



Ensemble pour l'emploi

par Pierre Morville, Régis Garreau, Patrice Seurin, Francis Hamy et Olivier De Lannurien

Le projet MEF en AE : Machiavélique!

Sous couvert de réorganisation fonctionnelle, technologique, concurrentielle, bref indispensable, la Direction instaure le Taylorisme Commercial dans les AE. Il s'agit du projet « Marché Entreprises France » que le personnel renomme « Manipulations Entourloupes Forfaitures » : ou comment dissimuler un plan social !

La nouvelle segmentation de marché proposée transformera les actuels vendeurs en « machines à bon de commande », moins couteuse et interchangeable.

Comment l'entreprise va-t-elle s'affranchir des « contraintes » qui réglementent le Travail en France ?

La réponse tient dans les trois principes de Machiavel dont la Direction a su tirer la quintessence:

- Diviser pour mieux régner
- Il faut estimer comme un bien le moindre mal.
- fais-le, nie-le !

Leur mise en application est parfaitement structurée et rodée :

✘ Tout d'abord **isoler** – traiter au cas par cas - pour éviter une négociation collective et conventionnelle. Puis, appliquer un plan de **menaces sous entendues** qui évoluent rapidement en chantages et en pressions directes. **Opposer les intérêts** individuels des salariés « Il n'y a qu'une place pour trois, pense d'abord à toi ».

✘ Prétendre ensuite que **c'est à l'individu de postuler** sur le poste de reclassement ou de trouver lui-même un nouvel emploi : curieux renversement du Droit du Travail qui oblige normalement l'employeur à fournir une activité au salarié !

✘ Une fois l'illusion instaurée, les collaborateurs seront prêts à tout accepter, du moins ceux qui auront eu le privilège d'être « élu » au rang des sauvés par leur ligne managériale.

Pour les autres, les parias, tête forte, grise ou tête qui ne revient pas, quelle que soit votre faute, vous ne trouverez votre rédemption que dans la démission, le PPA ou l'essaimage.

L'expérience de MEF nous apprend toutefois quelque chose de nouveau. Au-delà de la mise en œuvre de cet immuable processus de déstructuration, **L'Entreprise franchit un nouveau pas, par nous fermement dénoncé, en mettant en péril les résultats financiers et commerciaux sur ce segment de marché, au minimum pour les 6 mois à venir.**

2006-2008, 22 000 suppressions d'emploi. Demain, combien en plus ?

Alors que notre entreprise réalise 8 milliards de profits en 2007 (autant en 2008), elle a sans sourciller, fait disparaître 22 000 emplois en trois ans. Cette année 4 milliards d'euros ont été distribués à nos actionnaires, dont l'État français.

Le jour où la banque d'affaires Lehman Brothers déclarait faillite, notre PDG annonçait dans le Financial Times davantage de dividendes pour nos actionnaires ! Quel est le sens de cette décision quand on sait que toutes les entreprises mondiales essaient de reconstituer leurs marges et que les actionnaires fuient le marché boursier ?

En juin, nos syndicats estimaient entre 8 000 et 12 000 les suppressions d'emploi dans les trois ans à venir. Quid avec la crise financière et la longue récession qui commence ?

Notre chiffre d'affaire sera durement touché, la charge de notre dette sera beaucoup plus lourde...

Nous nous sommes dangereusement engagés auprès des marchés sur les dividendes à venir. Quelles seront les variables d'ajustement possible ? La masse salariale et l'emploi ?

L'échec actuel de la négociation GPEC (voir pages 2 et 3) montre que l'entreprise est aujourd'hui incapable de donner un cadre conventionnel à la plus forte restructuration industrielle connue en France, depuis la Sidérurgie au début des années 80. La négociation sur les salaires en 2009 s'annonce une fois de plus comme une menace sur le pouvoir d'achat, d'autant plus marquée avec la chute annoncée des versements de la participation/intéressement, qui sont basés sur les « performances » de l'entreprise.

Le nouveau slogan de notre groupe, lancé à grand renfort de publicité est « plus loin ensemble ». Il serait plus juste de dire : « à beaucoup moins, régressons ».

L'Open space va me tuer !

FT va créer des plateformes de 400 à 600 salariés un peu partout en France. Elles seront placées dans les grandes métropoles.

Des études réalisées par l'Observatoire du stress et des CHSCT démontrent que plus une plateforme est importante, en terme d'effectif (aujourd'hui elles sont composées, généralement, de 50 à 100 personnes), plus elles sont inhumaines en terme de conditions de travail, qui plus est pour les seniors (largement majoritaires dans l'effectif de FT).

Pourtant la direction nous affirme qu'on y vivra très bien, alors, si elle le dit...

La GPEC : c'est l'obligation légale pour les entreprises de plus de 300 salariés de négocier tous les trois ans l'évolution de la « Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences » : en clair, la direction annonce les évolutions probables de l'effectif, les modifications de métiers et qualifications, les partenaires sociaux s'entendent sur les mesures d'accompagnement, principalement sur la politique de formation.

A France Télécom, en 2005, la GPEC n'a pas abouti, notamment par le fait que l'entreprise, après huit mois de négociation sur l'évolution prévisionnelle de l'emploi, a annoncé tout-à-trac, 22 000 suppressions d'emplois ! La CFTC a cru bon de signer ce texte. Trois syndicats, la CFE-CGC, SUD et la CGT, fortes d'une majorité du personnel l'on dénoncé, rendant caduque le texte de l'accord. Suite à cette dénonciation de l'accord, l'entreprise est obligée de publier une décision "unilatérale", la DG46, qui reprend l'accord, en atténuant les effets pervers de son projet refusé par les syndicats et qui n'a aucune valeur conventionnelle aux yeux du législateur. "

Début 2008, de nouvelles négociations se sont ouvertes, par obligation légale... Au bout de huit mois de négociations, toutes les organisations syndicales ont refusé les propositions présentées comme définitives de l'entreprise. Refusant de reprendre la négociation sur de nouvelles bases, refusant de constater l'échec de sa démarche, l'entreprise a « innové » en matière sociale en inventant une « suspension des négociations » sans proposer de date de reprise !

Sureffectifs et sous-traitance :

L'entreprise justifie tous ces plans de restructurations par un « sureffectif » dans le groupe France Télécom Orange.

Constatons tout de même que la sous-traitance représente aujourd'hui, selon la direction, 25000 « équivalents temps-plein » (c'est quoi un équivalent temps-plein... 10 000, 20 000 ou 40 000 emplois sous-payés ?)

Négociation GPEC 2008-2011: l'échec!

La GPEC 2008-2011 (voir encadré) n'avait de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences que le nom.

Tout d'abord parce que l'entreprise en huit mois de négociations (!) a obstinément refusé d'aborder le cœur du sujet : l'évolution de l'effectif dans le groupe France Télécom Orange (UES + filiales), au nom d'une « confiance retrouvée » dans l'avenir du groupe !

Ensuite, parce que cette GPEC est, en réalité, un Plan social d'accompagnement des restructurations en cours et à venir. Ce que curieusement, certains syndicats se sont évertués à nier pendant quelques mois.

Conscientes des immenses attentes des personnels, de leur ras-le-bol et du climat de stress (voir page 4), la CFE-CGC et l'UNSA ont négocié pied à pied pour trouver un accord.

Nos deux organisations ont déposé plus de 80 amendements (voir ci-dessous). Le plus grand nombre d'entre eux rejetés sans débat !

Sur quoi portaient-ils ?

✘ Le premier, apparemment accepté par la direction, porte sur **l'obligation de négociations locales**, au niveau des établissements principaux, voire secondaires. Comment en effet, négocier depuis Paris l'accompagnement d'une fermeture de site à Limoges ?

✘ Notre seconde demande est d'avoir **une base conventionnelle minimale**, plancher garanti pour les départs dits « volontaires ». Nous refusons qu'un salarié ou un fonctionnaire, harassé de pressions multiples, quitte l'entreprise après une négociation forcée et à la main de son manager.

✘ **La troisième conteste justement le rôle sacro-saint du « manager »**, tout-puissant sur ses équipes, décidant du salaire, des augmentations, des promotions, des mobilités, des modes de départ, jusqu'à porter son aval à un projet d'essaimage. Au fait, combien y-a-t-il de managers à France Télécom et de quels moyens disposent-ils pour mener une véritable politique RH ?

✘ La quatrième exigence concerne la **défense du statut du fonctionnaire** : l'entreprise, ex-administration, a décidé d'appliquer toutes les mesures négatives

prises par la Fonction publique, applicables aux fonctionnaires de FT. France Télécom-Orange, société privée refuse évidemment d'appliquer les mesures qui pourraient leur être positives (JTT, Loi sur la mobilité de la Fonction publique)

✘ **La cinquième revendication concerne les « fins de carrière »**. Notre principal employeur, l'État français (qui emploie 70% du personnel, fonctionnaires d'État) et par ailleurs notre principal actionnaire (glouton), demande d'une main la suppression des seniors à France-Télécom (entreprise à moyenne d'âge de 48 ans) et de l'autre exige sous astreintes le maintien à l'emploi des seniors, demain jusqu'à 70 ans.

La direction de France Télécom nommée par le même gouvernement doit choisir, ou des mesures de préretraite (comme à Telefonica), ou des garanties et des aménagements des postes de travail pour les nombreux seniors de l'entreprise.

✘ Enfin, notre dernière et principale demande a porté sur le budget honteusement réduit que l'entreprise entendait consacrer aux mesures d'accompagnement de cet immense plan de restructuration. **Mais silence ! Qu'on ne parle pas d'argent entre nous.**

GPEC 2008-2011 : Principaux amendements de la CFE CGC

1. C'est à l'entreprise de fournir un poste de travail aux personnels qu'elle emploie.

«Le Groupe doit satisfaire aux obligations contractuelles d'emploi (L 121-1) ».

2. Non à l'omnipotence du manager

« Les directions des ressources humaines se doivent de proposer aux salariés et aux fonctionnaires, en concertation avec la ligne managériale, **des modalités spécifiques d'accompagnement des projets de transformation en cours**. Ces directions constitueront au niveau des DT et divisions de la commission d'appels sur les mobilités, internes et externes et les choix de formation. En cas de différent entre un membre du personnel et son manager sur un choix de mobilité, les acteurs pourront individuellement y faire appel »

3. Oui, à l'égalité de principe entre les personnels

« Dans ses propositions, l'entreprise veillera à présenter aux personnels des mesures non discriminatoires en fonction des statuts »

4. Tenir compte des évolutions législatives ou réglementaires :

L'accord d'Entreprise sur la GPEC doit garantir l'application des mesures les plus favorables « Dans l'hypothèse de la publication des dispositifs légaux sur la mobilité des fonctionnaires postérieure à l'accord GPEC du groupe France Telecom, sera appliqué le principe de l'application des mesures les plus favorables ».

5. Une nécessaire budgétisation :

La signature de l'accord n'a de sens que si les organisations syndicales connaissent les enveloppes budgétaires prévues par la direction sur les différents points soulevés et puissent mesurer le suivi de celles-ci. Pour la CFE CGC /UNSA, le cadrage budgétaire précis de l'ensemble de ces mesures et de leur suivi est indispensable !

6. les mobilités internes doivent être « volontaires » :

Halte aux mobilités géographiques forcées auxquelles tous sont exposés, cadres et non cadres. Pour éviter toute ambiguïté, les mobilités internes sont réputées volontaires et dans le cas contraire, il s'agit de « mutations » qui doivent faire l'objet de la négociation d'un paragraphe spécifique dans le cadre de cette GPEC. Il est important d'établir cette distinction tant dans le statut de droit privé (modification substantielle du contrat de travail) que dans le droit de la fonction publique et ses contraintes particulières.

7. L'encadrement et la négociation des réorganisations.

« Une négociation locale pourra commencer après l'avis du CE, dès que plus de 10 salariés seront touchés par des suppressions de postes ou par une fermeture de site et qu'au moins deux organisations syndicales en auront fait la demande motivée auprès de la DRH. »

8. L'encadrement des départs volontaires.

Dans le cas où un salarié ou fonctionnaire souhaite quitter le Groupe, il doit bénéficier, quel que soit son statut, d'une indemnisation minimale après cinq ans d'ancienneté, de 2 ans de rémunération (fixe + variable) avec maintien des couvertures sociales, à savoir le paiement pendant 3 ans de la mutuelle santé et prévoyance ainsi que de la

retraite et la complémentaire. Une assistance à l'aide de recherche de poste par une société spécialisée externe payée au résultat (trouver un poste équivalent) pourra être financée par l'entreprise. »

9. Garantie et protection de l'emploi des Seniors.

La CFE CGC/UNSA revendique que :

- Les personnels de plus de 50 ans ne soient plus astreints à la recherche ou à l'acceptation d'une mutation géographique ou professionnelle, sauf à leur demande volontaire explicite.

- Leur taux de promotions et augmentations des rémunérations (fixe + variable) doivent être identiques à la moyenne générale du groupe ».

- L'accès des seniors à la formation doit être facilité afin de maintenir leur employabilité et leur permettre d'envisager une évolution professionnelle s'ils le souhaitent.

Rachat d'annuités :

Cette mesure étant la seule réellement nouvelle proposée par la direction, elle doit être fortement incitative et élargie au plus grand nombre de cas.

« Le groupe France Télécom pourra proposer de participer au financement, par une aide pouvant aller de 70 à 85 % du coût total du versement effectivement réalisé, en justifiant son choix auprès de l'intéressé, dès lors qu'un tel versement est validé par le régime compétent (CNAV ou Fonction Publique) et que l'intéressé indique la date à laquelle il compte partir en retraite »

Retraite complémentaire : des solutions à mettre en œuvre

Pour favoriser un meilleur départ en retraite, la CFE-CGC/UNSA demande à ce que le dispositif prévu par l'article 83, et réservé jusqu'alors aux bandes G, soit élargi à l'ensemble des personnels : « Aider les salariés à partir dans de meilleures conditions de retraites - négocier un contrat retraite article 83 »

Dans le cadre de l'épargne salariale : le « régime complémentaire article 83 », alimenté par les cotisations versées par l'entreprise et, s'il le désire, par le salarié. Ce dispositif est plus intéressant que le Perco à double titre : d'une part, les prestations retraites générées par l'article 83 sont supérieures à celles issues du Perco et, d'autre part, la loi Fillon autorise désormais les versements libres du salarié sur ce contrat, versements qu'il peut déduire de son revenu imposable dans une limite de 19 016 euros. »

10. Télétravail : une alternative en faveur de l'emploi. La CFE-CGC /UNSA veut négocier un vrai accord !

Il n'existe TOUJOURS pas d'accord conventionnel sur le télétravail à France Télécom alors que le télétravail pourrait être une alternative aux mobilités inutiles, et que par ailleurs 40 000 collaborateurs de l'entreprise possèdent un business everywhere ouvrant ainsi la voie à une totale déstructuration du temps de travail puisque sans référence conventionnelle...

La CFE-CGC demande un accord télétravail volontaire et bien encadré.

Time to move ? Time to loose !

La directive « Time to Move » consiste à imposer aux cadres :

- des mobilités fonctionnelles tous les 5 ans pour les cadres de la bande E et tous les 3 ans pour les cadres de la bande F.

- des mobilités géographiques tous les 10 ans, sur un autre bassin ex DR pour les cadres de la bande E et tous les 5 ans, sur un autre bassin de DT pour les cadres de la bande F.

Pourquoi un tel diktat de mobilité ? "Parce que"...

Ces directives, inexplicables sur le plan économique, sont injustifiables sur le plan social, sauf à comprendre qu'il faut dégoûter les cadres pour les faire quitter leur groupe le plus rapidement possible.

Ces mesures, de surcroît, ne sont pas conformes à l'accord sur l'Égalité professionnelle (§2.2 alinéa 3) qui stipule que même dans le cadre d'une promotion, « la mobilité géographique n'est pas systématique ». Elles sont mêmes en contradiction avec les propres propositions de la direction pour le projet d'accord GPEC 2008-2011, à ce jour « suspendu » par l'entreprise où il est précisé à l'alinéa 4 que la mise en œuvre de la mobilité fonctionnelle ou géographique s'inscrit « dans le cadre d'un droit individuel à un parcours professionnel ».

La division syndicale favorise les restructurations !

On est bien obligé de le constater que les 22 000 suppressions d'emplois réalisées en trois ans ne se sont pas heurtées à un front syndical combatif. Deux ou trois journées d'actions n'ont pas suffi à mobiliser le personnel.

La CFE-CGC, l'UNSA et SUD ont souvent demandé en vain des positions unitaires.

Pourtant, lors de la fermeture de sites, on a constaté sur le terrain l'unité de l'ensemble des personnels, des fonctionnaires et des salariés de droit privé, des non-cadres et des cadres.

Seule cette unité pourra faire reculer l'entreprise. 2009 sera une année décisive !

Les actions de la CFE CGC et de l'Unsa

✘ En 2005, la CFE-CGC dénonce, avec deux autres Organisations syndicales, le projet GPEC signé par la seule CFTC.

✘ En juin 2007, la CFE-CGC propose la création de l'Observatoire du Stress et des Mobilités forcées dans le groupe France Télécom

✘ Sur le terrain, la CFE CGC apporte un soutien juridique à tous ses adhérents en difficulté et obtient gain de cause sur de nombreux dossiers. En réponse, la direction de l'entreprise entame plus de 70 procédures judiciaires, heureusement très largement gagnées par nos syndicats !

✘ En 2008, la CFE CGC/UNSA En 2008, la CFE CGC obtient le principe de négociations locales sur l'emploi.

Devant l'opacité des informations transmises par la Direction, la CFE CGC/UNSA demande l'expertise en CE et CCUES à chaque réorganisation pour en valider les fondements et la pertinence économique, et, en parallèle des négociations collectives, la CFE-CGC/UNSA interpelle les médias. De plus lorsque des activités sont supprimées, la CFE-CGC/UNSA interpelle les élus locaux et écrit à l'État Français (Nicolas Sarkozy, Christine Lagarde...). Des députés, des maires se mobilisent pour sauvegarder l'emploi sur leur région, leur ville.

Alors que FT, sur fond de suppression de postes, emploie plus de 25 000 personnes en sous-traitance soit DEUX MILLIARDS d'euros de dépenses, la CFE-CGC/UNSA dénonce la précarité engendrée et interpelle l'état, principal actionnaire, sur ses responsabilités face à l'emploi et face aux dépenses inadmissibles en sous-traitance en France et à l'International, via des délocalisations (Ile Maurice, Égypte, Inde, Brésil...)

Dans tous les cas, la CFE-CGC/UNSA se bat pour qu'il existe une Commission de Suivi afin que chaque salarié puisse faire appel.

Observatoire du Stress et des Mobilités forcées

A l'initiative de la CFE-CGC, l'Observatoire du stress a été bâti par trois syndicats : le nôtre, SUD-Solidaires et l'UNSA. Il avait été proposé à l'ensemble des organisations syndicales.

Créé en juin 2007, quels étaient ses objectifs ?

✘ Faire connaître à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise la réalité d'une gestion par le stress

✘ Relayer l'information par les médias (plus de 200 articles parus)

✘ Apporter une aide immédiate à nos collègues les plus isolés

✘ Rompre avec la politique de culpabilisation de l'entreprise

✘ Constituer un collectif de réflexion associant chercheurs et syndicalistes : constitution dès septembre 2007 du Comité scientifique de l'Observatoire associant sociologues, psychologues, médecins du travail, psychiatres, économistes.

Ses réalisations

- Deux sondages en ligne qui malgré la censure de l'entreprise ont recueilli 5000 réponses sur des questionnaires de plus de 40 items

- Deux Assises réunissant en 2007 et 2008, 300 personnes pendant deux jours

- Un questionnaire qualitatif sur 50 personnes en Ile de France réalisé par un cabinet de consultants

- Un questionnaire lancé ce mois aux plus des 400 CHST de FT

- Le projet d'Assises régionales en 2009

Informez-vous, rejoignez l'Observatoire :

<http://www.observatoiredestressft.org>

**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 :**

Sébastien CROZIER 06 86 27 32 72

Claude RUGET 06 70 27 89 03

Pierre MORVILLE 06 62 22 78 35

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



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 :

Christiane Chauveau,

Joëlle Lebat Tokol,

Jean-Louis Bally,

Sébastien Crozier...

Pour recevoir cette lettre par voie électronique,
écrivez à :

secretariat@cfecgc-ft-orange.org