



Attribution d'actions : Sucreries à France Télécom

La Direction de France Télécom vient de décider l'attribution, sous conditions, de 200 millions d'euros d'actions gratuites au personnel.

On s'est tout d'abord réjoui... puis malgré tout étonné d'une telle libéralité à l'issue d'une longue négociation obligatoire sur les salaires où la direction, droite dans ses bottes, s'est refusée à lâcher le moindre « pélot », refusant mordicus, par exemple, le principe d'une minime augmentation collective pour les cadres, réclamée pourtant par l'ensemble des syndicats. Rappelons que le budget âprement disputé pendant ces trois mois n'a jamais excédé 45 M € contre 200 aujourd'hui.

Si l'on n'a pu que se féliciter de l'octroi d'une rétribution de cette importance pour les salariés du groupe, il nous est hélas rapidement apparu qu'à l'heure des 22 000 suppressions d'emploi, cette opération « Noël en Avril » avait pour objectif de dissimuler une autre opération d'une ampleur bien supérieure et qui a pour nom de code « stocks options ». Du coup, ces 200 millions ont été comparés par les plus mauvais esprits d'entre nous, aux bonbons que certains vieux messieurs distribuent à la sortie des écoles.

Jusqu'au processus technique choisi en effet, les interrogations ne manquent pas :

Pourquoi l'entreprise a-t-elle décidé d'acheter 200 M € d'actions sur le marché, alors qu'elle avait la possibilité de les créer ? Est-ce pour faire monter artificiellement le cours de bourse et améliorer l'image de ses dirigeants dans le microcosme de la finance mondialisée ? Voilà 200 millions idiotement dépensés alors que notre endettement culmine toujours à près de 45 milliards d'euros.

A l'image de l'intéressement, ces 200 millions sont subordonnés à l'obtention de critères financiers. La Direction multiplie les outils de rétribution indexés sur les résultats financiers et fait supporter aux salariés le prix de leur atteinte. Accepter les 22 000 suppressions d'emblée et celles qui suivront : les survivants gagneront le magot. Et si les résultats ne sont pas au rendez-vous, les salariés serviront encore une fois de variable d'ajustement.

Pourquoi les 1 200 personnels classés G bénéficient-ils d'un programme de distribution de stocks options sans condition, dans des proportions plus importantes que le précédent et à un tarif bien plus attractif que précédemment (20 euros au lieu de 23) ?

La date même pose question. A une semaine d'un premier tour d'élections présidentielles étonnamment disputé, la direction ne veut visiblement courir aucun risque. C'est simple. A quelques jours du changement de Président de la République, de Premier Ministre, du ministre de l'Économie, la direction, avec la complicité de quelques obscurs serviteurs de l'État, notre premier actionnaire et employeur, distribue une grosse pincée à quelques intrigants : c'est en effet la plus grande opération de distribution de stocks options de l'histoire financière de notre pays.

Est-ce la plus digne ? On s'interroge. Les élus CFE-CGC dénonceront cette étonnante distribution de douceurs (« un tout petit, petit peu pour vous, énormément pour moi ») dans une entreprise actuellement secouée par la plus grande restructuration de son histoire.

Mais peut-être nos dirigeants s'apprentent-ils à quitter le navire ?

Près de 14% des voix pour la CFE-CGC, dans le collège cadres de la DT Est !

La CFE-CGC a créé une véritable percée parmi les cadres sur son territoire. Malgré un découpage a priori désavantageux et des « bâtons mis dans nos roues » par la direction décidée à tout faire pour entraver le bon développement de notre organisation, les résultats de la CFE – CGC sur la DT Est sont les meilleurs jamais enregistrés en région. Notons également le nombre important de candidats non cadres présentés.

Les cadres et agents de maîtrise prennent désormais conscience que seule une représentation sérieuse, innovante et socialement responsable peut faire entendre leur voix face aux directives de moins en moins humaines de la direction.

Cadres et non cadres, vous avez fait le choix de vous faire représenter par des candidats CFE-CGC, pour un syndicalisme actif qui soit une véritable force de proposition, promeuve des valeurs humaines, porte les revendications de tous pour la protection de l'intérêt collectif (fonctionnaires et droit privé, hommes et femmes...).

Notre action journalière, notre dénonciation constante des dysfonctionnements, des querelles de clochers stériles et nos propositions régulières d'amélioration doivent permettre de constituer un véritable contre pouvoir face à une direction en plein aveuglement financier...

Cette lettre est éditée par la section CFE-CGC de l'UES

France Télécom SA - Orange SA

Responsables de la publication :

Pierre Morville et Cyrille Robberechts

Coordination éditoriale :

Frédérique Limido. Tel : 01 44 37 64 94

Pour recevoir cette lettre par voie électronique, écrivez

à : christel.ricciardi@orange-ftgroup.com

Comité éditorial :

Jean-Pierre Forbé, Olivier Ulpat, Jean-Louis Bally,

Patrice Seurin, Serge Clément, Pascal Meriaux

Issam Banabila, Régis Garreau

Sébastien Crozier...

Croissance, emplois... ou dividendes ?

« UN DIVIDENDE ANACHRONIQUE :

En confirmant le versement d'un dividende de 1,20 euro, France Télécom fait passer le rendement élevé avant la croissance. D'autres ont fait, avec succès, le pari du contraire »

Est-ce un dangereux anarchiste qui se permet un tel jugement sur la politique de nos dirigeants ? Rien de tout cela, c'est l'éditorial paru le 23 mars 2007 dans la très sérieuse revue

LA VIE FINANCIERE

Poursuivons notre lecture :

« le titre recule de 6 % depuis le 1er janvier, pour un CAC 40 qui ne perd que 1 % : le rendement élevé n'a en rien réduit la décote du titre, ce qui montre les limites d'une politique de rendement dans un secteur où la prime est accordée à la croissance....

Cette décote ne peut plus être attribuée à l'endettement (du groupe)... Aujourd'hui, ce qui inquiète le marché, c'est la panne de croissance du groupe...

La politique de dividende élevé commence, dans le cas de France télécom, à être destructrice de valeur : avec un dividende de 1,20 euros pour 2006 l'opérateur devra déboursier un peu plus de 3 milliards d'euro, 45 % de son cash flow. »

Le masque est tombé !

Outre l'effet d'annonce qui permet de faire monter temporairement le cours de la bourse, les 22 000 suppressions d'emplois ont pour but d'améliorer, dans une vision court-termiste, les résultats financiers (une MBO de 6,8 milliards d'euros). Cela a-t-il pour objet de réduire la dette (37 ou 38 milliards d'€ en 2007)? absolument pas ! Il s'agit en fait de permettre la redistribution en « cash » de 3 milliards d'euros à nos principaux actionnaires : les fonds de pension et l'État...

Toute ressemblance avec Airbus, Alcatel ou Thomson n'est malheureusement pas que pure fantaisie... Les médias qui font leurs choux gras de la suppression de 1 400 emplois à Alcatel, de 4 000 chez EADS sont particulièrement silencieux sur France Télécom. Il est vrai que les médias restent les principaux récipiendaires des campagnes publicitaires pharaoniques lancées par le groupe.

Rien donc sur les 9 400 suppressions d'emplois en 2006 ou les 6 000 suppressions annoncées pour 2007 à France Télécom : elles sont pourtant directement liées à la politique de « destruction de la valeur » (dixit La Vie Financière) !

Pour continuer d'alimenter ses actionnaires, France Télécom, incapable d'y arriver avec les seules suppressions d'emplois, doit vendre d'autres « bijoux de famille », comme Pages Jaunes en 2006 (pour être « obligée » en 2007 de créer un nouveau service d'annuaire le 118712.fr)

En bref, réduire le chiffre d'affaires et les emplois ! Cherchez l'erreur...

PERCO 2007 : un petit cru...

Comme vous aurez déjà pu le constater l'accord proposé par la direction prévoit un abondement dans le cadre du PERCO plafonné à 550 Euros répartis sur trois tranches, pour un montant minimal investi d'environ 700 Euros.

Cela représente une variation de + 22% par rapport à l'abondement 2006 et l'on pourrait imaginer que cela représente une avancée significative.

Voyons ce qu'il en est vraiment : En valeur absolue, ce pourrait apparaître comme une réelle volonté de la Direction de s'engager dans une politique volontariste sur des produits de capitalisation en complément des régimes de répartition de nos retraites, et comme le prévoit la loi Fillon du 31 août 2003.

En fait nous sommes très loin de ce qu'a souhaité le législateur : l'abondement peut aller jusqu' à plus de 5000 Euros et l'on peut aussi l'alimenter en valorisant le compte épargne temps.

Sur le point précis de la « valorisation » du CET la CFE-CGC a maintes fois réclamé la mise en place de cette disposition auprès de la Direction qui a continué de faire la sourde oreille, alors que la mesure financière était à la marge !

Espérons pour finir, que la direction veuille bien communiquer un peu moins « confidentiellement » sur ce dispositif qui n'a suscité que peu d'adhésions en 2006, peut-être par manque d'information des salariés...

Il est vrai que l'investissement de la direction n'a représenté jusqu'à présent que 10 millions d'euros, alors qu'en cas de souscription massive des salariés, le montant pourrait s'élever à près de 50 millions d'euros !

Au final, en l'état, le perco ne constitue toujours qu'un hochet de plus pour détourner l'attention des personnels du principal problème : la stagnation des salaires !

Intéressement 2007 et satisfaction client... Situation des Travailleurs Handicapés : Nous sommes inquiets !

L'intéressement devrait représenter 4% de la masse salariale en moyenne en 2007. Nous n'avons pas obtenu les 5% prévus, car selon France Télécom, l'objectif de satisfaction client qui, réalisé à 100%, aurait permis leur versement « n'est atteint qu'à 99,6% ».

La CFE-CGC conteste la réalité de ce chiffre. Pourquoi ? En réalité les 40 millions d'euro de charges que ce % supplémentaire représente n'ont pas été provisionnés par une direction trop sûre de ce que l'objectif pourrait difficilement être atteint.

De même cette charge supplémentaire n'a pas été annoncée aux marchés financiers. D'ici à imaginer le caractère fabriqué de ce chiffre, la CFE-CGC ne franchit pas le pas.

Cependant, la CFE-CGC a demandé la convocation de la commission de suivi pour faire toute la lumière sur le sujet.

C'est quoi qu'il en soit encore une fois les personnels de France télécom qui sont lésés par les manigances d'une Direction valet des marchés financiers !

Un exemple parmi d'autres : France Télécom décide de migrer 10 Millions d'adresses e-mail Wanadoo vers Orange :

Courant avril 10 millions d'adresses wanadoo.fr devront migrer vers orange.fr. Les clients Wanadoo seront incités à migrer pour pouvoir « bénéficier de nouveaux services ». Toutefois ces clients ne peuvent faire cette opération que si leur adresse e-mail n'est pas déjà utilisée par les 2 millions d'e-mail mobiles existant sur orange.fr. Ainsi, pour pouvoir effectuer cette migration, de nombreux clients particuliers, aussi bien que PME, devront modifier leurs adresses e-mail, et bien sûr prévenir tous leurs correspondants sous peine de perdre leurs contacts !

Si nous en sommes arrivés là, c'est grâce aux barons d'Orange qui n'ont pas voulu utiliser les mêmes logiciels de messagerie que Wanadoo au moment du lancement du wap (et donc créer des alias), persuadés qu'ils étaient du triomphe du mail par mobile au détriment de l'internet.

Belle marque d'irresponsabilité vis-à-vis de nos clients.

Souhaitons que ces derniers, qui ne sont certes pas demandeurs de ces migrations forcées fassent preuve à notre endroit des égards et de la compréhension que nous sommes incapables de leur démontrer.

Les lois de notre république obligent les entreprises privées et les administrations à l'emploi de 6% de travailleurs handicapés. **Plutôt que de se conformer à la loi, France Télécom préfère risquer de payer plusieurs millions d'euros d'amende...** Nous dénonçons cette politique irresponsable de désengagement social et refusons de signer un accord qui se traduira en 2007 par encore plus de régression.

Le bilan désastreux de ces 3 dernières années nous interdit de signer un projet qui n'a d'autre ambition que de reconduire en l'état l'ancien accord, incomplet, inappliqué et obsolète.

Dans un contexte de réorganisations incessantes, de stress et de harcèlement moral, la situation des personnes handicapées travaillant dans l'entreprise se dégrade encore plus ! L'entreprise ferme les yeux sur cette fragilisation accrue, comptant que cela poussera les plus faibles vers la sortie.

Ce projet d'accord a la même teneur que tous les accords d'entreprises de type sociétal proposés par France Télécom : des déclarations d'intentions de portée générale, vagues et anesthésiantes, pas de plans d'actions, pas d'objectifs qualitatifs ni quantitatifs, pas d'outil efficace de pilotage de l'accord, pas de volonté politique, etc... à l'opposé, donc, de ce que préconise la loi du 11 février 2005.

Que ne ferait pas l'entreprise pour tenter de convaincre la D.D.T.E. (organisme qui donne son agrément à l'accord ou qui inflige le montant de l'amende) pour minorer les pénalités prévues par la loi (de 600 à 1 500 fois le SMIC annuel par Travailleur Handicapé manquant dans l'entreprise), ou mieux encore, y échapper.

⚡ Prolonger un accord triennal aux résultats médiocres et trouver des Organisations Syndicales prêtes à signer un texte vide de substance ?

⚡ Faire croire qu'elle a engagé tous les moyens pour l'emploi des personnes handicapées (mais sans obligation de résultats) en présentant un bilan virtuel ?

⚡ Utiliser son statut d'ancienne administration pour expliquer que les pénalités potentielles ne peuvent pas prendre en compte les fonctionnaires (car la loi ne prévoit pas la sanction financière des administrations en cas de non atteinte des 6%) ?

Les trois mon général, (France Télécom sait très bien jouer sur tous les tableaux) mais cela se fera sans la bénédiction de la CFE-CGC !

Création d'un « Observatoire du stress et de la mobilité forcée »

1 - Une ex-administration

Administration longtemps reliée à la Poste, France Télécom n'est devenue une Société Anonyme qu'en 1996 pour être définitivement privatisée en 2003. L'État en reste de loin le 1er actionnaire et également le 1er employeur, 70% des 100 000 salariés actifs de FTSA étant fonctionnaires. L'héritage de la fonction publique marque encore profondément l'entreprise : l'ensemble des fonctionnaires échappe toujours aux bénéfices du Code du Travail et de la négociation collective (rémunération, emploi, mobilité...), de même la garantie de l'emploi subsiste.

2. Une découverte à reculons des IRP

FTSA n'a découvert les CE, les Délégués du Personnel et autres Délégués Syndicaux qu'en 2005 ! Auparavant, arguant des dispositions législatives dérogeant au Code du Travail, la direction refusait toute représentation du personnel, avec la complicité active de syndicats historiques qui préféraient la concertation à "bureau fermé" avec les dirigeants. In fine, l'entreprise n'a aucune habitude ni expérience du dialogue social, non plus qu'un simple salarié n'a le réflexe de faire appel à un DP ou à un CHSCT.

3. Une financiarisation accélérée du secteur

Après une dérégulation récente (cf. encadré), le secteur des Télécom a connu une financiarisation accélérée : La bulle spéculative de 2001 sur l'Internet a entraîné un profond endettement de l'ensemble des grands acteurs du secteur (FT devenant la 1^{ère} entreprise du monde pour l'endettement avec 70 milliards d'euros !). Si la croissance a permis de réduire la pression de leur dette, les États ont organisé une dénationalisation rapide et un fort appel aux marchés avec une politique d'importantes primes à l'actionnaire. Ainsi, en 2006, FT SA a versé 2,5 milliards de dividendes à ses actionnaires (pour une masse salariale globale de 7,5 milliards d'euros) et en 2007 encore +20%. Dans un marché certes en progression mais soumis à forte concurrence, les opérateurs dominants qui ne sont pas libres de leur politique de tarification, doivent « rassurer les marchés financiers » en réduisant drastiquement les coûts fixes...

4 – 22 000 suppressions d'emploi

La hausse de la productivité et l'assujettissement au ratio CA/personne font estimer le sureffectif par la Direction à environ 50 000 personnes. L'entreprise a déjà annoncé la suppression de 22 000 emplois, sans licenciements grâce aux départs en préretraite (possibles jusqu'à décembre 2006), retours à la fonction publique, essaimage... La direction laisse également filtrer le chiffre de 40 000 suppressions d'emplois à la fin 2010. France Télécom ne peut pas recourir à des PSE (Plans Sociaux pour l'Emploi qui permettent de négocier des licenciements secs) car les fonctionnaires n'étant pas licenciés, il est difficile dans un tel contexte de ne se séparer que des salariés « privés ».

5 - pousser les gens dehors par tous les moyens :

Mobilité forcée à plusieurs centaines de Km du lieu initial de travail, dégradations hiérarchiques ou fonctionnelles, remises en cause quotidiennes et publiques des compétences, fermetures de services entiers, les salariés étant placés en « espace développement » (= placard), recherches assidues de fautes professionnelles, utilisation de l'encadrement et des RH comme forces de pression, plus d'augmentation ou de promotions pour les seniors (l'entreprise a néanmoins une moyenne d'âge de 49 ans !). Au résultat, culpabilisation, congés de longue maladie (en très forte hausse) démissions dramatiques, et à terme malheureusement, suicides...

Les Télécommunications, de la dérégulation à la sur-régulation :

Le secteur des Télécoms européen, caractérisé par une forte croissance, représente l'activité économique européenne la plus régulée, ce depuis les décisions européennes de 96/97 instaurant paradoxalement la « dérégulation » du secteur. L'objectif ? Créer à partir de 15 monopoles nationaux (nombre d'États adhérents à l'époque) une privatisation générale du secteur, propre à susciter la concurrence par l'intervention d'opérateurs nouveaux. Parmi les mesures incitatives ou contraignantes, la désignation dans chaque pays d'un « gendarme » national, indépendant de l'État. En France, il s'agit de l'ARCEP. Ces instances de régulation ont notamment déterminé le statut « d'opérateurs dominants » imposé aux principaux acteurs du marché européen (France Télécom, Deutscher Telekom...). Elle leur impose également le « dégroupage », i.e. le libre accès des concurrents aux infrastructures lourdes des Télécoms (les « gros tuyaux »). Celles-ci, bâties dans les années 70/90, ont nécessité l'embauche de très nombreux personnels, expliquant ainsi les centaines de milliers de salariés de ces groupes.

Pour rompre l'isolement des individus harcelés, pour faire connaître leur cas, leur apporter une assistance juridique et médicale, pour faire savoir au public la réalité de la politique sociale d'une entreprise qui jouit encore de l'image du service public, la CFE-CGC a décidé de créer un Observatoire du stress et de la mobilité forcée en relation avec les 20 CE et le réseau des CHSCT.

24h/24 et 7j/7,

LIGNE SOS SALARIES

N° Indigo 0 825 057 241

0,15 € TTC / MN