

Une amende d' 1 milliard d'euros : à la clé, combien d'emplois supprimés ?

Communiqué de presse de la CFE CGC du 18 octobre 2007

La Commission européenne vient donc de condamner France Télécom au remboursement d'une somme extravagante estimée entre 800 millions et 1,14 milliard d'euros. À l'été 2004, Bruxelles avait jugé illégal l'avantage fiscal que représentaient les aides sous forme d'exemptions de la taxe professionnelle, accordées à l'opérateur historique entre 1994 et 2002. En 2005, la commission précisait la somme, s'élevant selon elle à 928 millions d'euros hors intérêts.

Pour la CFE-CGC de France Télécom, cette décision amène quelques remarques.

✚ Tout d'abord, Bruxelles prétend agir au nom du respect de la concurrence.

Or de 1994 au 1^{er} janvier 1998, le marché français n'était pas ouvert. Il n'y avait pas de concurrence encore moins de préjudice à cette concurrence inexistante.

✚ **A la lecture des différentes dépêches, l'État français semble avoir été un défenseur peu intransigent du dossier France Télécom :** "La Cour constate en outre que la France a fait preuve à l'égard de la Commission d'un manque de coopération en se bornant à contester le bien-fondé de la décision et les propositions de la Commission sans soumettre de contre-proposition chiffrée concrète à la Commission", commente le communiqué de la Cour de justice européenne.

L'exécutif contactera les autorités françaises afin de leur demander de mettre en œuvre sa décision de récupération "dans les plus brefs délais".

La CFE-CGC note tout de même que le milliard réclamé tombera dans les poches de ... l'État français !

Union européenne, Arcep, Conseil de la concurrence... Il faut rappeler le lourd tribut payé chaque année par France Télécom aux différentes entités, françaises et européennes, de régulation :

Les amendes sont passées de 49,3 millions d'Euros en 2004 à 754 millions en 2005, 500 millions en 2006. Et, avait averti Bruno Lasserre, le Président du Conseil de la Concurrence cette année-là, cela va continuer de monter... Au grand bénéfice de l'État qui perçoit toutes les amendes et non des consommateurs qui seraient pourtant les prétendues victimes.

Que l'on veuille sanctionner l'entreprise pour un prétendu non respect de la libre concurrence admettons, mais que cela ne vienne pas pénaliser l'entreprise elle-même et par conséquent, son personnel. Plutôt, que cela soit fait par le biais d'une taxe exceptionnelle sur les actionnaires qui, grâce au jeu de la frénésie spéculatrice, ne seront que peu, voire pas impactés par cette mesure !

✚ Il est vrai que l'État français est dans une situation paradoxale. Il reste, et de loin, le principal actionnaire de cette société privatisée, nomme le conseil d'administration, désigne le PDG, fixe le montant des dividendes (quelques 900 millions d'euros versés cette année à l'actionnaire État). Il est par ailleurs le premier employeur puisque 70 000 membres du personnel sont des fonctionnaires d'État. Mais le gouvernement entend n'avoir aucune responsabilité sur l'emploi alors que se déroule une gigantesque restructuration visant la suppression de 22 000 emplois en trois ans.

Il est également régulateur, avocat mais toujours le seul bénéficiaire des innombrables amendes qui sont assénées au groupe France Télécom.



France Télécom une très précieuse vache à lait !

✚ **En dernier lieu, qui fera les frais de cet acharnement technocratique bruxellois ?**

Pas les actionnaires qui ont perçu 3 milliards d'euros cette année et à qui on promet plus l'an prochain. Les salariés et les fonctionnaires de notre groupe savent bien qu'il leur reviendra de payer l'addition de cette furia libérale, sous formes de destruction de milliers d'emplois supplémentaires et de baisse continue du pouvoir d'achat.

Le secteur européen des télécoms est certainement le marché le plus régulé de l'Union européenne...et plus il est régulé, plus on doit constater une baisse continue des emplois à France Télécom mais également dans l'ensemble des entreprises du secteur, comme Alcatel, SFR et autres 9 Cegetel.

La CFE-CGC de France Télécom demande solennellement au gouvernement, plutôt que d'être juge, partie et encaisseur, d'assumer pleinement ses responsabilités d'actionnaire notamment en ce qui concerne la sauvegarde des emplois en France du groupe France Télécom.

12 systèmes de rétribution dans le groupe FT: un écran de fumée qui ne réussit pas à masquer la baisse du pouvoir d'Achat !

Il existe dans le groupe jusqu'à 12 systèmes de rétribution : les salaires et traitements, le CFT pour les fonctionnaires, les avantages en nature (téléphone fixe, restauration, ASC), les compléments liés aux enfants, les primes, les parts variables, la participation, l'intéressement, l'abondement sur l'intéressement vers actions FT, l'abondement Perco, la distribution d'actions et pour le millier de cadres dirigeants un régime de retraite supplémentaire et les stock-options ...

Accord sur les salaires

✚ à FT SA La CFE-CGC n'a pas signé l'accord sur les salaires car :

L'augmentation de 2,3 % ne couvre même pas l'augmentation de l'inflation réelle... et pour les cadres elle est constituée à 100 % de mesures individuelles. Alors que les entretiens individuels ne sont pas faits correctement, ce que reconnaît la direction, cela revient à donner un chèque en blanc au manager pour augmenter les personnes qu'il veut, selon ses propres critères.

Une confusion dans les catégories de salaires : peut-on appliquer ces principes de la même manière pour un cadre qui gagne 40 000 euros par an et un autre qui gagne plus de 120 000 euros par an ? Dans le cas d'une non augmentation l'impact sera-t-il le même ?

Une date d'effet pour l'augmentation des salaires qui ne commence pas le premier janvier mais à la date anniversaire du contrat de travail. Lors de la négociation sur les salaires, il a été impossible d'avoir une réponse précise sur le nombre de cadres qui ont été augmentés ces 3 dernières années. La seule réponse de la direction a été que « 78 % des cadres ont eu une augmentation en 3 ans ».

Une augmentation à tiroirs : Comment s'assurer en outre, qu'un management chaque jour impacté par des réorganisations, saura distinguer les mesures qui concernent l'augmentation par la performance des autres types d'augmentations : hommes/femmes, début de carrière, correction de sous-positionnement ?

Pour en terminer, peut-on considérer qu'une augmentation de 0,5 % sur 3 ans représente un chiffre décent ?

L'intéressement.

✚ C'est un élément de rémunération non obligatoire qui permet d'associer financièrement les salariés aux résultats de l'entreprise. Il est mis en place par accord signé pour 3 ans (2006 à 2008) conclu avec les représentants des salariés. **Il existe notamment un accord d'intéressement à FT SA et un autre à Orange, dont les critères sont antagonistes :** plus l'indicateur monte à FT plus il baisse à Orange et inversement, ce qui permet à la direction de choisir si les objectifs seront ou non atteints, en jouant sur les interactions entre les deux entités. Quoi qu'il en soit, on est loin de l'expression d'un management de groupe unifié

Intéressement 2007 sur les résultats 2006 à France Télécom SA.

✚ L'atteinte des objectifs financiers pour 2006 permet de déclencher l'intéressement. L'IPO (Indicateur de Performance Opérationnelle) rend compte des résultats financiers de l'activité opérationnelle.

✚ L'indicateur de Qualité de Service perçue permet de rémunérer le dépassement de l'IPO.

L'intéressement augmente par paliers : jusqu'à 4 % des rémunérations lorsque l'objectif IPO est atteint (100%). Il augmente d'1% supplémentaire (5%) si l'IPO est supérieur à 105% et les objectifs de qualité de service clients supérieurs à 100%. **L'objectif de l'Indicateur de Performance Opérationnelle (IPO) est atteint à 111,7 %, mais l'indicateur de Qualité de Service Client n'est que de 99,6 %.** En conséquence c'est un intéressement moyen de 4 % qui a été versé au titre de 2006. Le mode de calcul individuel conduit à des versements qui, par groupe d'emploi vont en moyenne de 1000 à 2000 € pour les personnels de groupe d'emploi A (II) à F (IV) avec une moyenne de 1310 euros. 28 % du montant de l'intéressement ont été placés par les personnels sur les dispositifs d'épargne. On notera que ce sont les plus gros salaires qui ont épargné, et ont donc été les bénéficiaires de l'abondement.

La CFE-CGT conteste la non atteinte de l'objectif...

✚ L'accord sur l'intéressement stipule dans son préambule : « les indicateurs choisis sont représentatifs de l'activité du plus grand nombre des personnels de FT SA ». Or les résultats sur la satisfaction

sont globaux et comprennent les services réalisés par les Prestataires Externes.

✚ Article 4 de l'accord : « En cas de changement de périmètre de FT SA pouvant affecter l'Indicateur de Performance Opérationnelle ou l'Indicateur de Qualité de Service Clients, ceux-ci seront recalculés afin de neutraliser l'impact de ces évolutions sur les niveaux d'objectifs ou les résultats ».

Or si, par exemple sur SCE, les comptes délégués en AE, les mouvements avec Equant et Transpac, les départs en CFC, les différentes fusions des activités orange SA, et la vente de Pages Jaunes ne constituent pas des changements de périmètre, qu'est-ce alors qu'un changement de périmètre ?

✚ Par ailleurs, la méthode de représentativité des échantillons semble assez contestable, ce qui a été signalé à la commission de suivi lors de la présentation des résultats Entreprises :

- L'Intervalle de Confiance est ainsi de 1,9 point pour un résultat qui est inférieur à l'objectif de 0,4 point.

- Selon les sondages, des niveaux de réponses différents sont proposés aux clients.

Lors de la réunion de la Commission de Suivi pourtant, la Direction n'a pas vraiment réexaminé les points litigieux, se contentant de reprendre une fois de plus la même présentation, déjà utilisée...

D'autres points viennent alimenter la contestation :

✚ La satisfaction client et sa mesure évoluent selon les principes et la stratégie que décide de suivre la direction et qui ne sont pas imputables à l'effort du personnel.

✚ le manque de ressources planifiées par l'entreprise fait que les temps d'attente du client seront allongés sans que les services d'accueil téléphonique, malgré leurs efforts y puissent grand chose.

Enfin et en réalité, la direction n'avait pas prévu que l'intéressement pouvait atteindre 5% et n'avait donc pas provisionné les 40 millions d'€ correspondants dans ses résultats présentés aux marchés financiers.

Qui peut croire en effet un seul instant qu'un objectif ne serait pas atteint à 0.4% ?

La CFE-CGC a décidé de porter l'affaire devant la justice !

La Participation.

La participation est un élément de rémunération collective calculée au niveau du Groupe sans tenir compte de l'appartenance des personnels à des sociétés différentes, au contraire de l'intéressement.

Elle concrétise la solidarité de toutes les sociétés du Groupe en France, FT SA, les filiales dont le capital est détenu directement ou indirectement à plus de 50 % par France Télécom SA, les filiales dont le groupe assure la gestion (40 %). Elle est liée aux résultats économiques du Groupe.

En France, l'entreprise a conclu un accord dont la CFE-CGC a été signataire

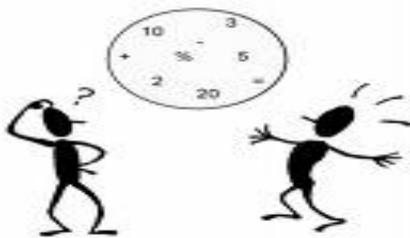
La Réserve Spéciale de Participation correspond à un montant unique pour le Groupe, calculé à partir du résultat opérationnel, de la masse salariale et des charges financières de chaque société.

La participation versée en 2007 au titre de l'exercice 2006 représentera plus de 325 millions d'euros. Ce montant est en baisse par rapport à 2006 (360 millions d'euros) à cause de la sortie de Pages Jaunes.

La participation est obligatoirement investie sur le PEG pour 5 ans et/ou le PERCO. Le montant est réparti entre tous les personnels du Groupe, pour 80 % proportionnellement à la rémunération du personnel et pour 20 % proportionnellement à son temps de travail.

la CFE-CGC conteste la méthode de calcul de la direction :

Le calcul de la masse salariale ne tient pas compte de la rémunération des CFC, en revanche les CFC sont bénéficiaires de la participation.



Une « légère » divergence de calcul !

C'est donc 15% du montant de la participation (50 millions d'€) que la direction entend ne pas verser aux personnels.

Les Fonds.

Le PEG (plan d'épargne groupe) est composé de 2 FCPE* en actions (France Télécom, Pages Jaunes) et de 2 FCPE diversifiés (Evolutis, Equilibris). La gestion du PEG est libre c'est-à-dire que le salarié choisit le FCPE sur lequel sera investi son placement.

La mise en place du Perco (plan d'épargne retraite collective) a été signée le 6 avril 2006. Il permet aux personnels qui le souhaitent de compléter leur future retraite dans de bonnes conditions financières et fiscales. Dispositif d'épargne à long terme, il s'ajoute au PEG auquel il ne se substitue pas.

Deux modes de gestion sont possibles :

✚ **La gestion individuelle libre** où le personnel décide à tout moment de la répartition de l'investissement de son épargne entre les 4 FCPE : France Télécom - Perco - Actions, France Télécom - Perco - Obligations, France Télécom - Perco - Monétaire, Fongepar - Insertion - Emplois.

✚ **La gestion pilotée** qui délègue au teneur du compte la répartition de l'épargne en fonction de deux indicateurs que le personnel lui indique à savoir, l'horizon de placement et le profil d'investissement. 3 grilles « Prudent, Equilibre, Dynamique » sont ainsi proposées, chacune correspondant à une répartition des avoirs dans les 3 FCPE actions, obligation et monétaire.

Les points de désaccord.

✚ pour favoriser la constitution d'une épargne retraite, le législateur a prévu de permettre un abondement plafonné à 5149 € **Pour une entreprise dont l'état détient encore près de 30%, le montant de 550 € apparaît donc bien modeste !**

✚ alors que la participation est forcément investie dans le PEG ou le Perco, le fait que moins d'un salarié sur 2 (48 000) ouvre un Perco et bénéficie de l'abondement est bien la preuve du caractère peu incitatif du dispositif.

La CFE-CGC réclame que l'abondement soit porté à 1000 € minimum /personnel.

* fond commun de placement entreprise

La distribution d'actions.

Il y a quelques mois a été décidée une attribution au personnel de 200 millions d'€ d'actions gratuites (10,23 millions soit 0,39 % du nombre total d'actions) sous condition « tout ou rien ». Ces actions (achetées sur le marché) représentent de fait un bénéfice exceptionnel potentiel de 200 millions d'euros si elles ne sont pas attribuées ! **Rappelons que les catégories G et le PDG ont eu droit à une attribution de stock options sans conditions évalués à 35 millions d'€ et à un prix d'exercice plus attractif que le précédent !**



En vertu de quel critère faire profiter 1 200 personnes classées G d'un programme de stock option d'un montant moyen de 30 000 € par personne ?

Pendant trois mois de négociation salariale la direction a refusé toute augmentation collective et le budget de cette négociation n'a jamais excédé 45 millions contre les 200 millions que représentent aujourd'hui les actions gratuites, et pourquoi acheter pour 200 millions d'euros d'actions, alors que nous aurions pu les émettre, pour faire monter artificiellement le cours ? et pourquoi, encore, alors que l'endettement est de 45 milliards d'€ lancer ce fameux programme réservé aux G de stocks options sans conditions?

Comme Louis Gallois, grand serviteur de l'état, la CFE-CGC demande l'arrêt des distributions de stock options et exige la distribution d'actions gratuites sans conditions pour tout le personnel qui chaque jour contribue au bénéfice de l'entreprise...

A la CFE-CGC, notre engagement majeur reste l'augmentation réelle du pouvoir d'achat des collaborateurs. Face à une direction qui semble ne se préoccuper que de la satisfaction de ses actionnaires, la CFE-CGC restera combative et proactive et poursuivra son action, même seule s'il le faut ...

Info CCUES : Le gâchis des ASC !

Déclaration préalable de la CFE-CGC au CCUES France Télécom-Orange des 9 & 10 octobre 2007

« Chers collègues, chers camarades,

C'est avec solennité que la CFE-CGC alerte l'ensemble des élus, l'ensemble des CE et par delà les personnels de notre groupe sur la gestion catastrophique de la part dite mutualisée des Activités Sociales et Culturelles (ASC), contrôlée par le CCUES.

Quoi qu'en disent les juristes inquiets, il s'agit bien de salaire différé : les ASC représentent en moyenne près de 1000 euros par personne et par an, hors restauration. Où va cet argent ?

Notre organisation, la CFE-CGC, signataire du premier accord de gestion, n'a pas signé le second au printemps dernier. Nous sommes les seuls à avoir refusé un compromis qui semble déjà à l'automne largement prendre l'eau.

Rappelons rapidement les trois raisons de cette non-signature:

Deux étaient principales :

✚ Bien qu'ils s'y soient engagés, la commission ASC et le CCUES se sont refusés à modifier **le système de Quotient Familial qui se concrétise par le fait que 10 000 personnes, loin d'être les plus démunies, bénéficient de près de 90 % des subventions. Les dernières modifications ont encore réduit la cible des gagnants.** Ce n'est plus de la redistribution, ni même de la charité, c'est du Loto, cherchons ensemble l'erreur...

✚ **Beaucoup plus grave** : malgré les demandes réitérées depuis plusieurs années de notre syndicat, le "dossier individuel" qui porte le QF est toujours géré par l'entreprise. Nous demandons avec la plus grande détermination que celui-ci soit externalisé de toute urgence. Sans succès jusqu'à présent, et pourtant ...

Nous vivons une période de restructuration sans précédent dans l'histoire de FTSA : 22 000 suppressions d'emplois, 10 000 mobilités géographiques, de multiples pressions sur le personnel. Du stress à tous les étages, des démissions et des mobilités forcées, des mères de plus de trois enfants contraintes à la préretraite...

Et dans ce contexte d'affrontement d'une extrême violence, les syndicats laisseraient benoîtement l'entreprise fouiller dans les situations fiscales des personnels ?

Pire, la direction de l'entreprise se refuse depuis plusieurs années à communiquer la moindre information statistique au nom de l'anonymat fiscal ! Plus étrange encore : lors de la reprise des activités mutualisées, l'entreprise connaissait la situation fiscale de 14 000 salariés. **Grâce au zèle militant de la majorité de la commission ASC, il faut dorénavant donner sa situation fiscale pour bénéficier d'un simple carnet de tickets de cinéma.** Aujourd'hui, à la suite des demandes de sous-commissions billetterie, la direction qui exerce par ailleurs les pressions les plus violentes sur des milliers de salariés pour les pousser à la démission, dispose dorénavant de la connaissance de la situation fiscale de 55 000 d'entre nous. **Camarades, êtes-vous vraiment idiots ou les idiots intelligents d'une certaine cause ?**

✚ Troisième raison, plus circonstancielle à notre refus de signer l'accord de gestion : **nous avons émis au printemps dernier de grands doutes sur l'arbitrage vacances adulte proposé par la CGT et la CFDT : 27 millions, plus de la moitié des 44 millions d'euros mutualisés.**

Dans un marché hyperconcurrentiel et à faibles marges, l'affaire nous paraissait risquée sur un plan consumériste. Nous avons conseillé la sous-traitance rapide de ce dossier difficile ou à défaut l'embauche de vrais professionnels. La CGT et la CFDT ont, à notre énorme surprise, décidé d'internaliser ce très lourd dossier sur le petit périmètre de nos salariés actuels du CCUES. Cinq mois plus tard, il n'a donc été procédé à aucune embauche.

Au résultat déjà acquis, il n'y aura pas de vacances hiver. Et à notre avis, il n'y aura pas non plus de vacances printemps, ni de vacances été, sauf à croire que l'achat à la dernière minute, aux prix les plus élevés des séjours à des agences de voyage constitue une manière intelligente, redistributive et sociale de gérer l'argent des salariés.

Nous avons apprécié les dernières résolutions proposées par SUD qui prennent acte de certaines des difficultés que nous avons signalés. Nous ne pourrions pas néanmoins les approuver pour les raisons essentielles qui viennent d'être présentées et nous appelons l'ensemble des élus et des CE à la plus grande vigilance ».

Pierre Morville et Sébastien Crozier

Nota Bene : le CE de SCE n'ayant pas signé l'accord de gestion, ses salariés ne sont pas les victimes des dysfonctionnements du CCUES

Cette lettre est éditée
par la section CFE-CGC de l'UES
France Télécom SA - Orange France SA.
Responsables de la publication :
Pierre Morville et Jean Decraene
Coordination éditoriale :
Frédérique Limido. Tel : 01 44 37 64 94
Pour recevoir cette lettre
par voie électronique, écrivez à :
nicole.meri@orange-ftgroup.com
Comité éditorial :
Jean-Pierre Forbé, Sébastien Crozier,
Cyrille Robberechts

**24h/24 et 7j/7,
Ligne S.O.S Salariés**

 **N° Indigo 0 825 057 241**

0,15 € TTC / MN