

La CFTC vous défend comme Personne !

La CFTC dit ses quatre vérités à la DRH Groupe.

Le 12 mars dernier, lors de Comité Groupe France, la CFTC a indiqué d'emblée les limites à ne pas franchir pour sauvegarder un pacte social en péril.

L'incitation individuelle : leitmotiv obsessionnel...

L'opérateur historique, qui a recruté l'essentiel de son personnel sur les valeurs du travail en équipe, du service public et de la capacité à innover, ne favorise plus aujourd'hui que l'individualisme en centrant souvent, presque exclusivement, la relation au travail autour d'une obsession : l'appât du gain. L'individualisation des salaires est portée à son paroxysme dans toutes les sphères de l'entreprise.

Horizon du salarié : interminable partie de chaises musicales...

Le Groupe France Télécom a abondamment délocalisé ses centres d'appel et sa recherche-développement sur d'autres continents privant les travailleurs français et européens du pouvoir d'achat correspondant. Des pressions inacceptables ont été exercées sur le personnel, notamment sur les femmes ayant trois enfants et les seniors, en vue de leur faire quitter le

Groupe. Le plan Next a généré 16 000 suppressions nettes d'emplois, alors que dans le même temps, FT a sous-traité l'équivalent de 20 000 postes...

Alors que la crise de l'immobilier dévalorise les patrimoines, le Groupe France Télécom persiste à imposer au personnel des mobilités injustifiées et très mal indemnisées.

Cette politique de gestion RH est génératrice d'un stress excessif et dévastateur, la CFTC exhorte la Direction à revenir à des méthodes enfin respectueuses de la personne humaine !.

Le partage de la valeur ajoutée : plus pour les salariés !

La CFTC n'acceptera pas, pendant toute la durée de la récession, que France Télécom utilise exclusivement les profits dégagés grâce au travail et à l'implication de son personnel pour servir des salaires mirobolants à une étroite minorité de grands cadres dirigeants.

La CFTC exige un moratoire sur les suppressions d'emplois. Le Groupe France Télécom doit traverser la crise en augmentant son volume d'emplois pour faire une place aux jeunes.

Le Groupe FT en quelques chiffres clés :

11 millions de clients ADSL en Europe (toujours leader en Europe) dont 64% qui ont une Livebox.

Croissance du cash-flow 8 milliards qui entraîne une diminution de la dette. Volonté forte de diminuer la dette -2,1 Milliards en 2008. Le ratio dette nette/MBO est maintenant inférieur à 2.

Personnel : 186.049 (-4400 en 1 an) dont 102.254 en France (55%)

Le coût moyen de la dette est de 6,6% en 2008. Un refinancement de 1,2 milliard a été fait à 4,2% de par notre bon niveau de cotation.

En 1988, la part des salaires dans le CA représentait 31% contre 17% aujourd'hui...

Qui veut torpiller la GPEC ?

Le 25 mars 2009, une majorité des syndicats a signé l'avenant au protocole de négociation entérinant la poursuite des réunions de négociation sur la GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences). Les thèmes du **travail à distance**, de **l'emploi des seniors**, et du **recrutement des jeunes** devront chacun donner lieu à l'ouverture **d'une négociation distincte de la GPEC, dans la foulée...**

« **courage, fuyons** »

Pourtant, à peine quelques heures après la signature de cet avenant au protocole, la CGC annonce qu'elle quitte la négociation de l'accord le plus important, celui du corps de la GPEC, abordant **la formation professionnelle et la mobilité**.

CGT et Sud emboîtent le pas de la CGC, suivis par FO (pourtant signataire de l'avenant au protocole de négociation).

La CFTC, quant à elle, souhaite poursuivre la négociation jusqu'au terme prévu et ne pas vouloir pratiquer « la politique de la chaise vide » au détriment des salariés.

Après plus d'un an de négociation, alors qu'il ne restait plus qu'une séance de programmée, c'est le nouveau coup d'éclat qu'ont trouvé les syndicats « majoritaires », CGT-SUD, pour justifier leur politique jusqu'au-boutiste.

Refusant tout accord, même perfectible, qui pourrait apporter une protection aux salariés face à la politique de l'entreprise (réorganisations,

suppressions de postes, transformations,...), le « G3 » (CGT-SUD-CGC), se voit passer à « G4 » avec FO.

Les salariés, premières victimes...



Si le scénario catastrophe de 2006 d'un nouvel échec de cette négociation devait se reproduire, les **salariés** continueraient d'être **livrés aux décisions unilatérales de l'entreprise**. Chacun sait quels dégâts humains sont à déplorer avec ces méthodes désastreuses.

Pour la CFTC, la défense de la Personne impose de trouver un texte d'accord qui contraigne tous les dirigeants de l'entreprise à renouer avec la pratique du dialogue permanent et de la politique contractuelle aux principaux niveaux de décision.

La majorité silencieuse des salariés, qui veulent vivre et travailler dans la dignité, mérite mieux que les excès de postures radicales des protestataires.

Pour la CFTC,
vous défendre comme Personne, c'est :

- * imposer le maintien du **dialogue** à tous les niveaux de l'entreprise,
- * obtenir les **garanties individuelles et collectives** assurant les intérêts des personnels,
- * protéger les salariés de l'arbitraire,
- * protéger l'emploi à France Télécom dans tous les bassins de vie,
- * garantir une vraie vie de famille aux personnels du Groupe France Télécom.

C'est aussi défendre bec et ongles vos droits et les améliorer **en voulant réellement négocier** pour être à la hauteur de vos exigences.

Agence Entreprise :

Les « MEF-aits » d'une énième réorganisation ?

L'objectif de l'entreprise dans le projet MEF (Marché Entreprise France) est de faire croître le chiffre d'affaires des clients du milieu de marché Entreprises. Cela passe par un énième redécoupage de la segmentation des clients et une énième redéfinition des activités du vendeur. Celui-ci devrait bénéficier d'une autonomie plus importante en gérant son client de bout en bout avec également la mise en place de 2 types de vendeurs sur un même portefeuille. L'un est spécialisé dans la partie plutôt intégration, c'est le vendeur VIP. L'autre plutôt dans la partie mobile et offre opérateur, c'est le VOP.

La Direction fonce tête baissée...

Si ce projet paraît pertinent, nous avons, par contre, vraiment l'impression que l'entreprise met « la charrue avant les bœufs » dans sa préparation et sa mise en oeuvre. Au lieu d'utiliser les résultats de test sur des sites pilotes pour infléchir et corriger le projet initial, France Télécom a décidé de l'appliquer quasi tel quel à l'ensemble des Agences Entreprises de France.

Quand les bœufs poussent la charrue...

Pour la CFTC, ce nouveau modèle de vente ne peut fonctionner correctement que si l'ensemble de la chaîne de l'avant vente à l'après vente est bien organisée. En effet, le vendeur ne peut être plus « autonome » que si on le décharge des activités qui ne sont pas liés directement à la vente. Or, la CFTC constate que les groupes de travail en cours sur des métiers connexes à la vente n'ont pas abouti à ce jour. L'entreprise fait évoluer un rouage (la vente), mais pas l'ensemble

de la machine (services connexes) et bien sûr on s'attend à ce que tout marche bien?!!!...

Une bête de somme pour pas cher ?

L'autonomie totale du vendeur (cadre exécutif autonome) n'est pas pour demain. Cette notion est complètement démagogique au regard de sa charge de travail et de son plan d'activité (semaine type vendeur) prévu dans MEF. De plus, le vendeur n'a aujourd'hui aucune visibilité sur sa Part Variable Vendeur future (là encore, c'est un projet en cours, mais sans date annoncée). Aujourd'hui les VIP et les VOP ont vu leur PVV diminuer.

Un projet pour dégraisser les effectifs ?

La mise en oeuvre du projet induit des pertes d'emplois dans la Vente elle-même mais aussi dans les métiers connexes (Ascoms, Technico Commerciaux). Cette nouvelle segmentation du marché impacte aussi la partition Bas de Marché ; En effet, certains salariés (CCPRO, ARTE..) qui subissent de plein fouet cette restructuration n'ont aucune visibilité sur leur avenir professionnel. Les salariés des Services Clients Factures vont être pleinement impactés comme les autres métiers transverses qui sont également remis en question. Ils assurent pourtant la qualité des offres, la crédibilité des solutions et la garantie d'une production réussie c'est-à-dire la satisfaction du client (Net Promoteur Score)...

En résumé, en se privant de ces compétences, France Télécom scie la branche sur laquelle elle a assis sa crédibilité en matière de nouvelles technologies.

La CFTC soucieuse des intérêts de chaque salarié à France Télécom exige un point d'étape et une information rapide sur l'évolution et les conséquences en termes d'emploi de cette restructuration dans les domaines opérationnels et transverses. Elle demande un accompagnement individuel et collectif réel qui ne laisse personne sur le bord du chemin.

Rétribution / Rémunération :

difficile combat pour un meilleur partage



Au stade actuel des négociations, et contrairement à ce que préconise le Chef de l'Etat qui demande aux entreprises de partager la richesse créée avec les salariés, FT rechigne, pour l'instant à mieux partager la valeur ajoutée produite par les efforts et les sacrifices souvent imposés à ses salariés.

La CFTC demande que soit donné aux personnels sous forme de salaire ou de prime (donnant lieu à prise en compte pour les retraites) un montant unique identique quelque soit le niveau hiérarchique.

Evolution des salaires : **il en faudra pour tout le monde**

Pour la CFTC, les mesures générales doivent être supérieures aux mesures managériales et elle souhaite voir les mesures spécifiques (mesures talons...) réapparaître sur l'accord. De plus, les augmentations doivent être en Euros et significatives.

La CFTC revendique que les mesures de rattrapages (jeunes, femmes/hommes, bas salaires, autres disparités) soient systématisées et non pas laissées à la main des managers qui utilisent souvent des critères inappropriés. En effet, les mesures sont souvent appliquées au salarié de façon exclusivement incitative à travailler encore plus pour bénéficier du rattrapage.

Aujourd'hui, on constate que plus on gagne, plus on est augmenté. La CFTC refuse le creusement des écarts entre les salaires les plus bas et les plus hauts et demande que ces écarts soient réduits.

La CFTC revendique : l'évolution des grades par fusion de certains grades, l'ajout d'échelons supplémentaires, la création de seuils intermédiaires au sein de la « grille » de la convention collective : 5 ans, 15ans et 30 ans.

Des inégalités hommes / femmes encore flagrantes !

Concernant l'égalité H/F, FT propose 80€ bruts annualisés pour la bande B (femmes fonctionnaires et

ACO) et 40€ bruts par an pour les femmes fonctionnaires de niveaux C et D. Un budget additionnel sera accordé pour leurs promos.

La CFTC insiste pour ne pas oublier les plateaux téléphoniques, services qui connaissent le plus de restructurations (regroupements). Ces salariés sont régulièrement en train de monter en compétence sur leurs nouveaux postes et sont donc pénalisés. C'est d'ailleurs là que les écarts H/F sont les plus grands.

FT accorde 0,1 % du budget à la réduction d'inégalités salariales...

Dans ce cadre là, la CFTC rappelle que le niveau D Bis est la bande sur laquelle on trouve des grands écarts.

Les dates d'application sont fixées au 1er juin. Il est inadmissible qu'il n'y ait pas d'effets rétroactifs au 1er janvier - ou alors il faut tout doubler !

Un effort est demandé à l'entreprise sur une revalorisation des CFT, sans réponse positive à ce jour...

Participation aux frais

La CFTC revendique la participation de l'employeur à la mutuelle des fonctionnaires.

La CFTC souhaite que les indemnités de déplacement, forfait repas et indemnités kilométriques, soient revalorisées. Les frais de transport des salariés utilisant leur véhicule personnel à défaut d'un réseau de transport en commun devraient être compensés. Mais au sujet des transports, FT indique qu'elle n'ouvrira pas de négociations...tout en concédant que le plafond des 50 % pourrait être révisé.

Intéressement exceptionnel

Pour la CFTC, le versement d'un montant unique serait un symbole : celui que tous les salariés participent également à la réussite de l'entreprise quel que soit leur niveau d'emploi. En effet, les autres éléments de la rétribution sont déjà proportionnels aux salaires.

CFTC

vous défendre comme Personne