



Communiqué de presse

F3CCFDT/Communiqué n° 17/Paris le 08/03/11 à 15h45

Au moment où France Télécom présente un bilan sur l'actualité sociale du groupe, la CFDT considère que, dix huit mois après la plus grande crise sociale qu'ait connue l'entreprise, des accords majeurs ont permis quelques avancées ; mais, pour autant, les salariés ne ressentent toujours pas des changements durables dans leur quotidien. Il ne faudrait pas que le nouveau contrat social voulu par Stéphane Richard ne s'avère être qu'une coquille vide.

Sommes-nous sortis de la plus grande crise sociale qu'ait connue France Télécom ?

Dix huit mois après, la CFDT ne lâche rien de ses exigences. En effet, alors que le départ récent de Didier Lombard doit permettre de définitivement tourner la page des années noires de l'entreprise, la direction nationale a bien du mal à engager les changements attendus et à mettre en œuvre les mesures sur lesquelles elle s'est pourtant engagée par la signature de plusieurs accords majeurs.

Développer l'emploi des jeunes, étendre le télétravail, combattre les inégalités entre les femmes et les hommes, obtenir plus de justice sociale dans les rémunérations, améliorer les conditions de travail... sont autant d'actions qui doivent être menées ou poursuivies.

La gouvernance a changé, le dialogue social également. Stéphane Richard est maintenant –depuis le 1^{er} mars- PDG de FT. Mais, à l'instant où l'entreprise présente son nouveau baromètre social, le fossé demeure énorme entre le nouveau contrat social, adossé aux nombreux accords nationaux signés depuis 2009 et le ressenti des salariés, qui, sur le terrain, attendent toujours de percevoir des mesures concrètes de changement.

Il ne s'agit plus d'attendre. France Télécom doit **maintenant passer réellement du dire au faire et mettre en œuvre toutes les mesures contractualisées avec les partenaires sociaux.**

La CFDT veut redonner la priorité à l'emploi des jeunes

La CFDT s'est engagée, le 28 février dernier, dans un accord d'insertion, avec à la clé 10 000 embauches sur 3 ans et, chaque année, 3 500 jeunes alternants dans l'objectif d'un recrutement de 1 200 d'entre eux en CDI.

Au-delà des objectifs d'embauche, la CFDT veut que cet accord mobilise l'entreprise sur l'insertion de jeunes à France Télécom, par une formation de qualité, un tutorat pour que les salariés les plus âgés transmettent leur savoir faire aux plus jeunes, une amélioration des conditions de vie (logement, transport, rémunération...).

Pour les salariés, et plus encore pour les jeunes entrants, l'accès au logement est une priorité face à la hausse prévisible des loyers, en 2011, et la pénurie des offres. **La CFDT continue à réclamer la prise en charge par FT de la Garantie du Risque Locatif (GRL).**

La CFDT veut une meilleure répartition des richesses dans l'entreprise.

Mieux répartir les richesses impose aussi que, face au versement maintenu (depuis plusieurs années) d'un dividende à 1,40 euro par action, l'emploi et les investissements ne soient pas sacrifiés. Alors que viennent de s'ouvrir les négociations salariales pour 2011, **la proposition de base d'une augmentation moyenne de 1,5 % est inacceptable.** L'entreprise doit s'engager au minimum, à maintenir le pouvoir d'achat des salariés.

Les cadres – pierre angulaire de la transformation sociale dans l'entreprise- ne doivent pas, non plus, être les perdants de ces négociations salariales.

Bien évidemment, cela passe, aussi, par une rémunération des décideurs qui ne soit plus seulement basée sur les performances financières, mais, sur des critères sociaux. La CFDT réclame toujours qu'un élu des salariés au Conseil d'administration puisse siéger au Comité de rémunération.

La CFDT veut améliorer les conditions de travail car le nouveau contrat social ne peut se construire qu'en agissant pour le bien être au travail.

Un accord sur l'organisation du travail a été signé en 2010. France Télécom doit être plus volontariste pour le mettre en œuvre. En effet, après quelques tentatives pour ouvrir des espaces de parole, ces pratiques ne sont toujours pas ancrées dans le travail au quotidien. Ils doivent pourtant favoriser l'expression des personnels sur l'organisation et les conditions de travail.

La CFDT revendique, depuis 2009, une mise en œuvre pragmatique de ces nouveaux principes d'organisation en s'appuyant sur la connaissance et l'expérience des acteurs locaux : un projet d'accord encadrant les expérimentations locales est nécessaire et urgent.