



Édito

Time to move, Monsieur Lombard !

par Sébastien Crozier

Retour sur une crise

Le 11 septembre 2009, l'acte désespéré d'une de nos collègues déclenchait une véritable tempête médiatique, et mettait douloureusement en lumière une crise sociale sans précédent dans l'histoire des entreprises françaises.

S'enfermant dans un déni complet, Didier Lombard accuse alors les Organisations Syndicales d'avoir lancé la « mode des suicides ». Accusations relayées en interne par de nombreux dirigeants de l'entreprise, y compris l'ACSED.

Mises en cause des cadres et de la culture d'administration ou polémiques sur les statistiques sont autant de procédés indignes que la Direction utilise pour justifier la crise.

Les magazines *Challenges* et *Marianne* racontent ainsi comment Didier Lombard, à la veille des élections des représentants du personnel au Conseil d'Administration, fait appel aux services de l'officine *Vae Solis*, pour déstabiliser la CFE-CGC/UNSA et SUD, mettant en cause la probité de ses dirigeants, pour l'une, et accusant l'autre d'avoir trafiqué les lettres de suicidés. La CFE-CGC/UNSA a porté plainte pour délit d'entrave et abus de bien social contre X, et demandé l'annulation des élections.

Un temps, Didier Lombard réussit à faire croire aux autorités gouvernementales qu'il a la situation en main, notamment grâce à la signature de l'accord senior par la CGT fin novembre. Il faut attendre le rapport accablant de Technologia le 14 décembre (rapport qui confirme les travaux de l'Observatoire du stress et des mobilités forcées) pour que les pouvoirs publics prennent conscience de l'ampleur du désastre social.

Un bilan industriel et social calamiteux...

En cinq ans France Télécom est passé de la 3^{ème} à la 7^{ème} place dans le classement mondial des opérateurs de télécommunications. La part de marché sur les nouveaux clients est au plus bas. L'action a baissé de plus de 30%.

Les emplois ont été massivement détruits : 30 000 en 5 ans. Au-delà de France Télécom, c'est toute la filière qui est en berne. Alcatel, Sagem, Thomson... (dont France Télécom est

pourtant l'un des principaux clients), sont au plus mal. Quel camouflet pour celui qui a fait sa carrière de fonctionnaire au Ministère de l'Industrie.

...et une politique financière obscène

Quelques privilégiés échappent à ce désastre industriel et social.

Si la distribution de 25 millions de stocks options aux plus hauts cadres apparaît aujourd'hui, effondrement du cours oblige, comme un attrape gogo, il leur reste quand même 6 ans pour en tirer profit. Les écarts entre les plus bas salaires et les plus hauts ont augmenté de plus de 15% ! Les bas salaires ayant été mis à la retraite, l'enrichissement de ceux qui perçoivent les rémunérations les plus élevées est d'autant plus indécent ; en 2009, le salaire de Monsieur Lombard est de 1,6751 million d'€ (+59% par rapport à celui de 2004) !

Enfin, le dividende versé au titre de 2009 (1,40 € par action) est près de trois fois celui de 2004 (0,48 €), et surtout... supérieur aux bénéfices de l'entreprise (1,13 € par action) !

Un partage du pouvoir qui ne suscite pas l'enthousiasme

Conserver Didier Lombard à la Présidence de France Télécom est préjudiciable à l'image de notre entreprise. Et le maintien des principaux responsables de la crise sociale ne va pas faciliter la reconstruction avec les personnels de l'entreprise. Au-delà des propos engageants de Stéphane Richard, il reviendra à la « nouvelle » équipe dirigeante de mettre en œuvre le « droit d'inventaire » que ce dernier réclame.

La crise est loin d'être terminée. Certes, la justice va se saisir de la violence sociale qui s'est manifestée pendant 5 ans, mais les dégâts causés au personnel ne pourront être réparés que plusieurs mois après le changement effectif de leur quotidien.

La CFE-CGC/UNSA milite pour un véritable projet où la stratégie industrielle prenne le pas sur les stratégies financières de court terme, permettant à la fois de mobiliser les équipes pour dépasser la crise sociale, de garantir la pérennité de l'entreprise... et, enfin, de partager équitablement les bénéfices entre les personnels et les actionnaires.

Élections à NRS (Orange Business Services).

Les 2 000 salariés ont choisi : la CFE-CGC/UNSA réalise 42% des voix tous collèges confondus. Elle devient la première organisation, et conforte sa première place sur l'activité « Entreprise » de France Télécom-Orange.

A la poursuite du bonheur

par Pierre Morville

Suite à la grave crise sociale ouverte cet été par une vague de suicides endeuillant de nombreux sites, et sous la pression du gouvernement (l'État reste le principal actionnaire, employeur de 66 000 fonctionnaires et autorité de tutelle) la Direction a été contrainte, d'accélérer le changement de gouvernance (arrivée de Stéphane Richard, éloignement de Didier Lombard) et d'ouvrir des négociations avec les organisations syndicales pour tenter de dissiper l'immense malaise qui règne depuis plusieurs années dans notre entreprise.

Ces négociations sur « le stress » recourent en réalité l'ensemble du fonctionnement concret de notre groupe.

Il est vite apparu qu'il fallait découper cet immense bloc de réformes en plusieurs chantiers distincts qui pouvaient déboucher sur des accords spécifiques.

Cinq chantiers

- mobilité des personnels
- séparation de la vie professionnelle et de la vie privée
- conditions de travail
- organisation du travail
- rôle des institutions représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT...)

Par ailleurs, les confédérations syndicales ont signé en 2009 un « **accord national interprofessionnel (ANI) sur le stress** ». Le gouvernement a demandé qu'il soit décliné dans les entreprises de plus de 1000 salariés. La négociation est en cours, dans la branche et dans le groupe France Télécom.

Les discussions ne s'arrêtent pas là. Comme chaque année à la même période, se sont ouvertes les **discussions sur les rémunérations** (parts variables incluses). Enfin, dans la 1ère quinzaine du mois d'avril, vont redémarrer, à la demande de l'entreprise, de nouveaux travaux sur la « **gestion prévisionnelle des emplois et compétences** » (GPEC), alors que les deux dernières négociations ouvertes depuis 2003 avaient échoué, l'ensemble des syndicats rejetant les propositions de la Direction !

Tous ces chantiers nécessitent plusieurs réunions hebdomadaires et mobilisent de nombreux militants. Autre difficulté, les sujets traités se recoupent souvent et il n'est pas aisé de mesurer les avancées concrètes tout en maintenant une cohérence d'ensemble.

Deux accords signés

La CFE-CGC/UNSA a signé l'accord « **équilibre vie professionnelle/vie privée** », avec la CFTC et la CGT.

L'accord « **mobilité** » comprend deux avancées majeures : l'arrêt de la fermeture des sites, la mobilité à la seule demande de l'entreprise devenant « exceptionnelle ». Toutefois, un des dispositifs du texte prévoit la possibilité d'une mobilité nationale pour les bandes E et F à la demande de l'entreprise. C'est une disposition inférieure à celles du Code du Travail, du Code de la Fonction publique et de la Convention Collective Nationale des Télécoms. **Pour cette raison, notre syndicat a refusé de signer ce texte**, qui a été paraphé par la CFDT, la CGT et la CFTC.

Les discussions se poursuivent

Sur certains sujets-clés, les positions de la Direction semblent se débloquent : arrêt des « mobilités forcées », rôle accru des CHSCT, limitation de l'individualisation des salaires au profit d'augmentations collectives « significatives », restriction du pouvoir absolu des « managers » au profit d'accords conventionnels et d'un poids accru des RH...

Il est encore trop tôt pour savoir si de ces négociations émergera un nouveau « contrat social » dans le groupe FT.

La grande difficulté réside dans le fait qu'à la base, rien ne change ! La plupart des directions territoriales ou de divisions restent, au mieux, dans un prudent attentisme. Les directions Métiers font difficilement l'apprentissage des négociations collectives. Les négociations locales en sont à la phase du balbutiement.

L'absence de changements concrets dans la vie quotidienne ainsi que la reprise des suicides (onze depuis janvier !) accroissent la méfiance, voire la défiance des personnels.

Il faut aller plus vite, plus fort, plus haut !

Touchez pas au grisbi !

par Hélène Germani & Denise Arsivaud

Une négociation obligatoire

La nouvelle loi de financement de la sécurité sociale, applicable depuis mai 2009, a pour objectif **de favoriser le maintien ou l'accès à l'emploi des seniors**, de valoriser leur expérience et la transmission des savoirs, et d'aménager les fins de carrière. Elle oblige les entreprises d'au moins 50 salariés à négocier un accord seniors avant le 1er janvier 2010, sous peine d'amende. Chez France Télécom, l'absence de négociation aurait coûté près de **40 millions d'euros...** et sans doute une semonce gouvernementale, l'entreprise étant dans l'œil du cyclone en raison de la crise sociale.

Le personnel attendait surtout le TPS

Dans le contexte particulier de souffrance au travail généré par la politique de suppressions d'emplois massive sans plan social pratiquée par la Direction de France Télécom, beaucoup attendaient que le temps partiel senior (TPS) prenne le relais du congé de fin de carrière (CFC), et permette aux salariés les plus âgés de quitter l'entreprise « en douceur », dans des conditions financières décentes.

Quelques jours avant la signature de l'accord, elle a publié une décision unilatérale, la fameuse « DG 51 », accordant des mesures financières individuelles, soit une prime de 0 et 24 mois du salaire global de base, pour accompagner les « *parcours de mobilité ou de départ de l'entreprise* ».

Certaines organisations syndicales, incapables d'analyser les véritables conséquences pour les personnels et fascinées par le mirage d'une pluie d'argent se sont précipitées pour signer.

La prime est rare, la mise en œuvre aléatoire

Alors que plus de 5 000 personnes ont fait acte de candidature durant le seul mois de janvier, tous s'aperçoivent



que le TPS est un miroir aux alouettes.

- L'accord est construit de manière à faire de chaque personne un cas particulier. Le TPS est « à la main » de l'entreprise : les règles, complexes et floues, ne permettent pas de déterminer clairement qui pourra ou non en bénéficier dans de bonnes conditions. Sous l'apparente promesse de 80% du salaire pour 50% du temps travaillé on s'aperçoit que les modalités de calcul excluent part variable, intéressement ou participation. Pire, certains salariés de droit privé perdraient le droit à une retraite à taux plein.
- L'avenant proposé par la Direction en mars afin de clarifier (déjà !) certaines dispositions de l'accord confirme son caractère restrictif : le TPS ne peut en aucun cas se poursuivre « au-delà de la date à partir de laquelle une poursuite d'activité pourrait être génératrice de surcote », confirmant qu'il ne s'agit en aucun cas d'améliorer les conditions financières pour les personnels concernés.
- En retraite, le salarié n'est plus à la charge de l'entreprise : c'est une réelle économie. C'est pourquoi la Direction a l'intention d'attribuer une prime essentiellement pour les départs en retraite (service actif et mères de trois enfants).
- A contrario, verser une prime dans le cadre du dispositif du Temps Partiel Senior ne présente que des désavantages : un coût maximum pendant trois ans à la charge de l'entreprise,

aucun bénéfice en frais de structure et un casse tête managérial pour organiser l'activité en temps partiel !

Mais le TPS sans prime est très pénalisant financièrement, et beaucoup de candidats sont découragés.

Alors que certaines organisations syndicales envisagent aujourd'hui de reprendre leur signature, la CFE-CGC/UNSA se félicite d'avoir été une fois de plus clairvoyante, et de ne pas avoir signé.

Accord Télétravail

On n'est pas sorti de l'auberge

par Francis Hamy

Après de rudes discussions qui ont permis à la CFE-CGC/UNSA d'imposer d'ultimes amendements au texte, nous avons signé l'accord télétravail le 22 juin 2009.

Depuis cette date, les directions d'unités ont évité d'aborder le sujet, ou l'ont renvoyé à des réunions de concertation, voire à d'inutiles renégociations locales.

Nous sommes en mars 2010, et la Direction évoque une probable renégociation nationale de l'accord ! **En effet, les concessions arrachées par la CFE-CGC/UNSA s'avèrent trop favorables au personnel selon la Direction.**

La CFE-CGC/UNSA a, par deux fois, en janvier et fin février, demandé que l'accord soit réellement appliqué : **nous attendons toujours une réponse.**

Courrier de relance du 23 février 2010

« Suite à notre courrier du 15 janvier dernier resté sans réponse, nous vous rappelons que la CFE-CGC/UNSA a été l'organisation syndicale leader dans la négociation sur le télétravail. Ayant obtenu, non sans difficulté, la prise en compte de ses revendications, elle a signé le 22 juin 2009 l'Accord sur le Télétravail.

Les dispositions de cet accord permettent de faire converger les besoins sociaux d'équilibre de vie des salariés et les intérêts de l'Entreprise.

[...] l'entreprise dispose déjà en partie grâce à cet Accord d'un moyen d'amélioration de la vie des salariés à condition que les différents services en « acceptent » l'application.

Or, huit mois après sa signature, les Directions locales font comme si cet accord n'existait pas ou pire le refusent :

- refus de décliner l'Accord au niveau des Établissements et d'en fixer des modalités générales applicables.

- refus répétitif des demandes individuelles dont les motifs sont pourtant explicitement ceux exposés par l'Accord et en particulier : « l'égalité entre hommes/femmes, de l'accès et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et de la parentalité ».

- déclinaison limitant l'accord sur la division SCE sous forme de « principes généraux » appliqués sans discernement par les managers des établissements secondaires au lieu d'être un guide éventuel de généralisation de cette pratique et sans concertation avec les Organisations Syndicales.

Ces principes généraux étant repris comme exemple à suivre par Stéphane Richard dans sa récente interview sur les avancées du nouveau contrat social, nous vous alertons sur ce type de comportement allant contre le sens de l'accord et étant un manquement de loyauté total.

[...] Ce management du refus de reconnaître et d'appliquer les Accords contribue au maintien de l'état de crise sociale que l'entreprise connaît.

De ce fait la CFE-CGC/UNSA, signataire de l'accord, renouvelle sa demande de réunir dans l'urgence la commission nationale de suivi de l'Accord afin d'analyser cette situation bloquée et de prendre les mesures pour que les Directions trouvent les moyens de mettre cet accord en application.

Si à l'issue de ces nouvelles discussions la situation n'évoluait pas, la CFE-CGC/UNSA considèrerait que la volonté de l'entreprise est claire : ne pas mettre en œuvre cet accord.

On se rappellera alors que c'est la CFE-CGC/UNSA qui a exigé le retrait des clauses qui auraient permis de dévoyer cet accord en un outil permettant d'accompagner la politique de mobilités forcées. »

Activités Sociales et Culturelles

Le Casse

par Christian Simon & Christian Lamotte

Avec 160 millions d'euros, le budget des activités sociales et culturelles (ASC) de France Télécom est le 3^e de France après celui d'EDF et de la Poste. Il est réparti entre les « loisirs » et les aides sociales pour 100 millions, et la restauration pour 60 millions.

5 organisations syndicales défendent bec et ongles un système d'ASC archaïque et inefficace. Elles ont signé l'accord de gestion qui prévoit que tous les CE de France Télécom, au titre des activités dites mutualisées (vacances adultes, enfants...), reversent 50% de leur budget au CCUES (Comité Central). Seuls deux CE, celui de la Corse et celui de SCE/Orange Business Services (à majorité CFE-CGC/UNSA) ont choisi de se libérer de cette obligation.

Une gestion désastreuse

L'actuel système de QF (quotient familial) est intrusif (voire inquisiteur). Les couples mariés sont désavantagés par rapport aux concubins. Il pénalise aussi les célibataires et les parents qui n'ont pas la charge fiscale de leur enfant.

Sa complexité et son opacité (qui convient bien à certains) découragent de nombreux salariés.

La double gestion entre CE et CCUES multiplie par deux les frais de gestion, les frais de personnels et de fonctionnement. Pire, l'URSSAF s'est intéressée aux comptes des CE et leur a notifié un redressement de plus de deux millions d'euros pour non respect de la Loi. Deux millions d'euros perdus pour les personnels mais pas pour l'État...

25 millions d'euros...

Faisant preuve d'une surprenante bonne volonté, la Direction a versé aux CE, pour la plupart déficitaires en 2009, 25 millions d'euros correspondant au 1^{er} trimestre 2010, avec plus de 3 mois d'avance. Dans le même temps, l'accord sur le Temps Partiel Senior était signé par 4 organisations syndicales sur 6...

Restauration : source de profit pour la Direction.

En 2005, les organisations syndicales laissent la gestion de la restauration en délégation à la Direction, pensant que cette dernière saurait veiller à l'intérêt général. Désarmante naïveté ! Depuis, la Direction organise un véritable pillage de l'argent de la Restauration, et verse les montants non utilisés sur le compte des actionnaires !

Pour y parvenir, la Direction n'engage pas les frais nécessaires à la rénovation des restaurants d'entreprises. La suppression des sites accélère la fermeture des restaurants. L'occupation des locaux est plus dense, et les cantines ne répondent plus à la demande. Autre procédé, les nouveaux appels d'offres obligent les prestataires à prendre en charge des frais qui auparavant étaient du ressort de la Direction. En conséquence les prix grimpent. La Direction augmente alors la subvention pour maintenir un prix identique pour le salarié et annoncer que le budget est complètement dépensé. Résultat : **la Direction de l'entreprise a, en toute illégalité, soustrait depuis 2005 quelque 20 millions d'euros qui appartiennent à l'ensemble des comités d'entreprise !**

C'est pourquoi la CFE-CGC/UNSA a décidé de rendre publique la procédure qui oppose devant le TGI de Paris, le CE de SCE à la Direction.

Toujours envié, jamais égalé !

Depuis 2005, les personnels de SCE bénéficient du **système du tableau magique**.

La redistribution est modulée en fonction de la classification et du nombre d'enfant de chacun. Pas d'information à produire qui relève de la vie privée (montant de l'imposition, statut familial, etc.). Pas de lourdeur administrative et pas de frais de fonctionnement engouffrés dans la gestion des droits. **Des règles équitables et claires pour tous.**

Le CE de SCE n'oblige pas à consommer les prestations qu'il a choisi de subventionner (selon quels critères obscurs ?). Dans la limite d'un plafond annuel, chacun choisit librement ses prestations : chèques vacances, cadeaux, culture, remboursements, CESU...

Bilan 2009 à SCE : des salaires satisfaits !

A SCE, sur un budget total de près de 6 000 000 euros, les frais de fonctionnement représentent moins de 1%. 98% des salariés ont bénéficié au moins d'une prestation. Un record !

Les 1 000 euros de pouvoir d'achat des ASC et des 600 euros de la restauration sont loin de revenir dans la poche des salariés.

La CFE-CGC/UNSA a dénoncé les incohérences de certaine organisation syndicale, gestionnaire historique, qui vante dans la plus pure démagogie des vacances « où je veux quand je veux » pour l'ensemble du personnel... avec un budget total moyen de 1000 euros par ouvrant-droit !

La CFE-CGC/UNSA démontre sa capacité à gérer les ASC dans un vrai souci d'équité. Elle est la seule organisation qui défend véritablement l'intérêt des salariés.

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

www.cfecgc-uns-ft-orange.org

- Épargne & actionnariat salariés France Télécom - Orange
- Observatoire du stress et des mobilités forcées France Télécom - Orange

Vos correspondants CFE-CGC/UNSA

Sébastien CROZIER - 06 86 27 32 72

Claude RUGET - 06 70 27 89 03

Pierre MORVILLE - 06 62 22 78 35

Elisabeth RIVIER - 06 30 54 46 89

24h/24 et 7j/7 Ligne SOS Salariés



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

Responsable de la publication :
Pierre Morville

Coordination éditoriale et maquette : Alain Schnel, Frédérique Limido, Hélène Marcy
Contributeurs : Denise Arsivaud, Sébastien Crozier, Hélène Germani, Francis Hamy, Christian Lamotte, Christian Simon.
Photo bannière : Ante Vekic

Pour recevoir cette lettre par courriel :
secretariat@cfecgc-uns-ft-orange.org