

Parce que nous voulons vous fournir une information la plus à jour possible et que l'actualité de cette rentrée a été particulièrement riche en négociations de « fin de mois », nous avons choisi de coller à l'événement et de retarder la parution de cette lettre. Au sommaire de ce numéro tardif, donc, le démarrage des négo IRP, le « décryptage » des rémunérations, la prise de parole de la DT Centre Est dans l'indispensable Info Régions, la remise en question du statut Dbis, l'UES et la composition détaillée de vos futurs CE...

Très bonne lecture !

Le fait du mois :

IRP 2007, le démarrage

La première étape de la négociation IRP 2007 est terminée et l'avenant à l'accord du 13 juillet 2004 a été signé le 28 septembre 2006 par la CFTD, la CFE CGC, la CFTC, FO et SUD.

Que faut-il retenir de cette négociation ?

- ✚ les mécanismes des élections de janvier 2005 seront pour l'essentiel reconduits en janvier 2007.

- ✚ La découpe en 19 CE prend en compte la réduction du nombre de structures territoriales (11 DT + la corse en lieu et place des 31 DR) ainsi que les réorganisations profondes des structures nationales de l'entreprise (les Divisions et aux autres Fonctions).

- ✚ le nombre des élus CE est certes globalement en diminution mais des moyens supplémentaires seront mis à leur disposition (ils seront plus nombreux dans les CE regroupant plus de 5000 personnes et disposeront d'heures de délégation supplémentaires)

- ✚ le CCE continuera d'être constitué de 25 membres et le mode de désignation de ses 25 titulaires et 25 suppléants n'est pas modifié.

- ✚ les établissements au sens des délégués du personnel sont identifiés dans l'accord et des négociations locales vont venir compléter cette liste afin de prendre en compte les réalités locales : comme en 2005 les élections des DP devraient ainsi être organisées dans plus de 500 circonscriptions

- ✚ malgré la réduction du nombre des établissements principaux et secondaires les moyens réservés aux syndicats restent globalement constants : **c'est l'essentiel pour garantir un dialogue social de qualité !**

La 2^{ème} étape de la négociation nationale va très vite commencer : il s'agira de définir les collèges électoraux qui seront utilisés pour les prochaines élections.

Enfin il restera à négocier avant fin novembre 2006 l'accord pré-électoral proprement dit :

- ✚ établir les règles de répartition des personnels et des sièges dans les collèges électoraux.

- ✚ répartir les effectifs par collège pour les élections dans les 19 CE

- ✚ répartir les effectifs par collège pour les élections dans les établissements DP

- ✚ préciser les modalités pratiques des scrutins CE et DP annoncés pour le 11 janvier 2007 (par exemple le calendrier des opérations et notamment du dépôt des listes de candidats, le vote par correspondance et pourquoi pas le vote électronique)

La CFE CGC va maintenant procéder à la constitution de ses listes de candidats : si le mandat d'élu CE et/ou d'élu DP vous intéresse, n'hésitez pas à vous faire connaître !

Appel à candidatures

« Engagez-vous, rengagez-vous.. »

Les prochaines élections des comités d'entreprises et des délégués du personnel (Institutions Représentatives du Personnel - IRP) auront lieu en janvier prochain.

Vous partagez les thèmes abordés dans cette lettre, vous approuvez les objectifs de la CFE-CGC ? Vous voulez défendre le personnel, vos collègues et vous-mêmes ? Vous voulez participer à une action syndicale renouée, combative, imaginative ?

Soyez candidat CFE-CGC dans votre établissement !

Contactez nous :

01 55 88 66 00

sncgc-ft@wanadoo.fr

INFO REGIONS

Les laissés pour compte de la DT Centre Est.

Entre la vraie vie des régions et la télé réalité, la différence malheureusement n'est actuellement pas bien grande. Pas besoin d'être un nostalgique du Loft ou de participer à Koh-Lanta pour se faire éliminer ; il suffit juste de faire partie du personnel d'Orange France Télécom pour n'être plus qu'une simple variable d'ajustement économique et devenir le maillon faible ...

C'est ainsi que va la vie, par exemple, sur la DT Centre Est :

Fermeture annoncée de la cellule conservation Lyon, effectifs en difficulté sur les AT, mutualisation de « l'AQD » en Auvergne, et les Pages Jaunes de Chambéry qui rient jaune...

La vie n'est donc pas un long fleuve tranquille, ni pour les personnels cela s'entend, ni, et c'est plus grave, pour nos clients qui se lassent déjà de toujours courir après la qualité et la performance de service que la nouvelle organisation France était censée offrir.

Dans cette situation de fragilisation intense, plus que jamais la section syndicale CFE-CGC Rhône Alpes Auvergne réitère son engagement à vos côtés et sa volonté constante de vous défendre.

Contactez-nous au 04 78 63 81 03

Part « Variable » salariale : à la baisse, toute !

Didier Lombard s'y était engagé devant les analystes le 14 février 2006 : la masse salariale ne représentera plus que 36,5 au lieu de 37% du CA d'ici 2008. Les objectifs sont atteints avant l'heure... et pour y parvenir la direction a déployé une stratégie à tiroir, en bloquant les salaires, diminuant les éléments variables, agitant des hochets pour détourner l'attention.

1) Le blocage des salaires

La Direction a signé un accord avec FO et la CFDT lui permettant de n'augmenter la part fixe des salaires que de 2,1%, soit à un niveau inférieur à l'inflation*.

Ce taux est réparti très inégalement ; les G par exemple voient leur salaire progresser de 6% en moyenne.

Des consignes strictes sont données pour qu'un tiers des salariés et les plus de 50 ans ne soient pas augmentés, que des blocages interviennent pour ceux éligibles au CFC... et dont l'avenir est ailleurs.

Comme par ailleurs, un certain nombre d'entre nous ont bénéficié d'une augmentation managériale ou d'une promotion, une majorité de cadres ont eu une augmentation entre zéro et 2% et donc perdu en pouvoir d'achat !

L'inflation mange l'augmentation, quand il y a augmentation...

Dans la pratique, la direction de l'entreprise s'efforce d'année en année d'accroître la part variable du salaire (augmentations managériales, primes, etc.) au détriment de la part fixe. Pour les cadres, c'est déjà fait : il n'y a plus que du variable ! Avec en prime, une très grande « modération imposée des augmentations ».

D'où l'importance aujourd'hui donnée aux autres éléments variables du salaire, comme les PV et les PVV.

2) La diminution des éléments variables

Le terme « variable » recouvre deux éléments du salaire :

- ✚ les éléments de la rémunération liés à la performance ;

- ✚ les éléments liés à la nature du poste : vendeur, HNO...

Sur les éléments liés à la performance, la direction décide au niveau national de l'objectif financier à délivrer au marché et donc détermine l'enveloppe de part variable à distribuer en fonction du bénéfice qu'elle veut annoncer.

Comme le CA ne progresse plus et que Didier Lombard s'est engagé à augmenter les bénéfices pour verser un dividende de 1 euro en 2006, 1,20 euros en 2007 (au lieu de 0,48 en 2004), une seule solution reste : baisser la masse salariale et donc baisser la part variable. Pire, comme les salariés les plus âgés partent, et que les autres ne sont pas augmentés suffisamment, la moyenne des salaires par classification et par âge baisse !

De plus, dans les bilans sociaux annuels la direction organise la dissimulation en mélangeant traitement et salaires : les salaires supportent des charges plus élevées, à net identique le brut est donc plus important. Dans un même temps, la proportion de salariés augmente on a donc l'impression que le brut progresse alors qu'en fait le net baisse !

Les fusions ou transferts sont l'occasion d'un coup de rabot supplémentaire dont la direction ne se prive pas à l'exemple de ce qui se passe Transpac :

Commissions sur ventes, primes à objectifs, HNO, tous ces éléments « variables » du salaire permettent de motiver le salarié en liant le montant de sa rémunération à sa performance. Pour l'entreprise, c'est l'un des moyens de piloter la masse salariale en fonction de la conjoncture et de s'assurer de la bonne réalisation de ses objectifs. **Les parts variables permettent donc du « gagnant-gagnant ».**

En théorie, car là encore, la direction s'attaque durement aux principes de rémunérations, et à l'heure où le groupe a décidé de réintégrer un grand nombre de filiales, c'est l'occasion pour la direction de « tondre les moutons ». Ainsi, pour les négociations d'intégration de Transpac à SCE, la direction veut unilatéralement ramener le niveau des PV et PVV de Transpac qui représentent près de 30% de la rémunération, au niveau propre à France Télécom (en moyenne 15%). **Rappelons-le, collectivement ou individuellement, la direction n'a pas le droit de modifier le niveau de rémunération et son mode de calcul, qui est l'un des éléments constitutifs du contrat de travail.**

La CFE CGC fera respecter le Droit du Travail !

3) Les hochets

Pour justifier la baisse des rémunérations salariales la direction souligne la bonne tenue de la participation (versée dans 5 ans) et qui il est vrai a légèrement augmenté. Que dira-t-elle l'année prochaine lorsque le bénéfice baissera et que la participation s'effondrera, c'est la faute à pas de chance ?

- ✚ La direction a donc décidé de créer un nouveau hochet, le PERCO, système de retraite ou la direction abonde à hauteur de 450 €, tout en continuant d'agiter les anciens, tels que les 300 € d'abondement de l'intéressement en cas de versement dans le PEG, et elle n'oublie pas 4 000 cadres bien naïfs qui croient encore à la vertu des stock-options

- ✚ En bref que se passe-t-il ? le poids de la rémunération variable ou des éléments collectifs que la direction peut dénoncer à tout moment ne cesse de progresser. Ils représentent près de 25% du montant des rétributions d'un cadre. Et si demain les résultats sont trop mauvais la direction diminuera les parts variables, dénoncera les accords et continuera d'utiliser les salariés comme variables d'ajustement aux marchés financiers !

La CFE-CGC exige de la Direction la remise pour chaque salarié de son bilan de rétribution comprenant tous ses éléments constitutifs accompagné d'un comparatif avec l'année précédente ainsi que sa situation dans le fameux « nuage de points » !

***Inflation : en glissement annuel, elle est de 1,9%. Mais dans cet indice qui ne mesure pas l'évolution du pouvoir d'achat mais celle des prix, l'Insee ne prend pas en comptes les « charges contraintes » tels que les loyers, les charges liées à l'habitat, les frais d'assurances, le transport..., tous postes en très forte hausse (de + 6% pour le logement !). Les « charges contraintes » représentaient 34% du revenu disponible en 2004, 39% aujourd'hui !**

D bis, la fin d'un artifice?

Les origines:

En 2000, la toute récente branche professionnelle des télécommunications met en place une classification « CCNT » (Convention Collective Nationale des Télécommunications) comportant 7 niveaux (de A à G) dont les niveaux E, F, G étaient réservés aux cadres.

A cette époque, France Télécom qui caressait l'idée d'unifier tous ses personnels, fonctionnaires inclus, sous la classification de la CCNT mais qui considérait peut-être qu'un cadre FP différait d'un cadre CCNT, ne souhaitait donc pas que tous ses fonctionnaires cadres au sens de la fonction publique (les III.1, III.2 et III.3) soient classifiés en E ou au delà.

France Télécom avait ainsi obtenu de la branche des télécommunications la possibilité de créer par accord d'entreprise, un niveau Dbis, certes réservé à des cadres mais dont les règles de gestion échapperaient pour l'essentiel aux contraintes de la CCNT (à titre d'illustration les cadres du niveau Dbis ne bénéficient pas d'un salaire minimum garanti par la branche professionnelle).

Ironie de l'histoire !

France Télécom entre temps abandonne l'idée d'appliquer les dispositions de la CCNT à ses cadres fonctionnaires, et par ailleurs la loi du 31 décembre 2003 permet aux fonctionnaires de rester dans l'entreprise tout en continuant de bénéficier des attributs liés à leur statut garanti par la Fonction Publique. Les seuls fonctionnaires qui sont éventuellement concernés par le niveau Dbis de la CCNT sont ceux qui, comme le permet cette loi, ont choisi d'être détachés sur un emploi de salarié cadre.

Qu'à cela ne tienne, néanmoins ! l'occasion est trop belle et certains employeurs de la branche des télécommunications (dont bien évidemment France Télécom !) ont quand même créé par accord d'entreprise le niveau Dbis : Aujourd'hui, 10 % des personnels de la branche sont désormais à ce niveau...

Le constat fait par la branche professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche des télécommunications représentant les salariés sont unanimes à constater que ce niveau Dbis n'a plus « l'utilité » qui était la sienne lors de sa création, et qu'en revanche il est trop souvent devenu un premier niveau de recrutement de cadres insuffisamment garanti par la branche.

Dans ces conditions, une négociation vient de commencer au niveau de la branche pour étudier les modalités de la suppression du niveau Dbis.

Les conséquences pour France Télécom

Les salariés classifiés Dbis sont des cadres ! A ce titre, la CFE CGC considère qu'une disparition du niveau Dbis a pour conséquence la classification des personnels concernés au niveau E, et exigera de la CCNT une garantie en ce sens.

L'UES, où en sommes-nous ?

Depuis plusieurs mois la CFE-CGC avait fait le constat que les actuelles instances représentatives du personnel

(le Comité Central d'Entreprise de FT SA, le CE d'Orange et le Comité de Groupe France) étaient devenues inadaptées et insuffisantes face à l'évolution, voulue par la Direction et chaque jour plus visible, vers un Groupe intégré.

L'Unité Économique et Sociale améliorant considérablement les moyens mis à la disposition des représentants du personnel en leur permettant, entre autre, d'avoir un CE pleinement capable d'exercer son activité, c'est sans surprise que la direction a refusé toutes les demandes d'ouverture de négociations formulées par la CFE-CGC en vue de la reconnaissance d'une UES.

Il est à noter par ailleurs, que la position de refus adoptée par la Direction était d'autant plus facile à tenir que la CFE-CGC se trouvait isolée dans sa demande par rapport aux autres instances de représentation du personnel, (isolement curieux puisque cette demande aurait véritablement bénéficié au personnel).

Vous en avez été donc informés dans notre précédent numéro, la CFE-CGC a utilisé les moyens légaux à sa disposition en demandant au Président du Tribunal d'Instance de Paris de reconnaître la réalité de l'Unité Économique et Sociale entre France Télécom SA et Orange France.

Lors de l'audience qui a eu lieu le 21 septembre :

la CFE-CGC, soutenue par SUD, a plaidé la réalité de l'UES (activités à l'évidence complémentaires, objectif unitaire clairement et fréquemment affiché, moyens pour y parvenir mis en œuvre, concentration des pouvoirs de direction, mise en place d'une politique industrielle et commerciale commune, DRH commune progressivement constituée, règles communes appliquées aux salariés des deux entités, services communs où les salariés travaillent à la fois pour les différentes sociétés, nombreux exemples de permutableté...) et donc sa reconnaissance.

La CFDT et la CGT, qui n'avaient pas cru bon de rédiger des conclusions écrites, ont répondu « oui » à la question posée par la Présidente du TI : « si je comprends bien votre position, l'UES existe mais il n'est pas opportun de le reconnaître » sic!

L'avocat choisi conjointement par France Télécom et par Orange a plaidé la non reconnaissance de l'UES.

FO s'est alignée sur la totalité des conclusions de l'avocat de la Direction osant même préciser que « ...le Comité de Groupe France répondait pleinement aux besoins ... ».

la CFTC n'avait pas rédigé de conclusions écrites et n'était pas représentée lors de l'audience.

Le jugement sera prononcé le 12 octobre 2006. Nous vous en tiendrons bien sûr informés !

La liste à la Prévert de vos 19 futurs CE et de leur composition:

✚ **Le CE de la DT Caraïbes englobe** l'AE Caraïbes, les AGP Guadeloupe, Martinique et Guyane et les URRIC Guadeloupe et Martinique.

✚ **Le CE de la DT réunion englobe** l'AE La Réunion, l'AGP La Réunion, l'UI Réunion et l'Agence Mayotte

✚ **Le CE de la DT nord englobe** l'AE Nord de France, les AD Picardie Champagne Ardennes et Nord Pas de Calais, l'AC Home Nord de France, le CCOR Nord de France, et les UI Picardie, Nord Pas de Calais et Champagne Ardennes

✚ **Le CE de la DT Nord Ouest Centre englobe** l'AE Normandie Centre, les AD Centre Val de Loire et Normandie, l'AC Home Normandie Centre, le CCOR Normandie Centre, et les UI Centre Val de Loire et Normandie

✚ **Le CE de la DT Est englobe** l'AE Grand Est, les AD Bourgogne Franche Comté et Alsace Lorraine, l'AC Home Grand Est, le CCOR Grand Est, L'AT Home Nord Est, les UI Lorraine, Alsace et Bourgogne Franche Comté et l'Unité de Facturation et Recouvrement

✚ **Le CE de la DT Centre Est englobe** l'AE Rhône Alpes Auvergne, les AD Alpes et Lyon Auvergne, l'AC Home Rhône Alpes Auvergne, le CCOR Rhône Alpes Auvergne, L'AT Home Sud Est, et les UI Alpes, Lyon et Auvergne

✚ **Le CE de la DT ouest englobe** l'AE Ouest Atlantique, les AD Bretagne et Pays de Loire, l'AC Home Ouest Atlantique, le CCOR Ouest Atlantique, L'AT Home Ouest, et les UI Bretagne et Pays de Loire

✚ **Le CE de la DT sud englobe** l'AE Sud Ouest Méditerranée, les AD Midi Pyrénées et Languedoc Roussillon, l'AC Home Sud Ouest Méditerranée, le CCOR Sud Ouest Méditerranée, et les UI Midi Pyrénées et Languedoc Roussillon

✚ **Le CE de la DT sud est englobe** l'AE Rhône Méditerranée, les AD Provence Cote d'Azur et Rhône Provence, l'AC Home Rhône Méditerranée, le CCOR Rhône Méditerranée, et les UI Provence Cote d'Azur, Rhône Durance et Marseille Provence

✚ **Le CE de la DT Sud Ouest englobe** l'AE Sud Ouest, les AD Aquitaine et Limousin Poitou Charente, l'AC Home Sud Ouest Atlantique, le CCOR Sud Ouest Atlantique, l'AT Home Sud Ouest et les UI Aquitaine et Limousin Poitou Charente

✚ **Le CE de la DR renforcée Corse englobe** l'Unité Commerciale Corse et l'Unité d'Intervention Technique Corse

✚ **Le CE de la DT ile de France englobe** les AE IDF Sud Est, Paris, et Défense Ouest Francilien, les AD IdF Est, Paris, IdF Ouest et IdF Sud, les AC Home IdF Ouest Francilien, IdF Sud & Est et Paris, l'Agence Pro Paris, le CCOS et le CCOE, L'AT Home IdF, les UI IdF Est, Paris, Haut de Seine, IdF Ouest et IdF Sud et l'UIA Paris.

✚ **Le CE de l'établissement Services de Communication Entreprises englobe** la Direction des Grands Comptes, CS&O France/CSC et hors intervention, CS&O France/intervention, Direction Intégration et Services et EMCE (État-major + Marketing Communications Entreprises

✚ **Le CE de l'établissement innovation englobe** les sites R&D d'Issy les Moulineaux et Belfort, Lannion, Rennes et Caen, Grenoble Sophia Antipolis et La Turbie, la Division Des Contenus enfin le Marketing Stratégique (y compris Technologies et Home).

✚ **Le CE de l'établissement Vente Marketing France englobe** l'État-major (hors UEFE), l'Unité de Facturation Entreprise (UEFE) ainsi que le portail.

✚ **Le CE de l'établissement Finances englobe** l'État-major et contentieux, les Centres de Services Partagés et 165 Unités Comptables.

✚ **Le CE de l'établissement Fonctions Support englobe** Achat et Supply Chain, la Direction des Services Partagés RH, les DRH Corporate et France (y compris DDP et SIPR), la com. groupe, la Division Internationale, et le programme NEX Transformation et Amélioration de la Performance MAD, le Secrétariat Général (Présidence, Inspection Générale, Affaires Réglementaires, Affaires Publiques, Relations Institutionnelles Européennes) enfin la Direction de l'Immobilier et des Transports

✚ **Le CE de l'établissement RO&SI Corporate englobe** l'International Backbone & Network Factory, État-Major ROSI, la DVSCO (Direction Vente et Services Clients Opérateurs) Direction Plates-formes de Services, les SIFAC, SICLI/SIS et SIRES

✚ **Le CE de l'établissement RSI France englobe** les États-Majors DOE et DIDR, les UPR IdF, Est, Centre Est, Méditerranée, Sud Ouest, et Ouest, les Unités de Réseau Sectoriel Paris, Lille, Nantes, Lyon et Toulouse, les Unités de Service et d'Infogérance Ouest Est et IdF, enfin la Direction des Opérations du SI

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,

Somphaphone Sackda

Sébastien Crozier...