

## La négociation annuelle salariale vient de commencer.

*Pour mesurer ce que les personnels ont gagné ou perdu cette année, il faudrait avoir des bilans précis. Tâche impossible à FTSA !*

### ✚ Inflation réelle et pouvoir d'achat

Les personnels de France Télécom SA ont appris avec surprise que les dividendes versés en 2006 aux nouveaux actionnaires ont été de 2,5 milliards. En 2007 ils s'élèveront à 3 milliards, soit plus de la moitié de la masse salariale annuelle de FTSA. Les personnels ont aussi constaté que leur rémunération n'augmente pas ou peu, moins en tout cas que le coût de la vie.

Au centre des polémiques actuelles, les fameux indices Insee. L'appréciation de la hausse du coût de la vie avait déjà donné lieu dans la cadre de la NAO 2006, à quelques dialogues de sourds entre la CFE-CGC et la direction, arc-boutée sur les seuls résultats de l'Insee.

**Depuis, la polémique s'est intensifiée :** Selon le sondage TNS/Sofres du début octobre 2006, l'évolution du pouvoir d'achat inquiète 42% des Français et 68% estiment que leur propre pouvoir d'achat n'augmente pas.

Or, sur ce point précis, l'Insee constate bien une stagnation depuis plusieurs années du pouvoir d'achat des salariés.

**A l'origine de cette distorsion :** il y a, entre autres, les « **dépenses contraintes** », qui représentent aujourd'hui 36% du budget des ménages ». Ces « dépenses contraintes » sont principalement celles liées au logement, à l'énergie, à l'eau, au téléphone et aux services de communication qui ne font pas partie de l'indice Insee et qui connaissent de fortes hausses (8% l'an pour l'achat immobilier). En clair le prix de votre ordinateur baisse mais vous en achetez un tous les dix ans ; votre loyer explose et vous payez tous les mois.

### ✚ Salaires : des statistiques sincères et transparentes.

La direction nous dit que les salaires ont augmenté en moyenne de 2,1% en 2006, sans donner aucun élément de vérification statistique d'une telle affirmation. Si l'article 7 de l'accord 2006 prévoyait des bilans salariaux par CE, les IRP n'ont jamais bénéficié de tels comptes-rendus d'aucune sorte que ce soit. Il est donc difficile aux organisations syndicales de vérifier si le bilan de ces « budgets annuels moyens » par métiers, par régions, par établissements correspond de près ou de loin aux chiffres très généraux avancés. La bonne foi reste un argument un peu court pour une négociation qui concerne plus de 100000 salariés.

### ✚ La confusion entre salaires et traitements

La CFE-CGC n'acceptera pas une nouvelle fois le mélange d'informations entre fonctionnaires et salariés de droits privés visant à dissimuler la réalité de la situation sociale.

### Comment peut-on comparer des traitements et des salaires ?

Sans la présentation de ces statistiques et notamment celles concernant plus particulièrement le bilan des rémunérations 2006 des salariés, la CFE-CGC saisira les autorités compétentes pour obtenir de la Direction l'application du droit !

## Baromètre social CFE-CGC Les premières réponses...

### Qui a répondu ?

Aux ¾ des hommes ; L'âge moyen se situe entre 40 et 50 ans. 1/3 des répondants a entre 6 et 15 ans d'ancienneté ; un autre tiers, de 26 ans à 35 ans d'ancienneté. Répartition équilibrée salariés (44,3%) fonctionnaires (53,8%). Les cadres représentent 70,6 % des réponses.

### Sur l'avenir de France Télécom

L'inquiétude, voire le pessimisme dominant beaucoup de réponses, même si la dimension internationale prise par le groupe apparaît comme un facteur positif : une nécessité (40%), une bonne chose (16,6%) et à égalité (10,4%) une possibilité personnelle d'évolution dans le groupe mais aussi la principale cause de l'endettement de FT. La notion de « groupe intégré » est également bien perçue mais elle ne vous semble pas bien comprise, principalement à l'interne. Les réponses relatives à l'emploi sont dans un registre plus sombre, 72,8% d'entre vous estiment l'évolution des effectifs du groupe « en forte régression ».

### Sur le management

La coupure est nette entre le N+1 et au dessus... Le manager direct est avant tout compétent (17,4% des réponses), alors que les managers du groupe sont « lointains » pour 29,5%, « peu clairs » à 22%, « démotivants » à 18,6% !

**Vous pouvez consulter les réponses détaillées à toutes les questions non reprises dans cet extrait ou encore remplir le questionnaire sur notre site : [www.cfe-cgc-orange-ft.com](http://www.cfe-cgc-orange-ft.com)**

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](mailto:christel.ricciardi@orange-ftgroup.com)

Comité éditorial :

Pierre Morville, Régis Garreau,

Louis Gibault, Jean-Louis Bally,

Pascal Mériaux, Bertrand Giffard,

Joëlle Lebat-Tokol, Sébastien Crozier...

## **Égalité Professionnelle : service minimum**

Après plusieurs reports, la direction a enfin réuni le 18 Janvier 2007 la Commission de suivi de l'accord d'égalité professionnelle.

La délégation CFE-CGC s'en réjouissait, convaincue que la Direction aurait mis ce retard à profit pour monter un dossier correctement élaboré, qui prenne en compte l'ensemble du dispositif législatif relatif à l'égalité professionnelle des salariés.

En fait grande a été notre déception, à la hauteur de notre attente ! La direction nous a relu la Loi, comme si nous étions ignorants sur le sujet, et s'est focalisée sur le congé de maternité et le congé parental !

Nous sommes donc restés très loin de la problématique centrale mentionnée par la loi du 23 Mars 2006 qui est le cœur du débat, à savoir les différences de rémunération Hommes-Femmes à résorber avant 2010.

La CFE-CGC a rappelé que, en raison de l'absence d'éléments de mesure et tout particulièrement d'indicateurs, elle n'avait pas signé l'accord Égalité professionnelle femmes/hommes du 28/04/2004. La CFE-CGC avait d'ailleurs été un négociateur avisé puisque le législateur, abondant dans son sens, a demandé que désormais, et comme nous le préconisons, soit mise en place une batterie d'indicateurs.

La CFE-CGC a demandé à la direction le respect de la loi du 23 Mars 2006 et la proposition d'un calendrier de négociation pour la mise en place d'une véritable politique salariale d'égalité professionnelle au sein de l'entreprise. La direction pour sa part considère que ce sujet sera traité dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire (Accord salarial 2007);

La CFE-CGC a bien pris note que la direction prétend vouloir relancer l'avancement sur cette thématique et attend de cette dernière qu'elle décline rapidement son plan d'action.

Pour sa part, elle reste à l'entière disposition de la direction pour que les choses avancent rapidement au juste bénéfice des personnels de l'entreprise.

## **Contestation de nos listes de candidats sur les collèges non cadres: FT SA recule !**

Avant le 11 janvier, jour du scrutin, l'entreprise a lancé une offensive sans précédent contre la CFE-CGC en contestant tous nos candidats CE et DP présentés dans les 1ers collèges, au nom d'une prétendue non représentativité.

Dans un premier temps la direction a adopté une position très dure en refusant tout renvoi d'audience qui nous aurait permis de préparer notre défense et en menaçant chacun de nos candidats d'avoir à payer 3000 euros si la CFE-CGC perdait au Tribunal d'Instance, voire le double s'ils avaient "pris le risque" de présenter leur candidature à la fois sur les listes CE & DP !

Au vu des résultats des scrutins du 11 janvier marqués par la croissance importante de l'audience électorale de la CFE-CGC et du nombre de ses élus, mais aussi face au constat qu'aucun syndicat ne l'avait rejoint contre nous dans sa croisade devant les TI, la direction a fait machine arrière en se désistant de son instance à l'encontre de nos candidats présentés dans les établissements de SCE et de la Réunion.

Désormais tous nos élus du 11 janvier dans les premiers collèges le sont définitivement et l'enjeu objectif du conflit est réduit à vraiment peu de choses : pas de diminution significative de notre audience électorale au 1er tour des élections CE titulaire au cas fort improbable où France Télécom arrivait à faire établir la justesse de sa position dans les contestations qu'elle déciderait de maintenir et aucune remise en cause de nos 3 élus au CCE de l'UES n'est à craindre non plus.

## **Quelle est la morale de cette affaire ?**

✚ aucun syndicat n'a pris le risque de s'afficher l'allié de l'entreprise contre la CFE-CGC

✚ nous avons eu raison de déposer des listes de candidats dans les premiers collèges et d'espérer en leur élection puisque les offensives de la Direction contre la CFE-CGC s'arrêtent dès lors que les urnes montrent que nos candidats sont appréciés par les électeurs.

✚ pour France Télécom SA le droit en matière de représentativité de la CFE-CGC sur les premiers collèges "a été dit par les urnes" et nous saurons nous en souvenir dans 2 ans pour les prochaines élections.

En attendant, la CFE-CGC va continuer à se défendre pied à pied dans les Tribunaux d'Instance où France Télécom SA décidera de maintenir ses requêtes.

## **Mise en place des nouvelles IRP : les DP, un soutien indispensable**

**Plus de 3000 Délégués du Personnel ("DP") viennent d'être élus (ou réélus) à France Télécom en janvier 2007 : soit en moyenne un représentant pour 40 salariés, dont environ 200 élus CFE-CGC.**



Votre poste est supprimé sans qu'on vous propose un reclassement ? vous n'avez pas touché la part variable collective de votre entité ? Vous êtes noté, vos objectifs et vos augmentations sont fixés sans entretien préalable ? On vous refuse une mobilité ou une formation dans l'entreprise ? **Un seul réflexe : Parlez-en à votre délégué du personnel !**

Les missions des DP sont définies par le code du travail : leur premier rôle est de s'assurer que l'entreprise applique correctement le droit du travail et des personnes, aussi bien le droit légal (droit du travail) que ce qui est particulier à l'entreprise (Convention Collective, accords d'entreprise ou de groupe, respect d'usages consacrés). Justice et transparence dans la gestion des rémunérations, des promotions, mobilités, formations, etc. sont les sujets qui reviennent le plus souvent.

**Les DP ont aussi un droit d'alerte et peuvent saisir l'Inspecteur du Travail** quand ils constatent des atteintes flagrantes au droit : intimidations ou harcèlement, discriminations, etc. Mais le plus souvent les démarches appliquées consistent à signaler le problème et à rechercher une solution par le dialogue avec les responsables locaux.

**Une fois par mois**, chaque chef d'établissement (ou son représentant) doit recevoir les DP, ceux-ci pouvant alors lui soumettre toutes questions ou réclamations concernant l'application du droit, (a fortiori les écarts constatés), et il est tenu d'y apporter une réponse écrite. Les questions doivent être déposées au moins deux jours ouvrables avant la réunion, et les réponses – écrites – de la direction au plus tard six jours après. L'ensemble questions/réponses étant consigné dans un registre ad hoc, consultable par tous les salariés et par certaines personnes extérieures notamment l'Inspecteur du Travail (qui peut le faire sans préavis).

**Un DP peut également procéder à toute enquête** ou investigation personnelle sur quelque sujet que ce soit ; il doit pouvoir circuler librement dans l'ensemble de sa zone de compétence (l'établissement où il est élu et tous les sites en dépendant), il peut accompagner l'Inspecteur du Travail lors de ses visites.

**Les Délégués du Personnel sont avant tout des acteurs de terrain.** Leurs questions et les réponses obtenues ont souvent pour principal intérêt de faire préciser des points restés flous et prévenir des applications contradictoires. C'est également généralement un DP qui assistera un salarié en cas de projet de licenciement...

**N'hésitez pas à discuter régulièrement avec vos DP** et au moindre problème à prendre contact avec l'un d'entre eux.

Ils sont vos représentants les plus proches et les plus légitimes pour vous défendre et pour vous aider à faire respecter vos droits; ils connaissent la plupart des cas antérieurs au vôtre et les démarches les mieux appropriées.

**L'Entretien de Progrès (EP) est mort !  
Vive l'Entretien Individuels (EI) !**

**EP, EI, EDP, PP... France Télécom multiplie les sigles et documents d'évaluation de ses salariés : mais prudence, les sigles recouvrent des réalités bien différentes !**

France Télécom définit l'entretien (de Progrès ou Individuel) comme : "un dialogue privilégié entre un manager et son collaborateur, qui nécessite d'y consacrer du temps. C'est l'occasion d'échanger, de réfléchir et d'approfondir ensemble"

**L'entretien sert avant tout à faire le point.** D'abord en faisant un bilan de la période (devenue semestrielle) écoulée, ensuite il s'agit de se mettre d'accord sur des objectifs sur la période qui suivra. En principe préalablement à l'entretien individuel un certain nombre de formalités doivent être au net, en particulier l'évaluation de compétences. Il existe tout un système de fiches à remplir avec double validation du manager et de l'intéressé : l'entretien constitue donc une bonne opportunité de se mettre à jour.

**Il est aussi demandé à l'entretenu** d'évoquer comment il voit son avenir professionnel dans l'entreprise.

**Sur ce dernier point le manager se voit confier un rôle de "pré-conseiller"** qui n'est pas forcément le plus opportun. En effet les managers de proximité sont de qualifications et de compétences diverses, et les visions ou pistes qu'ils peuvent proposer varient selon sur qui l'on tombe. Certes l'entreprise nous assure qu'ils ont été sélectionnés et formés (ce qui est plus ou moins la réalité), mais on ne peut pas leur demander d'être totalement réceptifs à tous les éléments qu'ils sont censés avoir ingérés. S'il est normal que votre manager soit informé de vos désirs de rester ou partir, il l'est moins qu'on lui confie un rôle privilégié sur votre avenir.

**Tout ce qui est dit lors de l'entretien doit être consigné par écrit et signé par les deux parties.** Deux zones commentaires, une pour le salarié, l'autre pour le manager permettent à l'un et à l'autre de consigner d'éventuelles divergences d'appréciation de la situation.

**Le compte rendu d'entretien**, imprimé sur papier, doit être conservé par chacun des intéressés. Il servira de base de départ à l'entretien suivant (dans 6 mois) et les éléments qu'il contient seront appréciés par le manager du moment si ce n'est plus la même personne.

A part cela n'en espérez pas beaucoup plus ! Contrairement à ce que certains prétendent, un entretien flateur n'apporte en soi ni meilleure rémunération, ni meilleures chances de progression. En revanche, en cas de contentieux fort, arbitré par un tiers (aux prud'hommes par exemple), tout compte-rendu d'entretien pourra bien évidemment être présenté, à charge ou à décharge, par l'une ou l'autre partie.

**C'est une évidence donc, ne signez pas aveuglément un EP ou un EI :**

✚ **Assurez-vous que les objectifs fixés** (ou évalués) soient raisonnables, atteignables et assortis des moyens nécessaires, à faire préciser par écrit au moindre doute.

✚ **Ne laissez pas de commentaire négatif** (ou d'évaluation "insatisfaisante") sans réponse écrite, sauf si l'appréciation est justifiée. En cette période d'ACT ("Accélération du Chômage des Travailleurs"), la tentation est forte pour les managers d'utiliser la rubrique "insuffisant" pour noter ceux dont ils ont pour consigne de se séparer !

✚ **Ne remplissez pas de mentions concernant une mobilité** qui ne correspondent à vos vœux personnels, et encore moins une activité externe à l'entreprise, sauf si vous êtes fermement décidé à démissionner. Si votre manager vous demande de trouver un nouveau poste parce que le votre « sera supprimé dans 6 mois », qu'il l'écrive ! Il en est responsable (art L 930-1 du code du travail). L'entretien individuel n'est pas le moment pour s'engager au-delà de l'accomplissement du travail qui doit vous être donné par votre employeur, et ce à la mesure des moyens qui seront mis à votre disposition!

S'il y a un désaccord majeur, mieux vaut ne pas signer (mais conservez quand même les projets échangés). En principe la non-signature n'a pas de conséquence...

**Méfiez-vous également de l'entretien de développement personnel (EDP)** qui n'a rien à voir avec l'entretien individuel et qui ne peut se concevoir que comme conclusion d'un choix « personnel » éclairé et réfléchi. Pour préparer votre avenir en cas de reconversion inéluctable, vous pouvez demander un "bilan de compétence professionnel", un "parcours professionnel" ou de professionnalisation... au sein de l'entreprise. Attention, au delà, vous sortez du champ d'application de la loi protégeant votre contrat de travail. Et n'oubliez pas que « l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail... au regard notamment de l'évolution... des organisations » : Il est responsable et doit s'engager sur une évolution suite à réorganisation décidée par lui.

**L'Engagement de Développement Personnel (EDP)**, nouvelle invention du programme ACT, est une autre tentative de détournement des finalités de votre contrat de travail. France Télécom n'y a pas pour visée le "développement personnel", mais le "Développement à courte vue de votre employabilité" !

**Sauf à vouloir quitter l'entreprise, ne signez donc pas un EDP ou tout engagement comportant la mention "personnel", terme à remplacer systématiquement par celui de "professionnel" :**

**En cas de difficultés, contactez notre ligne "SOS salaires", vos délégués du personnel ou vos représentants CFE-CGC, qui sont là pour défendre vos droits !**

## Accords de substitution Transpac... Un pas en avant, trois pas en arrière !

La direction a restreint le champ de la négociation à une simple compensation des avantages Transpac, pour rentrer dans le moule des accords France Télécom.

### En cas de signature ...

✚ Un minimum garanti de 1%, toute augmentation confondue, pour les salariés de A à Dbis

✚ Le maintien des tickets restaurants sur les sites ne disposant pas d'un restaurant collectif à proximité

✚ la prime IDF pour les salariés non cadres de A à D,

✚ Le maintien des contrats temps partiels et temps partiels spécifiques avec compensation du différentiel de cotisations de retraite par une prime unique

✚ La prolongation de l'accord horaires variables jusqu'au 31/12/07

### Mais encore trop de points bloquants :

✚ Les indemnités kilométriques : 3 fois moins remboursées

✚ L'assurance professionnelle : non prise en charge par l'entreprise

✚ L'intégration dans le salaire des indemnités d'astreintes et d'interventions avec garanties de sortie

✚ Les règles de la carrière miroir pour les fonctionnaires détachés et la valorisation du parcours professionnel

✚ La non-discussion sur l'harmonisation des parts variables et une décision unilatérale de ne l'appliquer qu'au 2ème semestre 2007 avec des conditions de rémunération progressive inacceptables,

✚ L'information des orientations de la PVV de SCE ne concerne que trois entités : DGC, DIS et MCE. Les objectifs seront harmonisés avec des critères d'éligibilité à la PVV uniquement aux personnes apportant la signature du contrat (AM, BM, ASM). Pas de réponse de la direction sur les autres acteurs de la PVV ex-Transpac et sur les autres divisions DSRI, AE Paris...

**Donnez-nous votre avis sur ces négociations cruciales, écrivez-nous à [sncgc-ft@wanadoo.fr](mailto:sncgc-ft@wanadoo.fr)**

24h/24 et 7j/7,

**Ligne S.O.S SALARIES**

▶ N° Indigo 0 825 057 241

0,15 € TTC / MN