

Élections CE/DP : un 11 janvier décisif

Les élections seront l'occasion de décider de la politique qui sera conduite par les représentants du personnel pendant les deux prochaines années, d'une part **au niveau de l'action sociale**, d'autre part **au niveau des Activités Sociales et Culturelles (ASC)**.

✚ **Concernant l'action sociale, la CFE-CGC défend une position originale au sein de France Télécom :**

Elle se refuse à signer les accords léonins que propose la Direction comme l'accord sur la Négociation Annuelle Obligatoire des salaires, où l'augmentation annuelle a été revue à la baisse, et malgré tout signé par FO et la CFDT (cf. Votre Lettre Syndicale de mars) ou l'accord sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences, dit GPEC, qui entérinait la mobilité forcée (et pourtant signé par la CFTC, cf. Votre Lettre Syndicale de mai).

Elle propose au contraire une voie républicaine où la défense des salariés se fait dans le cadre de l'intérêt collectif (salariés, clients et actionariat populaire) et ne se réfugie pas dans une opposition stérile et inefficace. Elle refuse la dictature du court terme, des effets d'annonce et des marchés financiers. Elle lutte et luttera sans relâche pour empêcher les barons de détruire ce fleuron industriel qu'est le groupe France Télécom Orange. Elle croit dans les valeurs de l'homme, dans la constance et en la force du projet industriel...

✚ **Concernant les ASC, la CFE-CGC au CE de SCE* (branche entreprise), démontre chaque jour qu'il est possible d'utiliser à bon escient les 2,25% de la masse salariale arrachés à la Direction, et la force de la masse économique (5 milliards de rétribution nette par an à FT SA) que les personnels de France Télécom représentent :**

- pour redonner du pouvoir d'achat au personnel, entre autre en obligeant les grandes entreprises à accorder des réductions tarifaires importantes...
- pour organiser la solidarité entre les riches et les pauvres, et avec ceux que la vie malmène...
- et aussi pour créer le lien social indispensable cette à collectivité dont nous sommes membres.

* <http://www.ceftsce.com>

Jamais les critiques de la CFE-CGC n'ont été aussi redoutées par une direction en manque de projet et sans avenir. Chaque voix qui se portera sur la CFE-CGC sera une brique de l'édifice que nous devons construire pour faire face à l'aveuglement et au diktat des marchés financiers qui ne pensent qu'à démanteler France Télécom.

Notre principal ennemi : l'abstention. C'est elle qui permet aux organisations rétrogrades de monopoliser la représentation des salariés dans l'entreprise et dans les médias.

Citoyens de France Télécom-Orange, le 11 janvier aux urnes pour défendre votre emploi, vos revenus, et faire reconnaître la qualité et l'importance de votre travail.

Sébastien Crozier, Élu du CCE

Pages Jaunes : Confirmation d'une erreur stratégique, la direction n'est malheureusement pas à ça près !

L'affrontement sans merci que se sont livrés de longue date « nos » barons ayant empêché les synergies industrielles, c'est finalement la logique financière qui a pu prévaloir ! France Télécom a donc cédé sa participation dans Pages Jaunes au fond d'investissement KKR, connu pour être spécialisé dans le « dépeçage » de sociétés. Le groupe « intégré » se coupe ainsi de savoir-faire essentiels pour passer d'une logique d'opérateur à une société de service ! Plus grave est le volet social, les personnels se voyant refuser l'application de la carrière miroir pour les fonctionnaires et le droit au retour pour les droits privés, voilà revenus les démons Mobilité Forcée et Mise à Disposition ! Pire, le piège tendu sur Planète Emploi, qui offre des postes chez Kompass, sans mentionner que la société ne fait plus partie du groupe !

Décidemment, tous les moyens sont bons pour atteindre les 22000 suppressions de poste...

SI VOUS EN AVEZ ASSEZ

- ✚ de ne pas avoir de loisirs à FT...
- ✚ des multi-réorganisations et des mobilités forcées...
- ✚ de perdre du pouvoir d'achat et d'être régulièrement oublié lors des augmentations...
- ✚ de la langue de bois, des discours pontifiants et des « faites ce que je dis, mais pas ce que je fais »...
- ✚ du manque de clairvoyance, des politiques à courte vue, et de la stratégie du « tout pour l'actionnaire »...

SI VOUS VOULEZ

- ✚ avoir voix au chapitre, être entendu, certes, mais surtout écouté...
- ✚ contribuer à améliorer la vie quotidienne dans votre entreprise...
- ✚ partager un programme constructif pour l'intérêt de la collectivité que représentent les personnels de l'entreprise, et ses clients...

**Soyez candidat
pour les prochaines élections
des Délégués du Personnel et
du Comité d'Établissement.**

Thérèse Da Silva 01 55 88 66 00
sncgc-ft@wanadoo.fr

LES IRP, PETIT RAPPEL...

Un peu d'histoire :

La révolution française avait interdit les corporations, en ce qu'elles portaient atteinte « à la libre contractualité entre individus égaux ». Mais au 19ème siècle, l'affirmation de la politique libérale en matière économique, le développement des grands chantiers et l'accélération de l'urbanisation, rendent la question sociale de plus en plus pressante et contraignent les politiques à reconnaître en 1868 les chambres syndicales et le Droit de réunion. Il faudra près d'un siècle (de la loi « Waldeck-Rousseau » de 1884 qui légalise les syndicats aux lois Auroux de 1982 sur la représentation des personnels) pour que le syndicalisme français se construise. Ainsi, il est constitutionnellement acquis que « toute personne peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix ».

Quelques définitions :

Le Syndicat regroupe les adhérents et les militants d'un même secteur d'activité professionnel. Il assure la défense des intérêts matériels et moraux des salariés. Il est représenté au sein de l'entreprise par la **section syndicale** que le **Délégué Syndical Central** représente. Il coordonne les actions des délégués syndicaux d'établissements principaux (que sont SCE, R&D, les DT...), participe aux négociations et à la signature des accords au niveau de l'entreprise.

Les Délégués du Personnel (DP)

Ils ont pour mission de présenter au chef d'entreprise ou à son représentant toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

Le Comité Central d'Entreprise (CCE), les Comités d'Etablissements (CE)

Institutions composées des élus titulaires et suppléants qui représentent les salariés, des représentants syndicaux désignés par chaque syndicat représentatif, et du chef d'entreprise ou d'établissement qui le préside, le CCE et les CE sont investis de deux missions, qu'ils effectuent notamment au travers de l'outil que sont par exemple les commissions égalité professionnelle, formation etc.

✚ Dans le domaine économique

Le CCE et les CE assurent la prise en compte permanente des intérêts des salariés dans les décisions concernant l'organisation, la gestion, les conditions d'emploi et de formation et, notamment, les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs (restructurations, plans sociaux...).

✚ Dans le domaine social

Les CE assurent la gestion des activités sociales et culturelles. à FTSA cela représente 160 millions d'euros.

LA CFE-CGC C'EST QUOI ?

Première organisation syndicale de l'encadrement, techniciens, agents de maîtrise, forces de vente, cadres et ingénieurs, la CFE-CGC est ouverte à tous, sans aucune discrimination ni exception de quelque sorte que ce soit (statut, sexe, classification...)

La CFE-CGC, syndicat moderne, constructif, véritable force de proposition, souhaitant privilégier la négociation dans tous ses combats, est un groupe d'hommes et de femmes, professionnels de leur entreprise, qui partagent des valeurs et des objectifs communs :

Défendre les intérêts des personnels dans le cadre de l'intérêt collectif de l'entreprise, promouvoir nos valeurs humanistes et républicaines, représenter et soutenir :

- ✚ les cadres et les non cadres,
- ✚ les fonctionnaires et salariés de droit privé,
- ✚ les hommes et femmes...

Etre candidat CFE-CGC, c'est pouvoir :

- ✚ Défendre le personnel de votre établissement, de votre entreprise, du groupe...
- ✚ Refuser la financiarisation de l'entreprise, proposer des alternatives, contribuer au dialogue social...
- ✚ Informer les Comités d'Entreprise / Etablissement, les Comités d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail, les Organisations Syndicales et l'entreprise des problèmes concrets du personnel...
- ✚ Être mieux informé et pouvoir informer son environnement sur l'actualité économique et sociale du groupe...
- ✚ Bénéficier de formations, d'heures de délégation, du droit d'organiser des réunions, d'une assistance juridique et d'une protection personnelle liée à l'exercice de votre mandat...

Et participer au développement de la CFE-CGC, syndicat de proposition et d'action !

Le constat

Les revendications de la CFE-CGC

Rémunérations

- Baisse continue du pouvoir d'achat : l'enveloppe de l'augmentation des salaires est inférieure depuis trois ans à l'inflation réelle ; et tous les salariés sont loin d'être augmentés chaque année !
- Le variable au détriment de la part fixe : la direction privilégie les promesses aléatoires d'augmentations (à la tête du client) au détriment d'une progression assurée du pouvoir d'achat de tous,
- Le triomphe de l'économie rentière : en 2006, le groupe a réalisé davantage de bénéfices que les 5 milliards de rémunération versés aux fonctionnaires et salariés, les seuls qui contribuent véritablement à faire vivre l'entreprise!

- Rattrapage des pertes de pouvoir d'achat des trois dernières années,
- Garantie du maintien du pouvoir d'achat,
- Retour à des augmentations fixes et collectives,
- Pour les cadres : les éléments fixes de tous les salariés doivent progresser !
- Maintien absolu de la référence à la rémunération annuelle,
- Bilan annuel détaillé des rémunérations, collectif, par classification et par individu
- Gel immédiat de tous les nouveaux programmes de distribution de stock options et de versement des dividendes pendant la période d'austérité salariale,
- 2007 : +3% de fixe POUR TOUS...

Emploi

- 22000 suppressions d'emploi titulaire sur trois ans (mais on ne touche pas aux 12000 sous-traitants et intérimaires), 10000 changements de postes forcés; fermetures de très nombreux sites, délocalisations (...),
- Non reconduction du dispositif des CFC,
- Restructurations / réorganisations permanentes et contradictoires depuis trois ans,
- Des menaces de mobilité forcée sans précédent...

- Renégociation d'un nouveau système de fin de carrière
- Transparence des périmètres des bassins d'emploi,
- Pas de mobilité autre que négociée notamment en dehors des DT et des divisions d'origine,
- Pas de dégradation hiérarchique
- Retour vers la fonction publique : convention nationale tripartite État / entreprise / syndicats

Protection sociale

- Augmentation continue des prélèvements sociaux et pression continue pour une baisse de la part patronale,
- Grignotage et érosion incessantes des dispositifs de protection sociale,
- Renégociation à la baisse des contrats de travail à l'occasion des accords de substitution...

- Extension du système de retraite supplémentaire, réservé à la catégorie G, à tous les personnels
- Passage de la part de l'employeur dans la prévoyance de 50% à 60% (comme dans certaines filiales)
- La prime « enfants » doit bénéficier aux nouveaux embauchés

Environnement social

- Application laborieuse et inachevée du code du travail
- Réintégration à la hussarde des filiales,
- Dégradation de la vie contractuelle : de moins en moins d'accords, de plus en plus de contestations
- Droit d'expression et d'information : les CE et les OS contraints d'utiliser des outils archaïques (tracts, courriers)...

- Étendre les garanties protectrices du Droit du Travail à tous les statuts,
- UES : harmonisation par le haut des accords et conventions au sein du groupe,
- Accords de substitutions au meilleur des statuts,
- Pour les CE, le CCE, les sections syndicales et les OS : droit d'envoi d'un mail par mois à destination du personnel...

Fonctionnaires

- Des menaces sur l'emploi, sur les carrières, sur le statut, sur la rémunération,
- Pressions inadmissibles au départ ou à la démission,
- Absence de vie contractuelle dans de nombreux domaines,
- Des retraites insuffisantes...

- Négociation d'un accord contractuel sur la « carrière miroir »,
- Étendre les garanties protectrices du Droit du Travail à tous les statuts,
- Droit à la formation : DIF/CIF,
- Participation et intéressement calculés sur la même base que le régime plus favorable des salariés du privé,
- Retraites : l'employeur devra cotiser une part complémentaire sur la base du SGB...

ASC (Activités Sociales et Culturelles)

- Un système d'activités sociales et culturelles toujours insatisfaisant,
- Restauration : la gestion opaque de 60 millions d'euros,
- Un quotient familial inique qui écarte le plus grand nombre du bénéfice des ASC,
- Une mutualisation rigide qui interdit l'expérimentation des CE et un professionnalisme insuffisant...

- Plus de redistribution, plus de transparence, moins de frais de gestion,
- Des comptes annuels exacts sur la restauration et l'affectation des sommes non-dépensées aux tickets restaurant
- Un quotient familial où ne soit tenu compte que des classifications et du nombre d'enfants
- Des activités mutualisées en « self service »,
- L'embauche d'une équipe de professionnels pour la gestion des ASC mutualisées

Le « groupe intégré », France-Télécom en a glosé, la CFE-CGC l'a fait : l'UES est reconnue !

Avec NEXt, la direction nous jouait la partition du groupe intégré et par ce seul prétexte justifiait en permanence ses réorganisations.

Elle espérait sans doute que personne ne relèverait la fausse note que constitue son refus d'accepter l'**unicité de la représentation du personnel**. C'était compter sans la CFE-CGC, particulièrement sensible à l'harmonie de la musique sociale, facilement irritée de toute discordance dans ce domaine et par ailleurs convaincue de longue date par la nécessité de l'unité du groupe, **dans toute ses formes**.

Ainsi, comme nous vous l'avions rappelé dans notre numéro de septembre, et malgré l'opposition ou le scepticisme des autres OS, la CFE-CGC avait saisi le Tribunal d'Instance pour permettre l'orchestration de l'UES (Unité Économique et Sociale) entre France Télécom et Orange.

Malgré l'assistance d'avocats prestigieux, la direction a finalement été désavouée par le juge. L'UES est déclarée et le « groupe intégré » doit maintenant commencer à s'intégrer socialement !

Dans la pratique l'UES, c'est pour les personnels des deux plus grosses entités l'unification de leur protection sociale et économique au meilleur des deux statuts, c'est l'obligation pour la direction de négocier avec des partenaires sociaux débarrassés des batailles de chapelle, qui partagent les mêmes objectifs de défense des personnels, c'est la fin programmée de politiques d'intéressement antagonistes incitant les managers de chaque entité à pratiquer la concurrence interne !

C'est au plan social, un seul Comité Central d'Entreprise, un seul Délégué Syndical Central par Organisation Syndicale... communs à FTSA et Orange. Ne doutons pas qu'au fil du temps d'autres entreprises du groupe rejoignent cette UES, tant les incohérences actuelles nous sont préjudiciables. Pour exemple ce qui se passe à la Réunion, où nos deux réseaux de boutiques France Télécom et Orange Shop se livrent bataille, pour le plus grand bénéfice du concurrent véritable SFR, qui à lui seul réalise un chiffre d'affaire supérieur à la somme du CA de nos deux entités...

La reconnaissance de l'UES, c'est aussi un nouveau gain potentiel en pouvoir d'achat pour le personnel, puisque **d'ores et déjà la CFE-CGC revendique l'harmonisation des avantages en nature**, (téléphones fixes et mobiles, gratuits pour les personnels des deux sociétés) et des avantages sociaux (régime de prévoyance...)

Enfin, par la transparence qu'elle oblige, cette Unité Économique et Sociale constituera un outil supplémentaire de défense du personnel, notamment au moment de l'intégration des filiales, ou autres opérations de fusions et transfert dans lesquelles trop souvent les salariés et les fonctionnaires en détachement sont malmenés.

En faisant constater l'UES, la CFE-CGC démontre sa modernité sociale, sa capacité à appréhender les vrais enjeux de notre entreprise et par la même, son caractère incontournable dans le dialogue social.

Transpac : une précipitation suspecte ...

L'intégration Transpac à SCE est stratégique pour l'ensemble du groupe :
- Avec 3200 personnes, il s'agit de la plus grosse intégration de filiale dans FTSA, préfigurant l'absorption possible d'Orange et d'Equant.

- De plus, le statut des personnels étant en général meilleur dans les filiales qu'à FTSA, la direction tente une remise à niveau « par le bas » pour les rémunérations, l'intéressement, les horaires et les conditions de travail...

Trois dossiers nous empêchent de signer l'accord de substitution proposé par la direction :

- la volonté affichée par la direction de supprimer les PV et PVV propres à Transpac, ce qui entraînerait une très forte baisse de pouvoir d'achat pour les personnels concernés ;

- le projet de suppression des mesures d'aménagement et d'indemnisation du travail en horaire non ouvrable (HNO), notamment 24h/24h ;

- enfin, le refus réitéré de l'entreprise de garantir l'application des « carrières miroir », pour les fonctionnaires qui réintègrent FTSA.

Tout en refusant de préciser ses positions, l'entreprise accélère néanmoins les négociations tant est pressant son désir d'obtenir une signature avant fin décembre... Mais pourquoi tant de hâte ?!

**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 coéditée par les
Sections CFE-CGC
de France Télécom SA
et de Orange SA

Responsables de la publication :

Jean Pierre Forbé 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-ft.com

Comité éditorial :

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