de la très grande franchise des propos et de la verdeur du choix des mots (« crash programme »), l'ensemble constitue une sérieuse mise en menace du personnel alors que l'on annonce parallèlement 7 milliards de cash flow pour 2006... Cette grande légèreté dans la communication, explicable peut-être en partie par la spontanéité d'interventions orales, est renforcée par le recours à des formules ou d'anecdotes à brûle-pourpoint qui choquent le lecteur quand plus de 30 000 salariés au moins sont touchés par les mouvements de suppression de postes ou de mobilité forcée, qu'une grande majorité du personnel est impacté par la rigueur salariale qui aboutit à des pertes de pouvoirs d'achats répétées pour beaucoup.

Pour donner plus d'explications à nos lecteurs, « Votre Lettre Syndicale » a réalisé un florilège de déclarations, le texte intégral des tables rondes se trouvant bien évidemment, sur notre site.

A vous de juger.

La stratégie :

Didier Lombard « La stratégie (de l'opérateur intégré) que l'on a affichée en juillet 2005 se déroule convenablement et les autres opérateurs sont obligés de l'adopter également » ; « On rentre dans l'univers des services et dans celui des revenus de la publicité. Dans le monde des revenus de la facturation, on est dans le monde des opérateurs classiques et on souffre. Donc il faut aller dans cet univers de recettes venant de la pub » ;

« Nous portons sur notre dos la dette de plus de 40 Milliards d'euros et s'il y a le moindre charivari sur les taux on devient extrêmement vulnérables. Donc il faut continuer à rembourser la dette. Parallèlement, si on veut que les actionnaires restent avec nous il faut distribuer des dividendes au même niveau que nos concurrents. A partir de là, on pourra dire : on a réduit nos coûts de structure et on a un niveau de revenus, issus des nouveaux services, qui commence à se voir » ;

Les 4 questions de la CFE CGC à la direction :

1. Pourquoi ne pas profiter du formidable cash flow dégagé chaque année pour désendetter le groupe ? Le travail des salariés permet de dégager des milliards de bénéfices : pourquoi choisir de distribuer cet argent au profit des actionnaires (au 1er rang duquel l'État Français) plutôt que de combler une dette faramineuse ?

2. La direction demande des sacrifices toujours plus grands aux salariés. Pourquoi ne donne-t-elle pas l'exemple en renonçant à l'attribution pour elle-même de programmes choquants de stock-options ?

3. Cette politique de communication est-elle responsable ?

4. Sur les "22 000" : où sont comptabilisés les 3500 collègues de Pages Jaunes, livrés à la voracité des Fonds de pensions ?

Et pour nos lecteurs, une 5ème : Pourquoi ne pas devenir candidat de la CFE-CGC ?

24h/24 et 7j/7,

Ligne S.O.S SALARIES

N° Indigo 0 825 057 241

0,15 € TTC / MN

Cette lettre est coéditée par les Sections CFE-CGC de France Télécom SA et de Orange 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 :

christel.ricciardi@orange-ftgroup.com
Comité éditorial :

Pierre Morville, Régis Garreau,
Patrice Seurin, Olivier Ulpat
Sébastien Crozier...

« On a notre idée de Service Public, tous les gênes qu'on a depuis l'origine, tout cela sera difficile à gommer. Je ne le verrai sûrement pas. Après vous pourrez faire n'importe quelle idiotie. Je dis idiotie parce que dans un pays le réseau télécoms et l'opérateur de télécom c'est un des actifs majeurs d'un pays. C'est comme le réseau d'électricité. Il ne faut pas chahuter avec ça. Ce sont les deux moteurs de l'économie » ;

Louis Pierre Wenes : « : Réussir ACT, parce qu'on a besoin de construire notre future équipe, le plus vite possible, avec moins de niveaux hiérarchiques, avec plus de gens qui prennent le pouvoir » ;

Georges Penalver : « Une priorité groupe, les 7 milliards de cash flow. Au niveau marketing, c'est de travailler au niveau de la filière marketing comme un seul bloc qui va dans la même direction » ;

Olivier Barberot : « Pour moi, j'aurai échoué si on en fait pas les 22 000 départs. Pour le groupe c'est les 7 milliards d'euros de cash flow » ;

L'univers réglementaire

Didier Lombard : « on a compris que lorsqu'on est sous des pressions réglementaires qu'on ne maîtrise pas ce n'est la peine de donner des chiffres de prévision à la 3ème décimale qu'on ne tiendra pas. On ne leur a donné qu'un seul chiffre, le free cash flow. On ne communique plus les chiffres escomptés de croissance car cela dépend étonnement du régulateur. Les décisions prises à Bruxelles impactent le revenu et il faut un certain temps pour éponger l'effet de ces mesures. » ;
« En principe, il y a 3 types d'interlocuteurs : l'actionnaire, le client et le salarié. Dans tous les pays du monde vous en avez un 4ème qui s'invite : le gouvernement. Il faut toujours être vigilant sur la façon dont vous négociez parce qu'on n'est pas négligeable dans l'économie du pays (Jordanie, Sénégal). Cela doit continuer dans le même sens parce que si un gouvernement veut nous sortir, c'est très facile pour lui. » ;

La concurrence

Louis Pierre Wenes : « Il faut arrêter de s'auto flageller. Quand Free gagne 100 000 clients, nous en gagnons 250 000, cette année nous avons augmenté notre parc de LiveBox, en un an, de la taille du parc total des free box et nous sommes le premier fournisseur en France de Voix sur IP » ;

La politique sociale

Louis Pierre Wenes : « Cela se traduit par ce que disait le Président : « je veux faire moins 22 000, plus six mille », cela veut dire : je veux améliorer ma productivité de 15% (5% par an). Ça paraît quelque chose de réaliste. Ce n'est pas la fin du voyage, car il y a des opportunités d'amélioration au-delà de 15% à périmètre égal (20 à 30%). » ;

Didier Lombard : « la maison ne survivra pas si les fonctionnels ne veulent pas aller face aux clients. C'est une transformation profonde. Si on n'arrive pas à faire ça on n'échappera pas à des mesures plus radicales. Pour le moment je n'en veux pas. Mais si on n'y arrive pas je serai obligé d'y venir » ;

Louis Pierre Wenes : « Sur le plan des IRP, un jugement nous oblige à avoir une unité économique et sociale entre les deux, donc on va avoir une petite négociation pour régler ça. On est tous dans le même bateau » ;

Olivier Barberot : « Si on extrapole les chiffres et si on ne se mobilise pas très fortement d'ici la fin de l'année, on risque d'être à 1000 au dessus de l'objectif en France, qui se reporteront donc sur 2007. Or, ce qui nous remonte sur 2007 aggrave la tendance constatée en 2006, on est donc dans une situation critique. D'où le discours très direct du Président », « Je cherche 100 millions d'euros sur le coût du travail et je me suis engagé à les trouver sur le monde. (baisse d'effectifs mais aussi rémunération) » ; « Dans les dispositions que je présenterai lundi, il y aura des dispositions concernant les coûts du travail. Il faudra penser à des mesures salariales. Quand dans un pays, l'emploi souffre et que des gens partent il faut que ceux qui restent ne soient pas trop malheureux. Il faut manier les deux outils, emploi et salaire mais pas dans les mêmes proportions. Dans les pays où on a un problème de sureffectifs (Pologne, GB, Espagne), la réponse salaire se traduit par une politique extrêmement sélective. En France en 2007 on va renforcer la sélectivité des augmentations » ;

Les "perles"

Didier Lombard : « On a vendu Pages Jaunes au bon moment. Tous les opérateurs d'annuaires papier du monde se sont cassé la figure. (...) Le fonds qui a acheté Pages Jaunes va se payer sur la bête pendant 2 ans ! »

Louis Pierre Wenes : « J'ai eu dans ma vie une expérience qui m'a marqué et peut vous montrer, jusqu'où va la motivation bien que l'on ne soit pas dans le même cas. Quand j'étais en mission dans une société en situation économique difficile, il fallait sortir 35% des personnes de la société. Cela aurait pu créer un climat épouvantable, et démotiver tout le monde. Une équipe a travaillé jour et nuit pour mettre le plan en place. Les gens de cette équipe ne savaient pas s'ils seraient dans le plan ou pas. Ils se sont dit c'est notre société, il faut la sauver » ; « Lors de la soirée d'inauguration d'Unik avec les VIP, le Secrétaire du CCE se plaint de ce que : « dans les centres d'appel aujourd'hui ils sont obligés de lire des scripts ! » Cela veut dire que pour lui la manière normale de travailler dans les centres d'appel est d'improviser la réponse. Si on fait ça je ne peux pas construire, pas progresser, pas aller de l'avant. J'ai un vrai problème avec ça. C'est peut-être comme le dit le président parce que je suis un « alsacien borné ». Moi j'aime les choses faites avec rigueur » ;

Olivier Barberot : « On va être obligé de rentrer dans le problème de ces personnes qui ont une employabilité très faible. Il y a des gens qui refusent de bouger lorsqu'on ferme un site et qu'on leur demande d'aller travailler 23 Km plus loin ! » ;

*

Intérim Développement : la panacée selon FT

Intérim Développement est l'une des « expérimentations sociales » présentées lors du séminaire de l'Acсед pour réussir ou dépasser la priorité de 22 000 suppressions d'emploi. Votre Lettre syndicale a voulu en savoir plus :

Les extraits suivants sont tirés de « Lettres du manager » : ils expliquent *Intérim Développement* aux personnels concernés de la DT Est :

✚ l'agence interne mission et développement proposera à des salariés en période professionnelle transitoire des missions à durée limitée, temps plein ou partiel, **adaptées aux besoins de l'entreprise : c'est la naissance de l'Intérim interne**

✚ Par rapport aux prévisions fin 2006 des UO, la DT affiche à fin septembre un sureffectif de 75 personnes. L'utilisation d'Intérim / développement permettra d'apporter de la fluidité en renforçant les métiers prioritaires. Les **70 cadres E et F sur leur poste depuis plus de 5 ans** seront sollicités en priorité.

✚ Intérim / développement poursuit son avance **117 missions DT Est ont été mises en visibilité sur PlanetEmploi** (Initialisation du vivier DT, revue de personnel au sein de chaque Codir UO, entretiens des salariés concernés avec les chef de département et de groupe, prise en charge par l'ED pour qualification et proposition de missions)...

D'après nos sources, il ne s'agit en réalité que de 70 postes proposés. Puis aussitôt retirés car incomplets et/ou mal rédigés, ne comprenant rien sur la mission ni sur les activités, avec un niveau allant parfois du 2.3 au 3.3 ... Ces missions n'apparaissent nulle part sur PlanetEmploi ; seul l'Espace Développement et la fonction RH de DT seraient destinataires de ces « offres mystères ». Bonjour la transparence !!!

✚ L'étude des Performances Individuelles Comparées, systématisées à partir de janvier 2007, permettra d'identifier les viviers potentiels pour les déploiements vers la filière ventes

Sont donc déjà concernés par ID :

les salariés qui ne partent pas en CFC, les salariés qui ne partent pas en retraite (et à qui FT a déjà fait des propositions chiffrées) les cadres qui n'ont pas de poste et sont en mission, les cadres qui n'ont pas atteint ou n'atteignent pas leurs objectifs, voire pire, "qui sont en passe de ne pas les atteindre", Les cadres E et F qui sont sur leur poste depuis plus de 5 ans ...

L'objectif est de réduire fortement les CDD et Intérimaires sur la DT en mettant les salariés « plus ou moins employés » au « boulot »... Sans prendre beaucoup de gants quant aux niveaux des missions / postes, des localisations géographiques, ou encore de l'accompagnement formation.

l'Expérimentation de la DT Est : l'intérim prépare la sortie !

Comme l'a mentionné Mr Barberot lors de son intervention à l' ACSED l'expérience intérim développement, actuellement menée sur la DT Est est donc supposée favoriser la **fluidité de l'emploi**, en s'interrogeant « **sur la valeur créée non pas par les gens, mais par les postes qu'ils occupent**, en détectant systématiquement les personnes concernées et en les inscrivant obligatoirement à l'E^{Space} Développement : « propositions » de missions d'intérim, examen systématique des possibilités de parcours pro dans la maison, priorité aux métiers de la vente et postes stratégiques et sinon, établissement dans un délai fixé à l'avance d'un PPA ou d'un essaimage. Il s'agit de mettre en process et systématiser cette démarche en fixant une liste nominative et en commençant les « coaching et autres procédés d'accompagnement », soit vers un domaine prioritaire, soit à l'extérieur d'un groupe », **connu pour être trop « mère poule » comme le rappelle Didier Lombard.**

« **France Télécom : nous allons vous faire aimer l'an 2000** »... Mr Lombard et son équipe dirigeante ont choisi de faire évoluer ce slogan : « **Actionnaires, avec ACT et intérim développement... nous allons vous faire aimer 2007** » !

Acсед : Le Syndicat National CGC de France Télécom SA a pris connaissance avec étonnement des déclarations de dirigeants du groupe, lors d'un colloque sur « la transformation de l'entreprise » organisé par une association privée. Dans les comptes-rendus confidentiels qui ont commencé à circuler, on a pu apprendre que le plan de 22 000 suppression d'emplois initié par la direction ne se déroulant pas comme imaginé, celle-ci envisage de prendre des « mesures plus radicales » pouvant affecter toutes les catégories du personnel, alors que l'entreprise produit pour la seconde fois un cash-flow historique.

La CFE-CGC s'interroge une nouvelle fois sur les intentions réelles de l'État français, actionnaire principal et dominant de FTSA qui cautionne ou exige l'engagement précipité vers une casse irréversible du potentiel humain de l'entreprise au seul motif de doper temporairement les bénéfices distribuables, une telle politique s'opérant au détriment de l'investissement et du désendettement.

La CFE-CGC rappelle que l'entreprise n'a pas à se dispenser d'appliquer le Droit du Travail et réaffirme l'importance de l'information préalable des instances représentatives du personnel dans les période de restructurations : « *Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise et notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume et la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation du personnel* » (Code du travail Article L 432 1)

Le stress au travail : un mal qu'il faut combattre !

Le stress professionnel (les chiffres nationaux sont plus faciles à obtenir que ceux propres à France Télécom : cherchez l'erreur...) coûterait en moyenne nationale 3 % du Produit intérieur brut (PIB), soit 51 milliards d'euros. C'est ce que constate la CFE-CGC dans son enquête biannuelle.

A l'origine du stress, on trouve :

- des objectifs de direction peu réalistes (pour 42% des interrogés),
- le manque de temps pour réaliser son travail (59 %),
- l'accélération des rythmes de travail (84 %),
- l'accroissement de la charge de travail (78 %),
- le manque d'information sur la stratégie de l'entreprise (39 %),
- laquelle n'entraîne qu'une adhésion relative (62 %),
- le peu de reconnaissance d'efforts (46 %),
- mal rétribués (70 %),
- le manque de perspectives de carrière (49 %)...

Et 82 % des cadres estiment que le stress n'est pas pris en compte par l'entreprise.

Salariés de FT : ces descriptions ne vous sont-elles pas familières ?

Un combat de la CFE CGC

Compte tenu des énormes coûts financiers et humains que le stress professionnel engendre, la CFE-CGC considère «la valorisation du travail» et «la place et le rôle» de l'encadrement face aux «stratégies erratiques» des directions comme une interrogation centrale. Les travaux de la CFE-CGC mettent en lumière la persistance et l'aggravation d'un phénomène qui se révèle être une véritable maladie professionnelle. Ils montrent les travers du management par le stress, destructeur des valeurs aussi bien humaines qu'économiques, et fondé sur les seuls résultats financiers.

Le casse-tête des ordres changeants et contradictoires

Dans de nombreuses enquêtes, menées par la CFE CGC, l'on dénonce le «choc des pratiques managériales» fait d'objectifs professionnels impossibles à atteindre ou d'évaluations des personnels qui ne sont, en fait, qu'un «concours de beauté» aboutissant à des décisions «arbitraires»... **le stress est souvent créé** par la déstabilisation, ou encore le jeu habilement et très professionnellement pratiqué chez France Télécom des chaises musicales. Le salarié doit être toujours «**en mouvement**» : restructurations et réorganisations incessantes, changement de métiers, de techniques, d'environnement, objectifs chiffrés qui changent constamment, mobilité géographique... Il n'y a qu'une chose qui ne change pas : votre salaire !

Un individu est dit stressé quand « sa fonction d'adaptation est dépassée » et qu'il en ressent de la douleur. Que chez France Télécom, on parle plutôt « d'inadaptation à la concurrence », « d'inadéquation au modernisme », de « réfractabilité au changement », le résultat est le même, **dans notre société le stress au travail malmène un salarié sur trois et huit cadres sur dix.**

... en bref... en bref...

Accord électoral IRP :

Quatre syndicats seulement (CFE-CGC, CFDT, FO, CFTC) ont finalement signé l'accord sur l'organisation de la prochaine élection des IRP (CE / DP). La CGT et SUD ont refusé de s'y associer, à la dernière minute.

Le vote aura bien lieu le 11 janvier dans les 19 CE sur 20 que compte l'UES (Orange est exemptée).

Activités Sociales et Culturelles :

La CFE-CGC a été le seul syndicat à ne pas signer, le 30 novembre dernier, l'avenant qui proroge jusqu'à juin 2007 le mandat de délégation de gestion des ASC, confiée à la direction de l'entreprise. En effet, à la date du 31 décembre 2006, ni le CCE ni plusieurs CE ne seront en mesure de reprendre la gestion de certaines de ces activités. La CFE-CGC n'a pas souhaité signer un texte qui aurait imposé un modèle centralisé aux autres CE.

Transition :

Pour tenir compte de la modification du périmètre des CE (qui passe de 38 à 20), une « réunion nationale » regroupera la direction et les différentes Organisations Syndicales afin de préciser les modalités de la transition, notamment en ce qui concerne la gestion des activités sociales et culturelles.

Fins de carrière :

Alors que le dispositif des CFC qui avait été signé uniquement par 2 OS (dont la CFE-CGC) s'achève dans un mois, les négociations sur un dispositif de substitution n'avancent pas. Elles ne sont pas rompues pour autant ! Prochaine entrevue à la mi-décembre.