



« Réseaux Télécoms de France »

par Pierre Morville et Sébastien Crozier (extraits de la lettre ouverte au Président de la République)

France Télécom sera-t-il découpé en deux ?

[...]La Commission de Bruxelles vient de publier son 13^{ème} rapport sur les Télécoms. Nous sommes obligés de constater une certaine partialité dans ce texte : chiffres erronés, données tronquées laissent croire que la France est en retard dans le domaine des télécoms. **Il en est tout autrement :**

Les tarifs français des mobiles, en tenant compte de l'importance des offres illimitées, sont tout à fait dans les normes européennes. La France est le leader mondial de la TV sur ADSL. et propose aux consommateurs les offres triple play haut débit les plus compétitives du marché européen en terme de rapport débit / services / prix.

[...] La Commissaire Européenne chargée de la Société de l'Information et des Médias, préconise, sous l'appellation «séparation fonctionnelle» la découpe des opérateurs Télécoms en deux entités distinctes : d'un coté les infrastructures (« Réseaux Télécoms de France »), de l'autre les services.

calcul de retour sur investissements déstabiliseront les acteurs du marché ce qui ne sera pas sans conséquences sur l'usager final. Si les obligations de service public ne s'appliquent plus aux opérateurs du marché, qui portera les responsabilités de l'aménagement du territoire ? Qui prendra à sa charge les zones reculées ? Comment sera garantie l'offre de service en tous points du territoire et l'équité tarifaire ?

La France, rappelons-le est le pays le moins dense d'Europe. [...] Pour ce qui concerne plus particulièrement France Télécom, notre groupe devrait subir une séparation, une nouvelle saignée de l'effectif, la perte des cultures de métiers, un traumatisme supplémentaire alors que France Télécom-Orange connaît à la fois une profonde réorganisation et traverse une phase de privatisation délicate. Un nouveau bloc d'actionnaires institutionnels prenant le relais des investissements d'État, n'a même pas encore été trouvé.

La séparation du réseau ferré de la SNCF a accru les difficultés de dessertes pour des villes et des régions moins peuplées, réduisant du même coup leur capacité de développement économique.

La séparation entre EDF et RTE rend plus difficile l'installation de zones industrielles pour de nombreuses communes. [...]

De graves conséquences économiques

Les télécoms représentent près de 3% du PIB. En cas de séparation fonctionnelle, c'est une réduction de la croissance française de 0,05 à 0,1% par an sur une période de 5 ans, soit au total 0,25 à 0,5% de croissance. Ce sont plus de 50 000 emplois qui ne seront pas créés, faute d'investissements. Enfin si cette séparation fonctionnelle s'opère, la première victime serait France Télécom. L'incertitude provoquera un affaiblissement durable de la valeur boursière de France Télécom dont rappelons le l'État est encore propriétaire de 26%, soit plus de 15 milliards d'euros. [...]

Examinons les conséquences d'une telle décision. [...]

Quel intérêt y a-t-il à provoquer une séparation fonctionnelle sur le réseau actuel ? La fibre optique oblige à un nouveau câblage complet de la France. Mais pour que la fibre optique puisse être installée, encore faut-il être certain qu'elle soit rentable dans un délai raisonnable et prévisible. Aujourd'hui les principaux opérateurs ont commencé à investir. Faut-il qu'ils arrêtent en attendant la création de Réseaux Télécom de France ?

Provoquer la scission d'une entreprise récemment privatisée semble aller à l'encontre des principes mêmes de l'économie de marché dont pourtant la Commission européenne se réclame.

[...] La croissance du marché des télécoms [...] passe par la constitution de grands opérateurs intégrés. France Télécom est sans doute le premier opérateur convergent en Europe, en étant opérateur fixe en France et en Pologne, opérateur mobile sur l'ensemble de son implantation européenne. La TV sur ADSL est l'illustration du succès d'une intégration de l'opérateur d'infrastructure et de services [...]

La présidence française, une opportunité

Monsieur le Président de la République, la présidence française de l'Union vous donne l'opportunité de mettre fin aux incertitudes qui obèrent l'investissement dans le secteur des Télécoms [...]

Retrouvez l'intégralité de cet article et d'autres sur :

<http://www.cfecgc-ft-orange.org>

La guerre d'usure

par Christophe Schweyer

A l'heure où les difficultés s'accumulent, l'emploi reste, et de loin, la préoccupation centrale des salariés et de notre syndicat. Outre les 22 000 suppressions d'emplois en cours de réalisation et les 10 000 mobilités forcées, France Télécom vient d'annoncer 15 à 18 000 suppressions d'emplois supplémentaires dans les trois ans à venir. Ce sans compter les effets des demandes renouvelées par la Commission européenne de diviser les infrastructures de réseaux et de services, ou les grandes modifications de capital que l'alliance probable avec TeliSonera entraînerait. *(voir le numéro spécial de la Lettre de l'Épargne et de l'Actionariat Salariés et sur notre site <http://www.cfecgc-ft-orange.org>).*

Il s'agit, en France, de la plus grande restructuration industrielle depuis la crise du textile des années 70, et celle de la sidérurgie des années 80. Pour autant, la Direction de France Télécom-Orange (ni d'ailleurs les autres Organisations Syndicales) se refuse à entendre parler d'un **PSE ou Plan de Sauvegarde de l'Emploi**, ce qui obligerait à donner plus de détails sur sa stratégie en termes d'emploi (délocalisations, sous-traitance...) et d'accompagnement de ses salariés.

L'histoire de France Télécom

France Télécom, entreprise atypique, était à l'origine une administration. Son organisation actuelle, brumeuse, brouillonne et inégalitaire, est issue des attermolements et évolutions diverses que les changements d'orientation politiques et économiques ont infligé à une société, à l'origine toute dédiée au service public.

Au fil du temps, de nombreuses missions ont ainsi été abandonnées : guichet pour payer en espèces, assistance technique gratuite (le 10 13 remplacé par le 39 00 jusqu'à la Loi Chatel), etc. ; d'autres ont été requalifiées de service universel comme la gestion des cabines téléphoniques dont le système absurde de subventionnement conduit à n'installer qu'une cabine par commune,

même si la commune comprend deux hameaux distincts et peuplés !

Les fermetures de sites :

Pour répondre aux missions de service public qui lui incombaient l'organisation de France Télécom était, sous l'autorité implicite des préfets, basée sur un découpage départemental.

L'évolution réglementaire et le désengagement de l'État ont conduit l'entreprise à s'aligner sur les demandes des marchés financiers qui établissent des ratios de CA par salarié. Sur ces bases, France Télécom fait donc partie des mauvais élèves, mais cela a-t-il une incidence sur la rentabilité effective de l'entreprise ? Aucune. Preuve s'il en était besoin, de l'inanité de ce critère...

Malgré tout, pour y satisfaire France Télécom se doit d'organiser une baisse de ses effectifs. La fermeture des sites et le déplacement des lieux de travail à plusieurs dizaines de kilomètres obligent un certain nombre de salariés à « démissionner ». L'augmentation du temps de transport et des frais non remboursés diminuent le pouvoir d'achat et rendent les mobilités vers la fonction publique plus attrayante.

C'est le but recherché !

Ce phénomène appelé « syndrome de la chocolaterie Nestlé » est bien connu des écoles de management. En regroupant tous ses sites Nestlé parisiens à Marne la Vallée (30 km de Paris) dans une chocolaterie aux paysages verdoyants Nestlé avait dégraissé ses effectifs de 30%... sans un seul licenciement...

Les délocalisations :

Sous prétexte d'optimisation de l'organisation, la dévitalisation des sites devient la norme.

La réduction des coûts sert également de « justification » à la délocalisation des ressources : délocalisations dites « near-shore » (Espagne, Maroc, Sénégal, Égypte ...) et délocalisations dites off-shore (Ile Maurice, Inde, bientôt la Chine ?). Ainsi pour réduire à court terme les coûts de production et de main d'œuvre, les sites existants ne

traitent pas d'activités nouvelles. L'argument est ensuite tout trouvé qui, pour des raisons de rentabilité, justifie l'impossibilité de garder des salariés « à ne rien faire » et « l'obligation » consécutive de fermer les sites !

Délocalisation à R&D (Orange Labs)

France Télécom vient d'annoncer la suppression de 325 emplois sur les activités de Recherche et Développement pour 2008. **Lannion est particulièrement touché avec près de 100 suppressions.** Nous demandons, notamment, que la négociation de la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences au niveau national puis local prenne ici toute sa place.

Les activités de Recherche seraient les plus touchées, suivies par celles de Développement...

La **CFE-CGC** et une intersyndicale se mobilise pour le maintien de tous les emplois et de tous les métiers à R&D, pour que France Télécom-Orange conserve un centre de Recherche et Développement majeur.

FT a dépensé 900 M.€ par an de recherche et développement en 2007 et le même montant est prévu pour 2008 ; Mais ces investissements ne servent plus la France, car si FT continue de créer des techno centres cela se passe désormais à l'étranger, le dernier exemple en date étant la création d'un Orange Labs en Jordanie.

Le recours à la sous-traitance :

La Direction souhaite sous-traiter l'activité des **Techniciens de Soutien de Proximité** dans (pour l'instant) **des zones dites « ZDD » (Zones à Dessertes Difficiles).**

Des solutions aménagées localement permettent aujourd'hui de s'affranchir de la sous-traitance (grâce en particulier à la mutualisation des TSdP sur des régions mal desservies), mais la Direction annonce qu'il est fort probable que certaines zones doivent, à court ou moyen terme, faire appel à la sous-traitance. Un test grandeur nature sera lancé sur une à trois zones d'ici fin 2008 pour mettre au point les

interfaces et les modes de fonctionnement. Les sites « sous-traités » représentent en avril 2008, 8% du parc et 5% de l'activité actuelle.

Sous prétextes encore de se recentrer sur son « cœur de métier », France Télécom ne veut donc en fait que baisser ses effectifs.

Massacres au 10 14

Les fermetures des petits sites dédiés au 10 14 se multiplient.

Quelques exemples : Niort ferme, il est demandé aux salariés d'aller travailler à la Rochelle ou à Poitiers. Le centre de Chateaubriand est transféré à Nantes (à 80 km)

En quelques mois ce sont des dizaines de sites gérant le 1014 qui ont été fermés, jetant le personnel sur les routes de France, augmentant le stress et détruisant des vies familiales.

Centres d'appels : une grave destruction de valeur

Le travail de télé-conseillers en Centres d'appels est un métier en plein développement en particulier dans le domaine de l'assistance technique.

Pour autant France Télécom a choisi de recourir massivement à la sous-traitance et à la délocalisation.

Il n'existe plus de centres d'appels ouverts après 20 h ou le dimanche à France Télécom.

Pourquoi ? En raison de l'alliance objective entre des organisations syndicales conservatrices rétrogrades et les financiers court-termistes.

Le développement de l'Internet et de la télévision par ADSL conduit à ce que les appels se concentrent le soir après 20 heures et le week-end.

Mais au nom de la défense de la vie privée des salariés déjà présents dans l'entreprise, certaines organisations font de l'obstruction systématique sur le travail en soirée ou le dimanche. Ces organisations ont-elles demandé leur avis aux salariés ? Même si seulement une minorité d'entre eux est d'accord, c'est autant d'emplois sauvés en France (attention, ce qui est vrai pour les centres d'appels n'est évidemment pas vrai pour les boutiques).

L'employeur étant obligé de payer une indemnité compensatoire pour les heures de nuit et du dimanche, il

apparaît alors beaucoup plus rentable de délocaliser dans des pays aux contraintes sociales moindres.

On voit là les méfaits de l'irresponsabilité syndicale quand elle se cumule avec la cupidité du capital.

Il en résulte un effondrement de la qualité et de la fidélité de nos clients ...

La CFE-CGC est favorable à l'ouverture des centres d'appels en soirée et le dimanche, tant que cela se fait sur la base du volontariat.

Les « réorganisations » et la gestion du personnel :

La violence des restructurations démontre à l'évidence l'absence de vision depuis 10 ans dans la conduite de l'entreprise. Il est frappant de constater même aujourd'hui l'absence d'un schéma directeur propre à chaque bassin d'emploi avec des objectifs clairs et des mesures d'accompagnement adaptées. On a plutôt l'impression d'une surréaction à l'actualité et aux pressions des places financières.

Enfin, il faut utiliser au mieux nos ressources et faire preuve d'une politique volontariste

Par exemple :

✚ oser jouer la carte de véritables formations qui ne durent pas seulement quelques heures ou quelques jours comme celles censées transformer un « TSdP » en « Vendeur » sur un plateau téléphonique, alors qu'il y a tellement d'autres besoins dans d'autres métiers. Des formations solides de longue durée par exemple pour disposer de contrôleurs de gestion qui comprennent ce qu'ils contrôlent parce qu'ils en auront exercé le métier... Ce qui sous-entend des engagements négociés par nos DRH de FT-Orange pour faire abstraction du niveau d'origine du salarié

✚ Récompenser vraiment les efforts consentis par un salarié et sa famille qui acceptent de déménager. La note dite DG46 est trop soumise à l'arbitraire de managers ou de DRH locaux qui croient fermement réaliser des économies pour l'entreprise en se montrant discrets voire pingres dans l'attribution de dédommagements financiers.

✚ Reconnaître l'apport des seniors que l'on qualifie un peu trop rapidement de « lents et dépassés » : leur

expérience, leur sagesse sont des atouts primordiaux pour l'entreprise.

Est-il certain que payer pour se débarrasser des salariés prétendument inemployables et faire appel à la sous-traitance ou à la délocalisation est plus économique que de les faire travailler en investissant en formation ou en maintien dans des sites de taille réduite...

Ah la dictature des marchés financiers...

Conclusion

France Télécom est l'un des premiers groupes français. Au-delà de la participation de l'État à son capital, sa taille lui impose une responsabilité sociale.

La volonté de la Direction est-elle de ne fonctionner qu'avec une masse réduite de personnel ? à l'image d'Alcatel, « société sans usine » (comme le déclarait le 26 juin 2001 Serge Tchuruk), hier fleuron de l'industrie française, aujourd'hui canard boiteux où restructurations et licenciements se succèdent ?

Que se passera-t-il le jour où tous les métiers délocalisables l'auront été ? Que se passera-t-il le jour où toutes les entreprises nationales feront de même ? C'est près de 500 000 emplois qui sont en jeu.

N'oublions pas que ces salariés sont aussi des citoyens, des actionnaires et des consommateurs. Ils ont leur mot à dire !

Télétravail : ouverture des négociations

Cela fait près de 10 ans que la CFE-CGC demande l'ouverture de négociations sur le télétravail. Avec Business Everywhere, le télétravail « dissimulé » a d'ailleurs connu ces dernières années une augmentation importante.

La Direction vient enfin d'accéder aux demandes de la CFE-CGC et ouvrir des négociations afin de donner un véritable statut aux personnels qui sont en télétravail ou qui souhaitent devenir des télétravailleurs.

La CFE-CGC sera vigilante sur les termes de l'accord proposé.

Le Scandale des Carrières Longues !

par Denise Arsivaud et Yvon Jacob

Les conditions de départ à la retraite et le montant des pensions sont, dans notre pays, un enjeu d'importance, mais les coups de canifs répétés dans le contrat social sont l'illustration du déséquilibre croissant qui s'installe au détriment des personnes et au profit des revenus du capital.

Au fil du temps, le législateur a créé deux régimes différents : l'un pour les fonctionnaires, l'autre pour les salariés de droit privé. Les deux types de personnels existant à France Télécom, cela ne facilite en rien la lisibilité des dispositifs et règles en vigueur.

La CFE-CGC se bat tous les jours pour essayer de permettre à l'ensemble du personnel de bénéficier du meilleur des deux statuts

Voici un récapitulatif de quelques une des mesures en application.

Le dispositif Carrières longues :

Ce dispositif s'applique à tous les salariés dès lors qu'ils ont commencé leur carrière professionnelle dès 14 ans et avant 17 ans, en ayant cotisé au moins 168, 164 ou 160 trimestres. Ils peuvent prétendre à prendre leur retraite avant 60 ans : c'est le "dispositif carrières longues", prévu dans la loi Fillon du 18 novembre 2003.

Cependant une surprise de taille attend tous les fonctionnaires : La somme de toutes leurs absences durant leur carrière (y compris WE et jours fériés quand ils sont en maladie, accident de travail etc..) vient en déduction des années validées, alors que même pendant ces périodes, les cotisations sociales ont toujours été prélevées au salarié.

La CFE-CGC dénonce cette injustice et conteste vigoureusement ce dispositif. Elle restera attentive à ce qu'il ne soit pas étendu à l'ensemble du système des retraites.

Achat des années d'études supérieures : Les trimestres rachetables correspondent à des périodes d'études supérieures et sont limités à 12 trimestres maximum tous régimes confondus. Si vous êtes salarié de droit privé vous pouvez connaître le montant du rachat de vos trimestres en contactant la CRAM et les caisses complémentaires AGIRC et ARRCO.

Si vous êtes fonctionnaire vous devez vous rapprocher du SEDEP (Service des Pensions de La Poste et de France Télécom) : tel 0810 401 406

Pour les salariés qui partent actuellement en retraite France Télécom participe au rachat des années d'étude supérieures.

Le dispositif soutien et appui

Signé le 30 novembre 1995 puis prorogé par avenant le 21 décembre 1998, il a été dénoncé le 16 septembre 2006 et n'est plus appliqué depuis le 19 mai 2008 minuit. La CFE-CGC souhaite qu'un nouveau dispositif soit mis en place, où le tutorat serait réintroduit.

Agents fonctionnaires

Retraites des mères fonctionnaires avec 3 enfants

Les mères de famille de 3 enfants, peuvent, à leur demande, bénéficier d'une pension à jouissance immédiate, dès lors qu'elles ont 15 ans de services (article L.24-1-3°). Dans ce cas, elles perçoivent une pension proportionnelle à la durée pendant laquelle elles ont cotisé. Une décote a commencé à s'exercer en 2006, et depuis 2005 cet avantage est de plus en plus menacé : il faut avoir interrompu son activité (selon les modalités mentionnées dans le décret n° 2005-449 du 10 mai 2005) pendant 2 mois minimum lors de la naissance ou de l'adoption ou de l'arrivée de l'enfant dans le foyer. La CFE-CGC constate que chaque réforme pénalise toujours plus les mères de famille de 3 enfants et plus. La CFE-CGC restera

vigilante pour que ce droit soit conservé avec les avantages suivants : majoration de pension, choix réel du départ du bénéficiaire, avantages maintenus si un des enfants est atteint d'une invalidité.

Retraite 15 ans de service actif : les droits des salariés fonctionnaires :

Un salarié fonctionnaire ayant effectué 15 années de service actif peut prétendre à prendre sa retraite à partir de 55 ans. Reclassement, reclassification, autant de restructurations permanentes font que les personnels aujourd'hui ne connaissent plus leur droit. La CFE-CGC reste à la disposition des salariés fonctionnaires pour leur indiquer leur droit et les aider dans leur démarche.

Cadres de droit privé :

Dans le cadre de la rationalisation des frais de gestion, un grand mouvement de concentrations des caisses de retraites complémentaires des régimes ARCCO et ARGIC – dont la gestion relève du paritarisme (c'est-à-dire géré par des administrateurs représentants les syndicats et le patronat) - est en cours.

La CRICA, votre caisse de retraite complémentaire cadres, est devenue à compter du 1/01/2008 « **REUNI RETRAITE CADRES** » (RRC), suite aux processus successifs de fusion avec BAYARD en 2004, puis avec la CIRCACIC en 2007, et appartient au Groupe REUNICA. Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.reunica.com

La Boutique du Pouvoir d'Achat

Pour gagner vraiment plus !
Tous les enseignes à tarif réduit
www.laboutiquedupouvoirachat.com
Code Adhérent : CFE-CGC

Toutes vos lettres et plus d'infos sur : www.cfecgc-ft-orange.org

- ✦ Les infos de votre établissement
- ✦ Les lettres de l'épargne d'entreprise et de l'actionnariat salarié France Télécom-Orange
- ✦ Les lettres d'Information de l'Observatoire du Stress et de la Mobilité Forcée chez France Telecom

Vos correspondants CFE-CGC & Unsa :

Vos correspondants locaux sont sur le site web de votre établissement

Sébastien Crozier

au 06 86 27 32 72

Claude Ruget

au 06 70 27 89 03

Pierre Morville

au 06 62 22 78 35

Cette lettre est éditée par les sections CFE-CGC de l'UES France Télécom – Orange et d'Equant.

Responsables de la publication :

Pierre Morville et Philippe Olivier.

Coordination éditoriale : Frédérique Limido.

Maquette : Hélène Marcy

Comité éditorial : Christiane Chauveau, Joëlle

Lebat Tokol, Sébastien Crozier...

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

24h/24 - 7j/7 ligne S.O.S. Salariés

► N° Indigo 0 825 057 241

0.15 € TTC / MN