



Résultats France Télécom 2007

par Sébastien Crozier

Des profits record et un ras le bol des personnels à la mesure.

Comme en 2006, France Télécom affiche des bénéfices record qui s'élèvent à 6,3 milliards pour 2007. Après les 22 000 suppressions d'emplois en cours, de nouvelles coupes sombres dans les effectifs sont annoncées à demi-mot. Saisissant !

Ces excellents résultats financiers masquent néanmoins de fortes disparités :

+ le chiffre d'affaires augmente substantiellement à l'international mais avec une très faible rentabilité,

+ la marge brute progresse fortement en France malgré un certain plafonnement dans le chiffre d'affaire

+ Les éléments exceptionnels (comme les plus values liées aux cessions immobilières en Pologne) dissimulent la réalité, et la facturation par Orange UK des royalties concernant la marque Orange masque partiellement le déséquilibre.

La France est plus que jamais le premier contributeur aux résultats du groupe. Et c'est aux salariés en France que l'on demande le maximum d'efforts, tant en terme d'emplois qu'en terme de rémunérations.

La médiocrité des performances à l'international est largement compensée par un fort accroissement de la marge brute opérationnelle en France, lié notamment à une réduction sans précédent des effectifs (22 000 en trois ans, combien supplémentaires demain ?) au profit de délocalisations et de

sous-traitance d'une ampleur inégalée dans l'histoire de France Télécom.

Les obstacles du déploiement international sont réels : en 2007 France Télécom a connu des difficultés en Pologne, s'est désengagée des Pays-Bas mais à choisi d'investir au Kenya ou au Vietnam... Ces choix seront peut-être payants à terme mais ils ne doivent pas servir de paravent à une délocalisation massive, avec ses avantages fiscaux et son dumping social en corollaires.

Le gouvernement français, actionnaire prédateur !

Les formidables dividendes distribués reposent avec force la question de la responsabilité de l'État Français qui reste, de loin, le 1er actionnaire de France -Télécom Orange avec plus d'un quart du capital. L'État Français, par ailleurs premier employeur (avec 70% de fonctionnaires à FTSA) se comporte aujourd'hui comme un véritable prédateur.

L'augmentation du dividende à 1,3 (soit près de 3 milliards d'euros et 45% du résultat) n'a d'autre objectif que de participer au comblement des trous budgétaires du gouvernement français. Il n'y a pas d'autres raisons qui justifieraient un tel niveau de récompense de l'actionnaire, au détriment de l'investissement, du désendettement et des salariés.

La CFE-CGC dénonce cette politique de distribution excessive qui ne permet pas d'alléger le fardeau de la dette, obère la capacité d'acquisition et

diminue la capitalisation boursière. Rappelons que la capitalisation de Telefonica est de 90 milliards d'euros quand celle de FT n'excède pas 60 milliards d'euros.

A l'heure où Microsoft tente d'avaloir Yahoo, France Télécom avec sa faible capitalisation apparaît comme une proie facile, nullement à l'abri d'une OPA par des fonds privés ou des fonds souverains, d'autant que le gouvernement français ne cache pas son envie de vendre au meilleur prix sa participation actuelle.

Les salariés, qui représentent le deuxième actionnaire du groupe sont en colère.

Alors que l'État devait leur vendre 0,56% de sa participation, un montage financier (« Orange Success ») organisé avec l'aide du Crédit Agricole les a empêché d'acheter les actions de leur entreprise. Un recours devant le Conseil d'État contre l'arrêté du Ministre qui spolie 50 000 salariés, est en cours.

La CFE-CGC réclame :

+ la mise en place d'une véritable politique industrielle,

+ l'arrêt de la politique de distribution de dividendes qui affaiblit l'entreprise,

+ le maintien de la participation de l'État, respectueux de ses devoirs d'actionnaire dominant,

+ la constitution d'un actionariat salarial solide.

Marché entreprise : le début des grandes manœuvres

Première phase : l'éclatement de l'activité mobile entreprise entre plusieurs directions

La Direction présente enfin au CCUES la réorganisation des activités entreprises entre SCE (Services Communication Entreprises), Ventes Marketing France d'Opérations France et Orange DME (Direction Marketing Entreprise). Il était temps, voilà déjà un an qu'une mission avait été lancée pour le rapprochement d'Orange DME et de DCE et près de deux ans qu'une partie des activités de France Télécom (dont Wanadoo) sont passées sous la marque Orange et Orange Business Services.

Il aura fallu l'acquisition de Neuf Cegetel par SFR pour que la direction du groupe France Télécom se décide enfin à remettre les bœufs avant la charrue. Malgré tout, et nous le regrettons, les baronnies ont une nouvelle fois eu raison de la faculté d'anticipation nécessaire au maintien de notre position sur le marché. Rappelons en effet que depuis le passage en juin 2001 de l'activité mobile sous la marque Orange, la part de marché ne cesse de décroître, passant de 50 à 44%. Gageons qu'avec l'apparition de Free les choses ne s'amélioreront pas.

Pour des raisons juridiques liées à la licence, la Direction ne peut ni fusionner FT et Orange, ni transférer le personnel. L'UES obtenue devant les tribunaux en octobre 2006 par la CFE-CGC et qui a fait de France Télécom et d'Orange une seule entité sur un plan social, était donc une opportunité pour mieux s'organiser. Elle a pourtant du mal à être mise en pratique. Un exemple : malgré les litanies de la Direction sur le thème de la convergence, un obstacle de taille subsiste pour gérer sans douleur le rapprochement entre FT et Orange sur le marché entreprise : la segmentation marketing. En effet les outils de gestion (facturation, service client) à FT et à Orange DME ne recouvrent pas les mêmes tranches de clients empêchant la mise en oeuvre une convergence immédiate. Une absurdité préjudiciable à notre efficacité, résultat des guerres intestines.

Et le personnel dans tout ça ?

Près de 900 personnes d'Orange DME (dont 600 personnes en centre d'appels) seront réparties entre 500 pour DCE (Distribution Client Entreprise) et 400 pour

SCE. Mais les contrats de travail ne changeront pas. Dans un même temps, 140 personnes de SCE (dont 40 au marketing transverse, 8 à Service Intégration France et 88 des centres d'appels de Bercy et Rennes) sont transférées à DCE. Enfin les équipes marketing du marché professionnel (rattachées jusqu'ici au marketing Grand Public) seront transférées à SCE.

Hélas, alors que la CFE-CGC réclame cette réorganisation (parfaitement fondée sur le plan de la cohérence) depuis plusieurs années, dans la pratique rien n'a été préparé :

Quid des doublons inévitables et de l'accompagnement au redéploiement des personnes impactées... Autre exemple, les accords d'intéressement qui sont en contradiction entre FT et Orange France. Comment les parts variables collectives de SCE et de VMF seront-elles calculées ? Quant à la NAO (Obligation du code du travail à négocier l'augmentation moyenne des salaires), elle n'est pas la même à FT et à Orange, sans compter les différences de rémunération liées à l'attribution de stock options à tous les salariés d'Orange à l'époque où cette dernière était cotée en bourse. Les nouveaux managers seront-ils capables de gérer les augmentations, les parts variables et autres éléments de la rémunération ?

A SCE la situation atteint le comble de la complexité. Entre les salariés de FT, d'Equant (absorption Global One), de Transpac et ceux d'Orange, il y aura au minimum 4 historiques contractuels partiellement en vigueur, sans oublier les particularités des astreintes des salariés ex-Expertel. Bonjour les relations de travail !

Les Activités Sociales et Culturelles

Entre Orange et FT, les ASC ne sont pas au même niveau. Même si ni Orange ni SCE n'ont signé l'accord qui permet au CCUES de pomper 45% du financement, VMF lui, l'a fait. Or, le pourcentage de la masse salariale affecté aux ASC y est de 1,85% contre 2,25%. Les 140 personnes de SCE transférées à VMF perdront donc le bénéfice de leurs anciennes ASC (qui représentent 3 à 5% de leur pouvoir d'achat) pour accéder à des prestations bien plus faibles. Comment seront-elles indemnisées ? L'exemple des 400 personnes des Unités de Production Intervention de SCE parties en Unités d'Intervention dans les DT n'est pas là pour nous rassurer. Elles ont en effet perdu une grande partie de ce qu'elles

retiraient de la politique ASC mise en oeuvre à SCE (majoritairement faut-il le rappeler grâce à l'action de la CFE-CGC).

La deuxième phase concernera les Agences Entreprise : une expérimentation est en cours à la DT Sud-Est. Nous en parlerons dans notre prochaine lettre...

Déménagements

par Francis Hamy

Depuis plusieurs années France Télécom s'est lancée dans la transformation des bureaux en "environnements de travail ouverts".

Ironiquement, il s'agirait "d'éclairer le fonctionnement" de l'entreprise, de "mettre en évidence ses valeurs" de simplicité, transparence, proximité... pour "vivre des expériences communes, acquérir des connaissances variées, développer une cohésion et une solidarité forte, établir des relations d'équipe sur une confiance mutuelle..." **Et bien sûr, accessoirement réaliser des économies.**

Depuis quelques années des milliers de salariés cadres ou non cadres sont ainsi déplacés de bureaux traditionnels vers des open-spaces.

Malheureusement, les "nouveaux espaces" étant majoritairement d'anciens locaux techniques pour lesquels un réaménagement sérieux pèserait trop lourd dans les budgets, il n'est pas possible d'y bénéficier d'un minimum de confort de travail. D'autant que les nouveaux occupants se voient pour la plupart attribuer une position de travail installée sur un bureau commun (ou une grande table) de 4 à 6 personnes alors qu'ils ont souvent des activités différentes ou non complémentaires. Ils ont à subir les désagréments de bruits ambiants, de température fluctuante, trop élevée ou trop basse, de luminosité défectueuse. Le plus préjudiciable restant le bruit qui provoque une déconcentration par touche tout au long de la journée. Les « petites » souffrances s'accumulent ainsi qui finissent par détériorer la qualité du travail fourni et la santé de ceux qui l'effectuent.

L'employeur a l'obligation légale de préserver les conditions de travail de ses employés. France Télécom, au contraire, les détériore jusqu'à dégrader la santé de son personnel. **En arriver là pour des économies de bouts de chandelle en dit long sur la considération que la direction lui porte.**

La négociation sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences démarre...

Rappel de la loi

La négociation de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est inscrite dans la loi de programmation pour la cohésion sociale du **18 janvier 2005 dite loi Borloo** (loi n°2005-32). Cette loi a pour objectif d'éviter toute gestion « à chaud » et brutale des restructurations dans les entreprises.

Cette négociation doit porter obligatoirement sur :

- les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise (CE), sur la stratégie de l'entreprise et de ses effets prévisibles sur l'emploi et sur les salariés.

- la mise en place d'un dispositif de GPEC ainsi que les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier la formation, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), le bilan de compétence et l'accompagnement de la mobilité fonctionnelle et géographique des salariés.

accords, même partiels, sur un ou plusieurs des quatre points suivants:

- + la mise au point des modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise,
- + les mesures d'accompagnement des mobilités internes et externes,
- + le traitement du cas des seniors (à partir de 45 ans !)
- + la formation (VAE, bilan de compétence, Droit Individuel à la Formation [DIF], etc)

A noter que la direction a refusé de s'engager sur 2 préalables formulés par la CFE-CGC :

- + qu'il n'y ait pas de nouveau plan de réduction d'emploi à compter de 2009 (après le plan " - 22 000 ")
- + la fourniture d'un plan immobilier listant l'ensemble des sites géographiques encore existants en 2009.

La CFE-CGC est disposée à négocier sur ces quatre points, mais en conservant une vision globale de la problématique GPEC au niveau du Groupe.

En cas de position fermée de la Direction, la CFE-CGC l'a également informée de la position qu'elle prendrait en CCUES et CE, à savoir la demande, via la Direction du Travail, de la mise en place systématique par l'entreprise d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi à chaque information-consultation induisant plus ou moins clairement la mise en danger de l'emploi des personnels .

Il est enfin plus que nécessaire d'améliorer rapidement la transparence des conditions de départ actuelles et en particulier, de réduire l'importante disparité des conditions d'accompagnement pratiquées aujourd'hui :

- + 6 mois de salaire au départ pour certains, 3 ans pour d'autres (les conditions d'ancienneté sont-elles prises en compte ?)
- + des conditions fiscales différentes entre fonctionnaires et agents sous contrat de droit privé.

La mobilité au service de la « fluidité de l'emploi »

Chacun d'entre nous qui aura essayé de quitter une DT pour une autre, se sera très vite rendu compte que s'il est relativement aisé de sortir d'une DT, il en va tout autrement pour parvenir à entrer dans une autre.

En plus du but officiel rappelé en titre de document, la mobilité aurait comme autre vertu corollaire d'éviter « l'encroûtement », d'avoir un regard neuf sur son environnement de travail, de rester en alerte par rapport à un environnement en perpétuelle mouvance.

Ces raisons suffisent-elles à expliquer ce « vent de mobilité » qui souffle de plus en plus fort sur notre entreprise ?

On en est à « valoriser son score » en réunion - « moi j'en suis à ma 10^{ème} mobilité, et toi ? » -, ainsi que les « plaisirs solitaires », « oui c'est vrai, ça fait un petit pincement au cœur le dimanche soir quand on laisse les enfants sur le quai de la gare, mais c'est tellement riche professionnellement ! » - .

Qui n'a pas dans son entourage un collègue logeant en studio, à l'hôtel, plusieurs jours par semaine, utilisant un véhicule de service, voire son propre véhicule, pour répondre à ces impératifs de mobilité ?

Le coût pour l'entreprise est-il compensé par le surplus de travail que l'isolement ou l'éloignement familial permet de fournir ?

Le constat qu'une mobilité, certes créatrice d'ouverture et de « vivifiante remise en cause » quand elle se passe dans de bonnes conditions, est aussi génératrice de stress, donc potentiellement déstabilisante, nous amène à formuler une hypothèse : n'y aurait-il pas la volonté de créer un climat d'insécurité tel que les salariés se mettent en mouvement et quittent l'entreprise, d'une manière ou d'une autre ?

Mais peut-être faisons-nous preuve, en nous interrogeant de la sorte, de cette paranoïa, de cette propension typiquement syndicale (si souvent reprochée par la Direction) à voir le mal partout ?

Le contexte France Télécom

Il s'agit de la fin du plan " - 22 000 " pour lequel il reste encore selon les sources quelque 4 000 à 8 000 personnes à "accompagner vers la sortie". C'est pourquoi, en parallèle à la négociation portant sur l'organisation du futur (GPEC 2009/2011), lors des bilatérales préalables, la CFE-CGC a souhaité parler du présent de ces personnels « indésirables » et demandé à Didier Lombard que soit proposé un accord-cadre sur la restructuration globale à FTSA.

La Direction refuse que soit réitéré l'échec de la précédente négociation GPEC (qui avait capoté à cause de l'annonce du plan " - 22 000 ") et souhaite cette fois obtenir quelques signatures. C'est probablement dans ce but qu'elle propose de saucissonner le sujet en quatre thèmes traités en parallèle, de manière à obtenir des

Handicap/Invalidité

par Serge Clément

La CFE-CGC a signé l'accord triennal 2008-2010 sur le handicap.

Cet accord est dérogoratoire aux règles fixant le nombre de travailleurs handicapés employés dans une entreprise, et doit donc être agréé par la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi. C'est pourquoi toutes les organisations syndicales et la Direction ont été invitées le 7 Janvier, pour être entendues par une commission de la D.D.T.E. cette dernière devant rendre un avis en vue de l'agrément de l'accord sur l'emploi des Travailleurs Handicapés de FT.

toutes les explications et plus de précisions sur :

www.cfecgc-ft-orange.org

rubrique handicap

Compte tenu de l'historique de France Télécom qui s'était jusqu'à présent peu intéressée aux handicapés (jouant peut-être de son statut d'ancienne administration, la loi ne prévoyant pas la sanction financière pour ces dernières, en cas de non atteinte des 6% de personnel handicapé) la CFE-CGC considère qu'il s'agit là d'un grand pas franchi pour l'égalité de traitement entre les salariés et les fonctionnaires.

Quelle ne fut pourtant pas sa surprise en constatant qu'elle était la seule à s'être déplacée pour donner son avis sur cet accord et expliquer son positionnement.

Comment expliquer une telle solitude ? La CFE-CGC serait-elle la seule organisation syndicale à se préoccuper des handicapés ? Lorsque la commission d'agrément s'est réunie 15 jours plus tard, la CFE-CGC était de nouveau présente pour apporter son point de vue syndical.

La CFE-CGC n'est pas une organisation syndicale potiche. Lorsqu'un projet lui est soumis elle l'examine, le travaille, l'analyse.

Dans le cas d'un refus, ses positions sont étayées et argumentées, **et dans le cas d'un accord, elle va jusqu'au bout du sujet pour en assurer la mise en œuvre et le suivi.**

Commissions de réforme : fonctionnaires, attention Danger !

Dans le cadre des 22 000 suppressions d'emplois du plan Next, la Direction met en place une véritable industrialisation du traitement des « dossiers de réforme »*. Le but est de traiter dans une seule instance paritaire située à Paris (il y en avait une par DR jusque fin 2006), des dossiers médicaux de réforme qui étaient d'ailleurs souvent sous-traités aux Directions des Affaires Sanitaires et Sociales, ce qui garantissait un minimum de neutralité et d'indépendance extérieure.

Sur 1000 dossiers présentés à ces commissions en 2004, un quart faisait l'objet d'une mise à la retraite d'office !

La direction ne cachait pas fin 2006, avant la mise en place de cette nouvelle instance unique, que les décisions rendues par ces commissions départementales n'étaient pas conformes aux attendus de l'entreprise. Elle ajoutait en plus que les délais d'instruction des dossiers lui semblaient trop longs (6 mois).

La CFE-CGC qui avait été invitée à participer à la négociation **sur les moyens** pour la mise en place de cette nouvelle instance en a immédiatement saisi le danger et a rejeté, seule, ce projet **inique**.

Quelques mois plus tard les nouveaux représentants siégeant dans ces commissions nous ont alerté de ce qu'ils n'avaient plus les moyens de suivre les dossiers et de travailler dans des conditions acceptables. Trop de déplacements à Paris, (les représentants sont pour la plupart des provinciaux), un manque de formation pour suppléer aux compétences professionnelles qui étaient apportées par les D.A.S.S.

A plusieurs reprises la CFE-CGC a cherché à obtenir le chiffre des salariés handicapés qui "passaient" par cette commission, a cherché à connaître combien de dossiers sont traités par cette nouvelle commission en 2007 et combien de décisions de mises à la retraite d'office ont été rendues cette même année. **Le silence de la Direction est assourdissant !**

Gageons que dans un contexte où l'on voit en 2008 chaque service pousser dehors une partie de ses personnels, cette nouvelle instance représente une opportunité de traiter le cas de ceux qui, à la suite d'un accident de la vie, tombent en congé longue maladie ou longue durée, ou présentent simplement des troubles psychologiques à la suite de l'annonce de la suppression de leur poste et de leur mise en mobilité forcée, à plus de 45 ans et après 30 ans d'ancienneté !

Ce que veut la Direction c'est passer davantage de dossiers par an, et davantage de décisions de mise à la retraite d'office. Seule la CFE-CGC à repéré la machination que d'autres, ou bien n'ont pas vu, ou bien, complices, n'ont pas voulu voir !

***La commission de réforme est une instance consultative médicale et paritaire (composée des médecins du comité médical, de représentants de l'administration / l'entreprise et de représentants du personnel) qui donne obligatoirement un avis [...] sur l'état de santé, les infirmités ou le taux d'invalidité qui en découle avant que l'administration / l'entreprise ne se prononce sur [...] la mise à la retraite suite à invalidité...**

Pour gagner plus !

www.laboutiquedupouvoirachat.com

code adhérent : CFE-CGC

Cadres et non cadres, toutes vos lettres et plus d'infos sur

www.cfecgc-ft-orange.org

✦ Lettre de l'épargne d'entreprise et l'actionnariat salarié France Télécom-Orange

✦ Lettre d'Information de l'Observatoire du Stress et de la Mobilité Forcée chez France Telecom

Vos correspondants CFE-CGC :

Pierre Morville

au 06 62 22 78 35

Sébastien Crozier

au 06 86 27 32 72

Patrice Seurin

au 06 86 48 05 96

24h/24 et 7j/7 Ligne S.O.S Salariés

 **0 825 057 241**

0,15 € TTC / MN

Cette lettre est éditée par la section CFE-CGC de l'UES France Télécom - Orange.

Responsable de la publication : Pierre Morville

Coordination éditoriale :

Frédérique Limido. Tel : 01 44 37 64 94

Maquette : Hélène Marcy

Comité éditorial : Claude Rismann,

Serge Clément, Francis Hamy, Pierre Gojat, Sébastien Crozier...

Pour recevoir cette lettre par voie électronique, écrivez à : nicole.meri@cfecgc-ft-orange.org