



Salaires 2007 : la Négociation Annuelle Obligatoire !

Comme chaque année à la même période démarre la « Négociation Annuelle Obligatoire », portant sur la rétribution et ses compléments. L'examen de la proposition de la direction (encore une fois, hélas difficilement acceptable) est aussi l'occasion pour la CFE-CGC de déplorer l'absence d'informations essentielles telles l'évolution de la masse salariale en valeur, le désaccord sur des chiffres-socle comme l'inflation, la multiplication des modes de redistribution qui accroissent continûment la part variable au détriment de la part fixe.

La CFE-CGC demande, outre l'obtention des bilans relatifs à l'année 2006 par établissement, comme l'article 7 de l'accord salarial de 2006 le prévoyait, le respect du Code du Travail concernant les bilans sociaux de FT SA. Elle souligne l'ambiguïté de mêler les deux statuts du personnel dans un même accord alors que les fonctionnaires ne relèvent pas de la négociation contractuelle.

A la CFE-CGC, nous souhaitons l'ouverture de négociations globales permettant la construction d'un modèle de rétribution au bénéfice des personnels comme de l'entreprise !

Rappels du bilan rémunération 2006...et de ses surprises

Pour les salariés de droit privé non cadres, le montant annoncé de 2,1% était composé de 1,1% de mesures générales, répartis en 0,6% au 1/01/2006 et 0,5% au 1/07/2006 (avec un minimum d'augmentation de 10 € mensuels, soit 120 € en base annualisée). Ces mesures générales étaient complétées par une part managériale d'en moyenne 1%.

Pour les cadres (salariés de droit privé et fonctionnaires), le budget moyen de 2,1% (uniquement en mesures individuelles) était assorti pour les fonctionnaires de minima annuels de Complément FT : + 5% au 1er juillet, avec un relèvement minimum de 150 €

Augmentations à plusieurs dates d'effets ? Un effet pervers pour les non-cadres:

En 2006, les augmentations avaient lieu comme suit : + 0,6% au 1er janvier, + 0,5% au 1er juillet et 1% d'augmentation managériale en moyenne, soit **2,1%** selon l'entreprise...

En apparence seulement, car en réalité...

Si accorder 0,6% au 01/01/2006 revient effectivement à donner 0,6 % (0,6% x 12/12), attribuer 0,5% au 01/07/2006 revient à donner 0,5% sur 6 mois, soit $0,5 \% \times (6/12) = 0,25\%$. On ajoute à cela le 1% à titre individuel (avec une date anniversaire qui tombe aléatoirement) **on obtient : 0,6% + 0,25% + 1% = 1,85 %**. Pire, ce calcul n'est exact que si l'augmentation 2005 a eu lieu uniquement au 1er janvier 2005.

On est loin de 2,1% promis !

A SAVOIR

2007 : Enveloppe pour les augmentations de 100 000 salariés : 45 millions d'euros !
Provision pour les stocks options de 3000 cadres dirigeants : 30 millions d'euros !

Elections 2007 : 3 fois plus de voix CE, 4 fois plus de DP. Merci de votre confiance !

170 Délégués du Personnel CFE-CGC sont présents dans toutes les Directions Territoriales et dans la majorité des unités pour vous écouter, vous défendre et faire entendre votre voix. Epaulés par plus de 200 Délégués Syndicaux, ils constituent un soutien de tous les instants. Pourtant, trop nombreux encore sont les salariés qui, malgré les pressions qu'ils subissent, ne demandent pas d'aide et acceptent de rogner sur leurs droits par crainte de représailles. Alors, pas d'hésitation, contactez vos représentants ! D'ailleurs, à la CFE-CGC, pour répondre à vos demandes avec un haut niveau d'expertise, nous avons mis en place 20 commissions internes sur les domaines qui vous sont proches (économie, emploi, métiers, formation, rémunération, retraites, santé, activités sociales et culturelles... Ces commissions sont un lieu d'échange, ouvertes à celles et ceux qui veulent prendre en main leur avenir et celui de l'entreprise. Retrouvez en la liste complète et celle de vos correspondants sur le site : <http://francetelecom.sncgc-ft.org>

En bref...en bref... en bref...

**Un accord accepté et un refusé...
Signature de l'accord sur le PERCO.
Refus de signature de l'accord sur le handicap.**

Toutes les infos dans notre lettre d'avril...

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-ftgroup.com

Comité éditorial :

Pierre Morville, Régis Garreau,
Jean-Louis Bally, Louis Gibault,
Sébastien Crozier...

Inflation + individualisation : pertes massives de pouvoir d'achat

En 2006, l'inflation a été officiellement de +1,6%. Ce chiffre est aujourd'hui largement remis en cause puisqu'il ne tient pas compte par exemple des « dépenses contraintes » (loyer, assurances, emprunts, énergie...), postes en forte augmentation et qui fixent l'inflation réelle au-delà de 2%. Les 1,85% réels d'augmentation (obtenus si la condition d'une date anniversaire au 1er janvier est remplie) nous laisse penser que la très grande majorité des non cadres a massivement perdu en pouvoir d'achat.

S'il est clair désormais qu'une part grandissante de la rétribution est indexée sur les résultats financiers de l'entreprise, ou à la main de la Direction Générale dans le seul objectif de garantir l'atteinte des objectifs donnés aux marché, cette multiplication des calculs de rémunérations accroît par ailleurs de façon permanente la proportion de la part variable (et donc aléatoire) des rémunérations au détriment de la part fixe garantie.

L'Individualisation totale de la rémunération des cadres

Cette évolution va de pair avec la politique réaffirmée de la direction, d'individualisation des salaires, totale chez les cadres. A 2% d'inflation réelle en 2006, un gros tiers des cadres au moins, aurait connu une perte de pouvoir d'achat, dans l'hypothèse positive que leur date anniversaire tombait le 1er janvier : ce qui n'est évidemment pas le cas pour beaucoup

La faiblesse des enveloppes données aux managers renforce mécaniquement la subjectivité des critères de choix des augmentations individuelles, ou leur caractère discriminant, comme c'est souvent le cas pour les salariés seniors ou pour l'emploi féminin.

Les propositions générales de la CFE-CGC

2,7% d'augmentation (2% pour l'inflation 2007 et 0,7% de rattrapage 2006).

✚ **Pour les non cadres**, une date unique d'augmentation (augmentation générale de 2% au 1er janvier et augmentation managériale de 0,7%).

✚ **Pour les cadres** : 2,7% d'augmentation en moyenne, avec une augmentation générale de 50% des 2,7% au 1er janvier et l'application automatique de l'augmentation managériale de 1,35% en cas d'absence d'entretien individuel.

Pour que la transparence soit totale, la CFE-CGC demande

✚ l'établissement pour chaque salarié d'un récapitulatif annuel des rétributions contenant l'ensemble des éléments : salaires et traitements bruts, nets imposables, intéressement et participation versés dans le PEG, montant des retraites complémentaires...

✚ des statistiques d'augmentations individuelles par tranche d'âges et par sexe et l'application du principe d'égalité professionnelle aux plus de 50 ans et aux femmes.

✚ la mise à disposition de chaque salarié d'une comparaison avec la moyenne nationale FT SA.

Situation des fonctionnaires

La direction refuse régulièrement d'intégrer les fonctionnaires au périmètre de nombreuses négociations sous le prétexte qu'ils ne sont pas soumis au Code du Travail, mais propose depuis 2006 de les intégrer de façon indistincte à la négociation sur les rémunérations, alors que les structures statutaires sont profondément différentes. Pour se faire, elle impose les notions de « rémunération globale » ou de « salaire global de base », dénoncées par la CFE-CGC.

Nous condamnons ce double discours et demandons au moins deux protocoles spécifiques et précis qui garantissent les intérêts de chacun. **Nous demandons** une réactualisation des minima du Complément FT pour les cadres fonctionnaires et des mesures d'augmentations garanties en cas de promotion ou de changement d'échelon

Les mesures proposées par la CFE CGC ont moins pour objectif, l'augmentation des revenus que le maintien du pouvoir d'achat des salariés. Ce sont des mesures de sauvegarde, de transparence et d'équité. L'endettement du groupe, l'exacerbation de la concurrence, les contraintes de la régulation imposent des efforts à tous. C'est pourquoi, à la CFE-CGC nous demandons la suspension de la distribution de stocks option tant que l'austérité salariale s'impose.

Ces mesures générales sont accompagnées de mesures complémentaires, parfaitement applicables et peu coûteuses pour l'entreprise. Elles sont disponibles à la lecture sur nos sites et concernent la mutuelle, le CET, les avantages en nature, la mise en place d'un chèque transport, la revalorisation de la restauration, l'homogénéisation de l'octroi des RTT et la rémunération du DIF...

La CFE-CGC constatant depuis au moins trois ans une dégradation du pouvoir d'achat pour de nombreux salariés, parallèlement à une hausse continue et sans précédent dans l'histoire du groupe des dividendes aux actionnaires, fait pour la 2ème année des propositions très diverses et mesurées visant toutes à améliorer le salaire net des personnels, sans mettre en péril l'avenir du groupe.

Malgré tout, la direction s'est jusqu'à présent refusée à discuter d'aménagements annexes aux salaires. Nous maintenons nos efforts

Les parts variables

Définition

La rémunération générale comporte une part dite fixe, que chacun est assuré de toucher et, pour ce qui est des cadres et des métiers vendeurs, une part supplémentaire dite variable qui n'est pas connue à l'avance et peut jusqu'au dernier moment réserver des surprises, parfois bonnes, mais le plus souvent désagréables.

Un peu d'histoire

La pratique de la part variable, suivant en cela l'évolution globale de la société, a été introduite pour les cadres de droit privé en 1994 et étendue depuis aux cadres fonctionnaires. A l'origine il ne s'agissait pas spécialement d'un cadeau puisque le financement s'est fait par une amputation du salaire assuré. Cette année-là France Télécom décida donc de réduire les rémunérations de 3% (celui qui était rémunéré 100 ne toucherait plus qu'une part fixe de 97) et d'utiliser la masse financière dégagée à l'instauration d'une part variable (qui la 1^{ère} année fut en toute logique de 3% en moyenne). Depuis les parts variables ont évolué à la hausse (la moyenne est maintenant proche de 10% de la part fixe) selon les idées ultralibérales à la mode qui font privilégier les revenus incertains sur le salaire garanti.

Le mécanisme de la rémunération fixe a lui aussi évolué par un système d'augmentations annuelles dans lequel certains sont mieux servis que d'autres ; mais rappelons que l'application des ratios successifs d'augmentations s'est faite au départ sur une base minorée de la part variable (en l'occurrence pour une part variable de 3%, la base de calcul est de 97) et non 100. Autrement dit, toute personne rentrée avant 1994 et qui n'a pas perçu une part variable d'au moins 3% peut considérer que l'entreprise lui a amputé une partie de son salaire. Rappelons aussi que si la part variable est devenue semestrielle en 2005, ce n'est pas pour autant qu'elle a été doublée. Simplement on touche deux fois plus souvent, certes... mais deux fois moins !

les mécanismes méritent d'être connus

Tous les raisonnements et calculs sont faits en pourcentage de la part fixe. A chaque fois, (sans nous dire sur quels critères) la direction de FT décide une valeur moyenne et des valeurs maximales de pourcentages (fonction des niveaux de classification). A la suite de cela, chaque direction, puis dans chaque direction chaque service, et ainsi de suite jusqu'aux managers, doit se livrer à l'exercice de respecter la moyenne imposée. Par exemple : si la moyenne à tenir est 10%, alors pour pouvoir attribuer 15% à l'un, il faut dégager 5% ailleurs dans l'équipe (prendre 1 point à 5 personnes qui n'auront au mieux que 9% ou prendre 5 à une personne qui n'aura que 5%, ou toutes combinaisons intermédiaires). **C'est donc un jeu à somme limitée** : tout plus obtenu par certains est pris sur d'autres. Et certains managers n'hésitent pas à pousser un peu fort la chasse au négatif.

Ce mécanisme a été instauré, et est appliqué, sans aucun contrôle au niveau individuel; le manque de transparence permet tous les favoritismes, le seul frein aux abus étant la rigueur et l'honnêteté intellectuelle des managers de base. Les organisations syndicales demandent régulièrement la mise en place de garde-fous, jusqu'à présent sans succès. C'est pourquoi des pratiques et interprétations ne sont pas homogènes entre services, ni les motivations données après coup, notamment sur les cas les plus criants.

Quelques règles qui devraient être suivies

En principe c'est bien la réalisation des objectifs qui devrait être déterminante et les absences pendant la période ne devraient pas influencer (surtout si les objectifs avaient été aménagés pour une absence prévisible !); les organisations syndicales ont d'ailleurs pu obtenir que les congés de maternité ne soient pas pénalisés mais pour d'autres cas d'absences (maladies par exemple) encore beaucoup trop de libertés sont prises. Il n'est pas normal qu'un pourcentage plus bas soit attribué quand le salaire lui-même a déjà été amputé : **ainsi le temps partiel ne saurait justifier en soi un pourcentage plus sévère.**

De la même façon la part variable est censée être méritée par tous ceux qui ont travaillé pendant le semestre de référence même si depuis ils sont passés en CFC ou ont quitté l'entreprise (le prorata temporis s'appliquant à la part fixe perçue, point n'est besoin de le répéter); tous ceux qui ont quitté l'entreprise entre temps, notamment si partis en janvier-février (donc après un semestre effectué complet), ont intérêt à y être attentifs, et à réclamer au besoin.

Autres pratiques plus ou moins critiquables

En 2005 certains services ont inventé la part variable dite collective, c'est-à-dire mutualisée au niveau de l'établissement. Part exemple dans l'hypothèse ci-dessus d'un global 10%, 1/4 collectif fait que la moyenne répartie individuellement passe à 7,5% (les $\frac{3}{4}$ de 10); des accommodements locaux ont été constatés (comme par exemple de priver arbitrairement certaines personnes de collectif). La part collective peut être liée à la réalisation d'objectifs généraux de l'établissement.

Ce dispositif pour qui ?

Ces mécanismes de part variable s'appliquent à tous les cadres contractuels à partir de Dbis et pour les fonctionnaires en statut de fonction ; les vendeurs, qu'ils soient cadres ou non-cadres, se voient également appliquer une part variable spécifique qui est beaucoup plus importante relativement au salaire de base mais qui a fait l'objet d'accords particuliers rendant les dérives moins commodes : ainsi, les critères d'attribution sont généralement plus clairs.

Rappelons enfin que les intégrations de filiales sont nombreuses, et que le système de Part Variable y est souvent plus favorable qu'à FT.

Mais ce domaine ne fait pas partie des accords de substitution. Il ne reste plus que l'UES pour harmoniser ces pratiques.

22 000 emplois en moins : et moi et moi, émoi...

La direction de France Télécom a maintes fois confirmé son objectif de suppression d'emplois pour financer les dividendes de ses actionnaires : Après les 8000 départs annoncés pour 2006, (devenus 9400 en fin d'année), France Télécom annonce 6000 nouvelles suppressions d'emploi en 2007.

Il s'agit de licenciements économiques que la direction veut déguiser en « départs volontaires » (ou turn over), pour ne pas faire tache à l'image d'Airbus, Alcatel, HP ... et, comme l'a expliqué le DRH groupe O. Barberot à l'ACSED, pour ne pas payer le surcote d'un plan social, qui réduirait la marge de ses « chers » actionnaires.

Quelques conseils pour ceux qui risquent de faire les frais de cette politique :

→ **Les paroles s'envolent, les écrits restent.**

Ignorez toute proposition ou annonce orale, en votre faveur comme en votre défaveur, si elle n'est pas formalisée par écrit (un mail = un écrit).

On vous annonce la suppression de votre poste, on vous demande une mobilité ? **Faites le constater par écrit** (au besoin rappelez par écrit ce qui vous a été dit oralement) :

✚ Tout ce qui modifie votre contrat de travail doit vous être proposé par écrit, tout comme tout élément d'une éventuelle négociation.

Inversement, tout ce que vous signez sans réserve vous engage vis à vis de l'employeur : **Ne répondez jamais dans l'urgence, mais prenez le temps de préciser**, par exemple, les conditions d'une mobilité notée dans un EI (qui est à l'initiative, poste, affectation, formations...)

→ **Connaissez vos droits.**

✚ Code du travail, article L 930-1 : **L'employeur a la responsabilité de vous fournir un travail et de faire évoluer vos compétences** en fonction de l'évolution des emplois dans l'entreprise.

✚ Rien ne vous oblige à accepter un reclassement, un changement de lieu d'affectation hors celui précisé dans votre contrat, ni la transformation d'un poste fixe en mission.

✚ CT art L122-49 : Vous maintenir en poste mais supprimer votre travail, ou vous fixer des objectifs inatteignables, ou vous proposer un poste, un prêt de compétence ou une mission sans rapport avec votre qualification et votre affectation, est constitutif du délit de harcèlement moral.

Le refus de modification de votre contrat n'entraîne pas la rupture du contrat : l'employeur doit en maintenir les conditions initiales. S'il veut passer outre, l'employeur doit engager une procédure de reclassement à conditions équivalentes.

Ceci vaut aussi pour les fonctionnaires, qui n'ont pas, sauf rétrogradation, à être repositionnés sur un poste de niveau inférieur au leur.

→ **Evitez les pièges**

✚ **Ne vous mettez pas en faute** : certains pourraient vous y conduire, pour faire l'économie d'une négociation. Ne réagissez donc pas sans avoir pris conseil ; et ne rendez pas public vos états d'âme sur le mail !

✚ **Les « conseillers » ne sont pas les payeurs** : si on vous fait une proposition négociée, que ce soit par écrit et avant toute proposition ou engagement de votre part.

✚ **Ne dévoilez pas vos intentions** : Les primes de départ... sont pour ceux qui ne « partent pas » ! La DG 46 n'a pas force de loi et n'oblige pas l'employeur à indemniser un salarié qui se déclare volontaire au départ.

✚ **Ne signez pas d'engagement** ou projet « personnel », accompagné ou non, sauf si vous acceptez de démissionner sans dégrèvements, Assedic et autres indemnités, hors celles que l'entreprise aura accepté de négocier – par écrit - avec vous...

→ **En conclusion, ne restez pas seul :**

Votre employeur sait s'entourer de juristes et de conseillers : **sachez vous aussi demander conseil à vos délégués du personnel ou à vos responsables syndicaux.**

En particulier, si vous faites l'objet de mesures que vous contestez, ou d'une menace de faute, ou si vous pensez être victime de harcèlement, ne répondez jamais directement et sans avoir fait analyser votre situation par des représentants du personnel.

CT L930-1 : « L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail...au regard notamment de l'évolution des emplois...et des organisations ».

CT L122-49 : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés... qui ont pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité... ou de compromettre son avenir professionnel ».

24h/24 et 7j/7,

Ligne S.O.S SALARIES

▶ N° Indigo 0 825 057 241

0,15 € TTC / MN