



Rétribution : le bal des menteurs ?

Par Hélène Marcy

Depuis bientôt 30 ans, la répartition de la valeur produite dans les grandes entreprises françaises se fait en faveur du capital et au détriment des personnels. Tout particulièrement à France Télécom-Orange, où **96% du résultat net de l'exercice 2011 sera reversé aux actionnaires, soit 3,7 milliards d'euros de dividendes**. Pour éviter sans doute la scandaleuse situation de 2009 où l'entreprise avait distribué plus de dividendes que son résultat net, c'est en jouant sur la réduction des sommes versées au titre de l'épargne salariale, et **notamment la suppression de l'intéressement exceptionnel** que la Direction parvient cette année à équilibrer les comptes. Pour autant, l'entreprise continuera de verser en septembre un acompte sur le dividende 2012, de 0,60 euro par action (soit 1,5 milliard d'euros), financé par l'endettement de l'entreprise. L'opération générera des frais financiers... équivalents au montant de l'intéressement exceptionnel versé en 2011 au titre de l'exercice 2010 !

Le document de [présentation des résultats 2011 du 22 février dernier](#) dit expressément que les objectifs de marge sont tenus en raison de « la hausse contenue des charges de personnel » et plus particulièrement de « l'ajustement sur la participation et l'intéressement » (p 24). Voilà qui a au moins le mérite d'être clair !

Les perspectives 2012 ne sont pas plus réjouissantes : c'est notamment par des « mesures de contrôle des coûts salariaux » (p 48) que la Direction entend faire face à la dégrada-

tion du contexte économique et concurrentiel, et à un probable accroissement de la pression fiscale. L'État français comme la Commission européenne (qui veut obliger France Télécom à verser des cotisations d'assurance chômage pour ses fonctionnaires, ce qui au passage en dit long sur ce qui est réservé à ces personnels dans l'avenir) continuent de considérer les opérateurs de télécoms comme d'inépuisables vaches à lait. Ils se préoccupent du pouvoir d'achat du consommateur, mais pas du tout de celui des personnels, et encore moins de l'emploi, pourtant premier garant du pouvoir d'achat !

Les économies porteront également sur la maîtrise des coûts commerciaux, qui passent entre autres par une « optimisation du modèle de commissionnement » (p 47), tandis que le « programme d'efficacité opérationnelle Chrysalid » doit améliorer la « productivité des processus de service client », ce qui, sans autre précision, ne laisse pas d'inquiéter, la PVV (Part Variable Vendeur) risquant d'être affectée.

La rémunération des personnels est aujourd'hui de plus en plus variable et indexée sur les résultats, y compris pour les personnels qui ont peu de prise sur la stratégie ou l'activité opérationnelle. On les associe donc au risque sans les associer aux décisions. **Et la Direction ne se prive pas d'utiliser ces « variables d'ajustement » pour présenter des résultats plus « attractifs » au monde de la finance !**

Vous avez dit « nouveau contrat social » ?

Comprendre ce qu'on gagne : de plus en plus complexe !

Avec la contribution de Sébastien Crozier, François Dechamps, Frédérique Limido-Milesi

Répondant aux attentes des directions d'entreprise qui souhaitent plus de « flexibilité », le législateur n'a cessé de complexifier les modes de rétribution du personnel. A telle enseigne qu'il est aujourd'hui difficile pour chacun de répondre simplement à la question « combien tu gagnes ? ». A France Télécom-Orange, qui use et abuse de tous les dispositifs possibles, il aura fallu attendre 2010 pour que la Direction cède aux revendications de la CFE-CGC/UNSA, qui le demande depuis 2006, en adressant à chacun un **bilan social individuel (BSI)**, dont vous avez reçu la seconde édition début février 2012. Pour autant, tout n'y est pas limpide. Cette lettre vous aidera à y voir plus clair.

■ Rémunération

Part fixe : salaire global de base (SGB)

Pour les salariés, il s'agit du salaire fixe. Pour les fonctionnaires, il se décompose en traitement indiciaire + complément France Télécom (CFT) et avantages

monétaires, comme l'indemnité de résidence.

Le SGB ainsi construit permet-il de comparer la rémunération des personnels ? Pas du tout ! Pour le même salaire brut, le net d'un fonctionnaire est plus élevé que celui d'un salarié de droit privé, en raison de cotisations sociales inférieures, mais il ne bénéficie pas non

plus de la même couverture sociale. Par exemple, la mutuelle santé est partiellement prise en charge par l'entreprise pour les salariés de droit privé, pas du tout pour les fonctionnaires (cf. + loin).

C'est sur cette partie fixe de la rémunération que s'applique l'obligation pour l'employeur de négocier (négociation annuelle obligatoire, ou NAO), définie

par le Code du travail, et applicable aux salariés de droit privé., à FTSA comme dans toutes les filiales françaises. Mais si **l'employeur est obligé de négocier... rien ne l'oblige à aboutir ! Quelle tartufferie !**

De plus, la Direction empêche tout suivi de l'application réelle des accords, en refusant de fournir des données statistiques suffisamment fines, permettant par exemple d'analyser séparément les évolutions de paie des fonctionnaires et des salariés de droit privé.

La CFE-CGC/UNSA et la NAO

La CFE-CGC/UNSA n'a signé qu'un seul accord salarial à FTSA : [celui de 2010](#), qui pour la première fois intégrait des mesures d'augmentation collectives (500 euros bruts pour tous, cadres et non-cadres). [En 2011](#), les mesures proposées étaient insuffisantes pour permettre le maintien du pouvoir d'achat dans un contexte inflationniste. Bien que non signataire de l'accord, la CFE-CGC/UNSA a pu y faire introduire une clause de sauvegarde du pouvoir d'achat. La Direction a osé la réduire à une simple prime (et non une augmentation générale comme nous le demandions) de [100 euros en décembre](#) pour tous les personnels FTSA.

Dans les filiales du Groupe, les accords proposés sont insuffisants pour que les salariés rattrapent le niveau de salaire de leurs homologues dans d'autres entreprises, notamment dans les filiales de services aux entreprises sous convention Syntec.



Depuis 5 ans, l'augmentation moyenne (hors promotions et mesures d'égalité femmes / hommes) couvre à peine

l'inflation. De nombreux collègues, bénéficiant pourtant d'une évaluation très satisfaisante lors de leur entretien individuel, ont vu leur pouvoir d'achat régresser, les enveloppes dédiées aux augmentations, prétendument liées à l'évolution des compétences, étant toujours notoirement insuffisantes. Les promotions étant également rares, notamment pour les plus de 50 ans (la moyenne d'âge à FTSA est de 48 ans), beaucoup se retrouvent en fin de carrière sensiblement au même niveau de pouvoir d'achat qu'à leurs débuts. L'expérience ne compterait donc pour rien ? Alors que l'âge de la retraite s'éloigne chaque année un peu plus, les perspectives d'évolution pour la majorité des personnels sont pour le moins démotivantes !

En parallèle, on constate une dérive sur les bandes G, qui progressent plus vite que les autres. L'écart de rémunération entre les 10% de salariés percevant les rémunérations les plus élevées et les 10 % de salariés percevant les rémunérations les moins élevées ne cesse de croître. (cf. le [bilan social 2010](#), p 34)

Évolution indiciaire et complément FT : double entourloupe pour les fonctionnaires

En 2011, le gouvernement a décidé le [gel du point d'indice des fonctionnaires](#), fixé à 4,60727 euro depuis le 1/10/2009, jusqu'à 2013 inclus, ce qui affecte non seulement la paie immédiate, mais aussi les retraites, calculées sur cette base. En principe, le changement d'indice par ancienneté permet aux fonctionnaires de voir évoluer leur rémunération... mais pas à France Télécom : lors des changements d'indices régis par les grilles indiciaires, le complément FT diminue, pour maintenir un SGB constant.

Seules, les augmentations collectives obtenues lors de la NAO permettent donc une augmentation « automatique » du salaire fixe, comme pour les salariés de droit privé.

Retraite : baisse du net pour les fonctionnaires

La réforme des retraites de 2010 a prévu un alignement sur dix ans des cotisations des fonctionnaires sur celles des salariés de droit privé, [qui vont passer de 7,85% à 10,55%](#), à raison d'une [augmentation de 0,27 % par an à compter de 2011](#). La réforme s'applique bien à FTSA, où les fonctionnaires ont vu leur net diminuer en janvier 2012, avec une cotisation passée à 8,39%.

Heures supplémentaires et non ouvrables : un casse tête !

Les différents régimes en vigueur dans le Groupe selon le statut du personnel et le régime de travail donnent le tournis.

La CFE-CGC/UNSA a cependant détecté que les personnels qui travaillent le dimanche ne perçoivent pas ce qui leur est dû ! Affaire à suivre sur notre site web.

Part variable : la boîte noire

Part variable vendeur

Tous les personnels de vente sont concernés : en boutique, en centres d'appels, sur les marchés grand public ou entreprises. La PVV est versée en fonction d'objectifs commerciaux individuels et/ou collectifs. Depuis plusieurs années, la CFE-CGC/UNSA se bat contre des « Pay plan » opaques, trop individualisés, communiqués trop tard aux équipes, et que l'entreprise baisse pour diminuer les « frais commerciaux ». Très démotivant pour des commerciaux soumis à un marché de plus en plus âpre et concurrentiel !

L'indemnité de congés payés des salariés n'intègre pas toutes les parts variables qu'elle devrait

Le Code du travail stipule que tout salarié dont la rémunération est impactée par la prise de congés a droit à une indemnité dite « de congés payés » (ICP), versée avec le salaire du mois de la prise de congé. Celle-ci doit prendre en compte les parts variables vente (PVV) ou managériales (PVM), même si elles sont versées par trimestre, quadrimestre ou semestre. A FT SA, seules les parts variables versées mensuellement sont prises en compte.

La CFE-CGC/UNSA a [adressé à la Direction](#) plusieurs centaines de courriers de réclamation de la part de salariés lésés, mais l'entreprise fait la sourde oreille ! Plusieurs d'entre eux ont décidé de saisir le Conseil des prudhommes.

Dans les filiales de nombreux problèmes identiques se font jour.

Part variable managériale

Les cadres devraient bénéficier d'une part variable en principe corrélée à l'atteinte des objectifs définis lors des entretiens individuels. Le montant dépend en réalité de l'enveloppe calculée par les services financiers pour atteindre

les résultats annoncés aux marchés. Elle est plafonnée à 10% pour les Dbis, 15% pour les E, 20% pour les F et les G, mais pour ces derniers, elle est en réalité à la discrétion du manager... et plus d'un G bénéficie de bonus exceptionnels...

■ Épargne & actionariat

Le général de Gaulle a introduit la participation et l'intéressement en tant qu'outil de partage des bénéfices avec les personnels. Ces mécanismes sont aujourd'hui dévoyés, et servent d'abord à flexibiliser la masse salariale, tout en profitant d'une fiscalité alléchante : exonération des cotisations sociales, et crédit d'impôt pour l'entreprise. Que du bonheur !

Participation : de plus en plus complexe !

La participation est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés. La réserve spéciale de participation est calculée par une formule prenant en compte le bénéfice net, les capitaux propres, les salaires et la valeur ajoutée. **L'accord qui s'applique dans tout le Groupe France Télécom-Orange** (signé par la CFE-CGC/UNSA) permet d'appliquer un calcul plus avantageux que la formule légale. Elle est répartie pour 80% en proportion du salaire, et pour 20% selon le temps de présence.

Au titre de l'exercice 2011, la réserve de participation s'élève à près de 197 millions d'euros, soit en moyenne 1750 euros par bénéficiaire, en baisse de 34% par rapport à l'année précédente : une baisse moyenne de 1 000 euros par bénéficiaire.

Suite aux demandes de la CFE-CGC/UNSA, formulées conjointement avec l'ADEAS, la Direction s'est mise en conformité avec la Loi, via un avenant à l'accord Participation. L'ensemble des dispositifs légaux et des accords d'entreprise permet aux personnels de choisir entre un paiement immédiat (imposable), le versement dans le Plan d'Épargne Groupe (PEG) où les sommes sont bloquées pendant 5 ans, ou dans le Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) bloqué jusqu'à la retraite. En l'absence de choix exprimé, la participation sera automatiquement ventilée entre le Perco (pour 50% du montant calculé selon la formule légale) et le PEG pour le solde. Les filiales du Groupe ne disposant pas

d'accord Perco verront le versement par défaut affecté au PEG. Les personnels pourront formuler leur choix en mars.

Intéressement : certaines filiales exclues

Le versement d'un intéressement est facultatif. Il est lié à l'existence d'un accord négocié avec les représentants du personnel qui définit les objectifs ou les indicateurs à atteindre pour en bénéficier.

Dans les accords triennaux en vigueur à FTSA et à Orange France SA, l'intéressement est calculé sur la base de deux indicateurs assortis d'un objectif sur la performance économique d'une part, et sur la qualité de service perçue par les clients d'autre part. La part individuelle est calculée proportionnellement au salaire et au temps de présence de chacun.

En 2011 Les objectifs ont été atteints : les personnels FTSA se partageront donc 185 millions d'euros, soit en moyenne 1 930 euros, en hausse de 12% par rapport à l'an dernier.

L'intéressement peut être touché immédiatement, placé dans le PEG pour 5 ans minimum, ou dans le Perco jusqu'à la retraite. Les personnels concernés recevront l'information en avril.

Les règles diffèrent dans les filiales du Groupe. Toutes ne disposent pas d'un accord d'intéressement : nous sommes loin du « Groupe intégré » affiché par la Direction.

Intéressement exceptionnel : rien en 2012

L'intéressement exceptionnel (appelé aussi "supplémentaire") est une invention récente, introduite par la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail. Il ne s'applique que dans les entreprises où il existe un accord d'intéressement. Il peut être déterminé par un accord d'entreprise ou par une décision unilatérale de la Direction, et bénéficie bien sûr des exonérations sociales et fiscales tant prisées.

A France Télécom-Orange, c'est le Conseil d'administration qui vote l'intéressement exceptionnel. Lorsqu'il existe, c'est un montant fixe attribué à tous les personnels des entreprises bénéficiaires. En 2011, au titre de l'exercice 2010, chacun a reçu 550 euros..

En 2012, la Direction a décidé unilatéralement qu'il n'y aurait pas d'intéressement exceptionnel : elle

préfère utiliser cette somme pour payer les frais financiers nécessaires au versement d'un acompte sur le dividende 2012, qui sera distribué aux actionnaires en septembre !

La CFE-CGC/UNSA demande le rétablissement de l'intéressement exceptionnel

C'est le sens de notre lettre à Stéphane Richard : en cette année qui s'annonce difficile, il apparaît peu acceptable de pénaliser les personnels, tandis que les actionnaires toucheront la même chose que l'an dernier. Pourtant, il suffirait de supprimer l'acompte sur dividende pour économiser des frais financiers équivalents au montant de l'intéressement exceptionnel versé en 2011.

En moyenne, les personnels de FTSA toucheront 1 300 euros de moins qu'en 2011 au titre de l'ensemble des dispositifs de participation et d'intéressement : 26% de moins que l'an dernier. Rapporté à la rémunération brute annuelle, c'est une perte de 3 à 5% selon les tranches de rémunération, les plus bas salaires étant les plus impactés.



PEG et Perco : seuls ceux qui ont les moyens d'épargner peuvent profiter de l'abondement.

Pour favoriser la constitution d'une épargne salariale, le législateur a prévu que les entreprises pourraient abonder les versements effectués dans le PEG ou le Perco, selon des critères encadrés par la loi et définis dans les accords

d'entreprises. Les sommes versées par l'employeur (l'abondement) sont exonérées d'impôt sur le revenu.

France Télécom-Orange, pourtant majoritairement détenue par l'État, est très en dessous des plafonds légaux.

Versement dans le PEG

L'abondement s'applique pour les versements volontaires du personnel, le versement de l'intéressement et de l'intéressement exceptionnel.

Selon la loi, le montant maximum de l'abondement est de 2.909,76 € par salarié en 2012. Il ne peut excéder le triple de la contribution du salarié.

En 2011, France Télécom-Orange ne versait que **310 euros bruts maximum** dans le Fonds France Télécom Actions, pour un versement total de **780 euros**.

Versements dans le Perco

Légalement, l'employeur peut effectuer un versement initial dans le plan, même en l'absence de contribution du salarié. Elle peut également verser un abondement (qui ne peut excéder le triple de la contribution du salarié au plan), limité à 5 819,52 € pour 2012..

France Télécom-Orange versait en 2011 **800 euros bruts maximum, pour un versement de 800 euros** dans le Perco, quel que soit le type de versement (volontaire, intéressement, intéressement exceptionnel, et participation). **Pour 2012, elle prévoit de réduire l'abondement à 650 euros maximum.**

Cette épargne retraite par capitalisation a séduit moins d'une personne sur deux à France Télécom-Orange (48 000 Perco ouverts à fin 2011). Preuve que les personnels n'ont pas les moyens d'épargner pour leur retraite... ou que le dispositif, et notamment l'abondement consenti par l'entreprise, est particulièrement peu attractif.

Les fonds de pension nous asphyxient, le Perco les engraisse. La CFE-CGC/UNSA a demandé la création d'un nouveau fonds qui garantisse l'épargne des personnels. Nous en reparlerons dans notre prochaine [Lettre de l'Épargne et de l'Actionariat](#).

La CFE-CGC/UNSA demande également un abondement unique, que les personnels pourront choisir d'utiliser à leur convenance, dans le PEG ou dans le Perco.

Rappelons enfin que **16 filiales françaises ne bénéficient pas du Perco**. La CFE-CGC/UNSA [réclame chaque](#)

[année](#) que l'accord Perco leur soit étendu.

Au-delà de la très grande flexibilité de ce mode de rémunération, dont la Direction exploite toutes les ficelles, l'épargne salariale est exonérée de charges sociales. Une telle politique creuse le déficit des comptes sociaux (retraite, assurance maladie, assurance chômage...), au détriment de la solidarité citoyenne... comme de nos futures retraites.



La CFE-CGC/UNSA demande que les personnels puissent verser des jours de CET dans leur Perco.

Depuis fin 2010, le Code du travail permet aux salariés de verser directement des jours de congé dans le Perco. On peut également y transférer des jours du Compte Épargne Temps (CET). Mais la Direction traîne des pieds pour amender l'accord Perco en vigueur dans le Groupe, car cette mesure revient à monétiser une partie des congés et du CET, ce qu'elle ne veut pas faire pour ne pas alourdir la masse salariale. **Nous mettrons tout en œuvre pour obtenir cette mesure en 2012.**

Actions gratuites

NExT Reward 2007 : 10 millions d'actions pour 100 000 personnes + 10 millions de stock-options pour 1 000 personnes !

Le 25 avril 2007, Didier Lombard a mis en place le plan NExT Reward, attribuant 10,8 millions d'actions (0,4% du capital) aux 113 000 salariés du Groupe en France, et 1,8 millions d'actions à 45 000 personnes à l'international. Les personnels éligibles ont reçu entre 60 et 200 actions selon leur classification. Malheureusement, l'opération a surtout masqué une distribution de stock-options pour un millier de cadres diri-

geants... dont Didier Lombard, qui s'en est octroyé 140 000. Les actions, rachetées sur le marché, ont coûté 210 millions à l'entreprise, dont 50 se sont envolés en fumée suite de la baisse du cours de l'action, qui a perdu 25% de sa valeur entre le lancement de l'opération et avril 2011, date de disponibilité des actions. Les personnels qui ont cédé leurs actions en ont retiré un [gain net allant de 500 à 2700 euros](#), selon la fiscalité dont ils relèvent. Ceux qui les ont gardées continuent de regarder le cours chuter...

Partageons, le plan 2011

Le nouveau plan d'actions gratuites promis par Stéphane Richard portera sur un total de 20 millions d'actions, distribuées dans un nombre plus important de sociétés du Groupe que le précédent, et qui permet aux personnels français (sauf ceux de la Générale de Téléphone – PhotoServices et PhotoStations – seule filiale française exclue du plan malgré nos revendications répétées !!) de bénéficier de 133 actions gratuites, disponibles à la vente en juillet 2015.... **Si, et seulement si** les objectifs de Cash flow opérationnel sont atteints pendant les 3 années 2011 à 2013. Si l'objectif n'est pas atteint, hypothèse plus que probable compte tenu de l'arrivée de Free Mobile, les actions gratuites ne seront pas distribuées, ce qui diminuera d'autant les provisions pour charges de l'entreprise... et fera donc remonter l'indicateur sur lequel la Direction se base pour distribuer des dividendes exorbitants. L'opération servira ainsi de variable d'ajustement pour garantir les résultats annoncés aux marchés financiers, et assurer un dividende consistant quel que soit le contexte, même si les personnels doivent pour cela se serrer la ceinture!

[La CFE-CGC/UNSA a demandé](#) que les actions fassent cette fois l'objet d'une émission nouvelle, et non d'un rachat sur le marché boursier comme pour NExT Reward : un tel rachat, qui a pour seul but de soutenir artificiellement le cours de bourse, endette inutilement l'entreprise.

Stocks Options : non non non !

25 millions de stock-options au total ont été consenties à un petit nombre de cadres dirigeants entre 2005 et 2007, dont près de 300 000 à Didier Lombard.

A la Dernière Assemblée Générale, la Direction a de nouveau fait voter la pos-

sibilité d'attribuer l'équivalent de 1% du capital en stock-options.

Rappelons que ces attributions focalisent les dirigeants sur le cours de l'action, au détriment de toute stratégie industrielle, mais aussi de l'emploi.

La CFE-CGC/UNSA demande l'arrêt total et définitif des distributions de stock options.

■ Prestations sociales & avantages en nature



Les mesures d'austérité impactent le pouvoir d'achat

« L'État Providence » régresse, et pourtant, [les prélèvements sociaux ne cessent d'augmenter](#).

Pour financer 13 milliards d'euros d'allègement des charges patronales (cotisations de la branche « famille » actuellement à 5,4%), [2 mesures sont en cours de discussion au Parlement](#). La TVA sociale (passage de 19,6% à 21,2%), et la CSG sur les revenus du patrimoine, dont l'épargne salariale, qui augmentera de 2 points. Les mesures devraient prendre effet en octobre 2012.

Depuis le 1^{er} janvier 2012, [l'assiette de la CSG et de la CRDS](#) sur les salaires est passée de 97% à 98,25%, ce qui diminue de 0,1% votre net annuel.

La taxe sur les mutuelles, [mise en place à 3,5% début 2011, est passée à 7%](#) depuis les mesures d'austérité décidées l'été dernier par le gouvernement Fillon. Soit 50 à 60 euros de plus par an sur la facture de l'assuré. **Pour les salariés de droit privé du Groupe France Télécom, rien ne dit que l'entreprise prendra la taxe à sa charge.**

Mutuelle santé et prévoyance : cofinancée pour les salariés, pas pour les fonctionnaires

La quasi-totalité des salariés de droit privé du Groupe bénéficie d'un contrat collectif pour deux prestations : la mutuelle complémentaire maladie qui couvre les frais de santé, assurée par la MG, et la prévoyance, une assurance décès, incapacité, invalidité, gérée par NOVALIS TAITBOUT.

En contrepartie d'une adhésion rendue obligatoire pour tous les salariés par la signature d'un accord, les cotisations prises en charge par l'entreprise sont exonérées de charges sociales et la part payée par le salarié est déductible de son revenu imposable (le calcul est fait automatiquement dans la fiche de paie).

Dans la plupart des sociétés du Groupe, l'entreprise prend en charge 60% de la cotisation, le solde étant payé par le salarié. Les contrats et la répartition des cotisations peuvent différer dans certaines filiales.

Pour les fonctionnaires, rien de tel : ils peuvent s'assurer auprès de l'organisme de leur choix, et s'ils adhèrent à la MG, faire prélever leurs cotisations directement sur leur fiche de paie. Mais ils paient 100% de la cotisation qui n'est pas déduite de leur revenu imposable.

L'exonération des charges sociales, et la déductibilité fiscale pour le salarié en cas de prise en charge par l'employeur, étant considérées comme une niche fiscale, **il est nécessaire d'obtenir un amendement législatif** pour que les fonctionnaires puissent bénéficier du même avantage que les salariés de France Télécom. **Nos collègues de La Poste l'ont obtenu, mais l'État nous le refuse obstinément.**

La CFE-CGC/UNSA se bat pour la mutuelle fonctionnaire depuis 2010

Elle poursuivra [son action](#), afin que l'équité de traitement entre les fonctionnaires et salariés de droit privé, si souvent scandée par la Direction, mais aussi par le Gouvernement, devienne réalité.

A l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, **la Direction vient d'opposer une fin de non recevoir au soutien de cette demande. Preuve que rien n'a changé à la DRH...**

Retraite supplémentaire : seulement pour les cadres sup'

Une décision unilatérale dont le bénéfice est réservé aux seules bandes G (ou IV.5 et au-delà), leur permet de bénéficier d'une retraite supplémentaire par capitalisation, entièrement financée par l'entreprise à hauteur de 5% de leur rémunération.

Depuis plusieurs années, la CFE-CGC/UNSA demande « Une retraite supplémentaire pour tous. »



Produits et services

Le kiosque salariés

Lorsqu'une entreprise propose à ses personnels une réduction de 30% sur ses produits, l'URSSAF ne considère pas qu'il s'agit d'un avantage en nature : il n'y a donc ni charges sociales ni impôts sur ces réductions. Pour autant, tous les produits vendus en boutique n'y sont pas éligibles.

En dehors de l'offre Orange, la boutique ne propose qu'une réduction de 10% sur les offres de Canal+. L'offre à tarif réduit permettant de s'équiper de la Suite Microsoft Office à la maison s'est terminée fin 2011. C'était pourtant un bon moyen pour s'approprier un outil quotidien de productivité auquel les personnels ne sont quasiment plus formés par l'entreprise.

Poste de service

Les personnels de FT SA ont la possibilité de disposer d'une ligne de service qui comprend l'abonnement gratuit à la ligne fixe et un forfait de 1500 à 8000 UT (unités téléphoniques) en fonction de leur classification. Un avantage bien obsolète à l'heure des appels

illimités, d'autant qu'il est soumis aux cotisations sociales, sur la base d'un montant variant de 14 à 46 euros, supérieur à sa valeur marchande réelle lorsqu'on le compare aux offres Internet + téléphone illimité.

La CFE-CGC/UNSA propose de remplacer le poste de service par un crédit allant jusqu'à 40 euros / mois sur l'achat d'offres Orange, en particulier sur les produits innovants tels Open ou la Fibre, en complément de la remise de 30%. Cela incitera les personnels à devenir des ambassadeurs de l'offre Orange.

Elle demande également que toutes les filiales bénéficient du kiosque. Les personnels de PhotoServices / PhotoStations par exemple n'en bénéficient pas... et s'équipent donc avec des offres concurrentes plus économiques !

Activités Sociales et Culturelles : du pouvoir d'achat géré par les organisations syndicales

C'est une obligation légale : l'entreprise doit attribuer un pourcentage de la masse salariale aux CE au titre des Activités Sociale et Culturelles (ASC). Il n'y a pas de minimum légal, mais une fois le pourcentage déterminé, il ne peut plus baisser.

Au sein de l'UES France Télécom-Orange, près de 4% de la masse salariale est dédiée aux ASC, soit 1 600 euros par personne en moyenne, incluant la restauration (600 euros par personne et par an).

Ce sont ensuite les organisations syndicales élues dans les CE qui définissent les modalités de gestion et de redistribution de ces sommes aux personnels.

Retrouvez la version électronique de cette lettre avec les liens cliquables : <http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org/tracts-et-publications/>



Le Tableau Magique de la CFE-CGC/UNSA

Seuls les personnels de SCE (Orange Business Services) et bientôt du CE de la division Contenus, où la CFE-CGC/UNSA a la majorité au CE, touchent en moyenne 1000 € par personne. Le Tableau Magique permet à chacun de percevoir ses droits en fonction de sa classification et du nombre d'enfants, sans avance de fonds ni épargne préalable, sans passer par la case CCUES, sans QF inquisiteur et incohérent.

Résultat : 97% des personnels de SCE bénéficient réellement du CE.

En savoir plus : <http://www.lemelleurdesce.com/>

Restauration

A France Télécom SA, le budget restauration représente 600 € par personne et par an. Entre 2005 et 2008, la Direction a soustrait quelque 20 millions d'euros appartenant à l'ensemble des CE de France Télécom-Orange, profitant de ce que les élus CE lui avaient délégué la gestion de la restauration.

La CFE-CGC/UNSA se bat pour récupérer l'argent de la restauration

Au CE de SCE, les élus CFE-CGC/UNSA ont assigné la Direction en justice, qui leur a donné raison, et ont ainsi récupéré 200 € par personne.

Ils continuent de se battre pour obtenir la gestion des restaurants d'entreprise.

Au global

Moins de fixe, plus d'aléatoire, et des règles techniques dignes de polytechnique ! Pour mieux spolier les personnels ?

Depuis quelques années la rétribution (et donc le pouvoir d'achat) suit deux tendances :

- la part de rémunération garantie ne cesse de régresser, tandis que celle indexée sur les résultats financiers ou les décisions unilatérales de la Direction ne cesse de progresser.

- les éléments de la rétribution qui contribuent aux caisses de solidarité (assurances maladie, retraite) sont en baisse, contribuant au déficit des comptes sociaux, rognant une part de rémunération différée qui garantissait les personnels contre les aléas de la vie, et se déroband à la solidarité citoyenne.

Cette dérive néolibéraliste est la volonté du législateur mais la Direction ne se prive pas de l'utiliser !

La CFE-CGC/UNSA s'élève contre cette logique majoritairement financière de la rétribution.

Quand il faut emprunter, le banquier ne regarde que la part fixe de la rémunération. Le personnel a donc de plus en plus de difficultés à obtenir un prêt, tandis que certains éléments de sa rétribution sont bloqués dans l'épargne salariale, sans qu'il sache vraiment ce qu'il lui en restera au bout du compte, nombre de placements financiers s'étant dégradés ces dernières années.

L'engagement majeur de la CFE-CGC/UNSA reste l'augmentation du pouvoir d'achat, en particulier via la rémunération fixe, et la transparence de l'information, qui permet à chacun de prévoir, mais aussi de vérifier, ce qu'il gagne.

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 49 86
 Patrice SEURIN - 06 86 48 05 96

24h/24 et 7j/7 Ligne SOS Salariés

N°Azur 0 810 355 355
 PRIX APPEL LOCAL

Cette lettre est éditée par le syndicat CFE-CGC du Groupe France Télécom - Orange, et diffusée par les différentes sections syndicales
Responsable de la publication : Patrice Seurin
Coordination éditoriale et maquette : F. Limido Milesi, H. Marcy
Contributeurs : S. Crozier, F. Dechamps, Marc Duca
 Photo bannière
 Monopoly, par wootam ! via Flickr
 Pour recevoir cette lettre par courriel : info@cfecgc-uns-ft-orange.org