

Edito

Les discours et les actes

Les salariés de France Télécom auraient pu se satisfaire du discours social et managérial de Stéphane Richard, tant il diffère de l'approche régissant l'entreprise depuis 5 ans. Son message se veut en rupture avec la gestion héritée de Thierry Breton et prolongée par Didier Lombard et ses collaborateurs.

Comment ne pas partager l'ambition du grand projet FTTH de développement du très haut débit ? La Cfdt se réjouit de la relance de ce projet. La clarification du paysage réglementaire sur la fibre avec un partage relativement juste du coût de l'investissement y a largement contribué.

Cependant, la crise sociale que traverse notre entreprise impose d'intégrer impérativement le facteur humain dans la politique industrielle.

Les orientations stratégiques sont des questions centrales qui engagent l'avenir de l'entreprise et de ses salariés, ses enjeux dépassant très largement le seul champ de la compétition économique et du prix payé par le client.

Au sujet du bien être des salariés, la délégation Cfdt s'interroge par exemple sur la manière dont sont traités les dossiers Plan Schéma Directeur de l'Immobilier (PSDI). Bien que ces dossiers impactent les conditions de travail, rien n'y fait, les soit-disantes contraintes économiques sont imposées à tous.

La Cfdt constate une fois de plus que la gestion de ce type de dossier n'est pas conforme à l'esprit des négociations nationales puisque les IRP doivent être consultées en amont sur la pertinence économique des choix imposés par l'entreprise.

Cette politique consiste à laisser faire sans réagir. Ce n'est pas loyal envers les Instances Représentatives du Personnel (IRP).

Cette conception du nouveau contrat social ne semble rien changer aux pratiques managériales. Comme toujours, l'entreprise attend que les projets soient suffisamment avancés pour mettre les salariés devant le fait accompli et interdire, ainsi, tout projet alternatif prenant en compte leur bien être.

La division et la dilution des responsabilités sont des moyens faciles d'imposer toujours plus de contraintes aux salariés. La Cfdt refuse cette fatalité, l'immobilisme ne peut servir de politique sociale. Les salariés attendent un autre sens des responsabilités de la part de leur hiérarchie.

Notre organisation a toujours su prendre ses responsabilités avec le souci d'un bon fonctionnement du dialogue social dans notre entreprise.

La Cfdt est convaincue que la transformation sociale en cours doit passer aussi, par le renforcement du dialogue et le respect des partenaires sociaux qui s'engagent réellement.

Regroupement sur le pôle bureautique de Toulouse des activités de messagerie. La consultation du CE sur le nouveau projet est reportée à nouveau pour prendre en compte les avis des CHSCT impactés.

C'est au CE de juillet 2009 que les élus ont reçu une première information sur ce sujet. La consultation était prévue pour le CE du mois d'août.

A l'origine, Il s'agissait de créer un département de 51 salariés sur le site de Toulouse dont 11 recrutements. Ceci induisait le redéploiement de 25 salariés sur la région parisienne et le transfert de 5 salariés de Nanterre à Guyancourt.

Les CHSCT ne pouvant être consultés avant août, les élus votent à l'unanimité une résolution demandant d'abord la consultation des CHSCT.

La direction répond que pour sa part, vu le nombre de salariés, une consultation des CHSCT ne s'impose pas ! mais accepte cependant que ceux-ci effectuent un travail complémentaire d'ici la prochaine réunion de fin août avec les moyens nécessaires pour effectuer leur travail.

Le sujet est remis à l'ordre du jour du CE d'août et la direction précise que les métiers de chaque équipe sont très proches et concernent essentiellement des services bureautiques sur des serveurs nécessitant des compétences similaires et des outils d'exploitation identiques. France Telecom veut démontrer que l'organisation actuelle ne présente que des inconvénients : interlocuteurs différents, processus inefficaces impliquant 3 équipes, 3 astreintes différentes ...

Les CHSCT DESI Centre et Ouest présentent au CE un compte-rendu de l'enquête. Celle-ci fait état de risques sur les conditions de travail

tant pour les salariés de Nanterre que de Toulouse (redéploiement et offre de nouveaux postes, aggravation temps de trajet, astreintes, formation...).

La direction reconnaît le travail d'enquête effectué par les CHSCT et admet qu'elle devra faire un effort conséquent sur le recrutement, l'accompagnement, et le télétravail.

Pour les élus, les CHSCT DESI (Ouest et Centre) doivent donc être consultés préalablement. Ils acceptent cependant le lancement des recrutements sur Toulouse.

La direction informe qu'elle consultera également le Cabinet Technologia, afin d'aider dans la prise en compte des risques psychosociaux et que tout dossier de réorganisation donnera lieu à des discussions locales avec les Délégués Syndicaux des Unités concernées...

Le dossier modifié revient en CE en janvier 2010. Il répond à la préoccupation du maintien de l'emploi à DESI Nanterre mais dans le détail, tout n'est pas clair concernant le volet financier, les modalités de transfert, les accompagnements.....

Considérant qu'il s'agit d'une nouvelle information, l'avis des CHSCT concernés est attendu pour éclairer les élus du CE sur les impacts. Ils doivent être consultés.

Des propositions des élus ou Experts DESI présents sont entendues :

→ accord pour étudier la sortie d'astreinte pour les salariés déjà partis (5 personnes)

→ accord par principe pour suivre pendant un an les salariés en redéploiement, à mettre en place en lien avec les DS.

→ la direction admet que la prise en compte des risques psychosociaux n'est peut-être pas suffisante.

Pour différentes raisons (de fond et de forme), les CHSCT DESI IdF Nord et Ouest considèrent qu'ils ne peuvent rendre un avis dans l'immédiat et demandent un report de la consultation, report accepté par les présidents des CHSCT de DESI.

A la demande des élus du CE qui attendent le retour de l'expression des CHSCT, le président du CE RSI accepte lui aussi le 18 février le report de la consultation (les CHSCT seront consultés les 23 et 25 février).

Commentaires Cfdt

La Cfdt note de façon positive la nouvelle attitude de la direction qui comprend, enfin, qu'il ne sert à rien d'entraver l'expression des représentants du personnel. Nous le redisons, la Cfdt n'est pas aveugle : les évolutions technologiques, l'optimisation de processus peuvent conduire à des réorganisations d'équipes. Ce que nous exigeons, c'est que ces projets, une fois élaborés par la direction donnent lieu à information complète aux salariés via les instances représentatives du personnel. Il est absolument indispensable que tous les volets du projet apparaissent dans les dossiers : technique, économique, social. Ces projets doivent être expliqués, justifiés aux représentants du personnel qui, près du terrain, peuvent s'interroger alors sur l'impact de la mise en œuvre et les conséquences sur le personnel et exprimer des préconisations, des modifications, des demandes d'accompagnements généraux ou particuliers... Chacun a son rôle à jouer : le délégué syndical, l'élu CHSCT, l'élu du CE. La précipitation a conduit à des désastres par le passé. Entre bras de fer et dialogue social, nous privilégions ce dernier.

Ensemble construisons notre avenir

Retrouvez-nous sur le web :

<http://www.cfdt-ftorange.fr/>

Grève dans les supervisions

Tous les samedis, à la demande du personnel, la Cfdt dépose un préavis de grève pour l'ensemble des services de supervision, à DTF, ROSI et SCE.

Les superviseurs 24/24 demandent la prise en compte de la pénibilité du travail de nuit, et l'augmentation de la prime CPEP 90, avec l'intégration de celle-ci dans le salaire. Les services à horaires décalés (7H - 22H) demandent également une prime mensuelle. De plus, il est demandé que l'ensemble du personnel soit en II-3/D avec des possibilités de postes en III-2/Dbis, dans leur cœur de métier. Le maintien des emplois, des sites existants et l'amélioration des conditions de travail sont également au centre des préoccupations de tous.

Pour mémoire, la prime CPEP 90 n'a pas été revalorisée depuis 20 ans et la charge de travail a été décuplée. En effet, il y a 20 ans, il y avait une

supervision dans chaque région, avec une technique connue et avec une formation de haute valeur. Depuis, les supervisions ont fondu comme neige au soleil. Pour le réseau hexagonal, il n'existe plus que deux sites, Paris Brune et Toulouse, avec une multitude de techniques de plus en plus pointues et souvent sans de vraies formations avec des charges de travail de plus en plus intenses et continues de nuit.

RSI France n'a répondu favorablement que pour la régularisation des personnels sous positionnés sur le poste cible en II-3 et pour la revalorisation de la prime CPEP 90, mais avec une mise en place bien lointaine, et sans aucune proposition chiffrée. Pour tout le reste, soit des négociations salariales sont en court, soit ce n'est pas du ressort de FT.

Pour la Cfdt, ce dossier doit aboutir sur une reconnaissance importante pour ce métier de la supervision, si important pour l'ensemble du réseau de FT.

FTTH : Reprise de l'activité

Lors de la séance du CE du 18 février, le Directeur Technique du programme FTTH a donné quelques précisions sur l'évolution de l'aspect réglementaire du dossier FTTH.

L'ARCEP a pris un certain nombre de décisions. Parmi celles-ci, le découpage du territoire national en trois zones (zone 1 pour les villes les plus denses, précisément 146 communes)

Sur cette zone 1, pour les immeubles de plus de 12 logements, le point de mutualisation sera situé dans l'immeuble.

Pour les autres, les opérateurs FTTH devront fournir un accès à la partie terminale de leur réseau en un Point de Mutualisation "raisonnable".

Pour le câblage dans l'immeuble, les opérateurs seront consultés et si plusieurs sont intéressés, il y aura plusieurs fibres, soit dédiées, soit partagées auquel cas le coût le sera également.

Une expérimentation de Co-Investissement dans la partie aval du Point de Mutualisation sera également menée avec SFR, Free et les autres opérateurs qui le souhaitent à Palaiseau (91) , Bondy (93) et Meaux (77)

Conformément à la décision de l'ARCEP, Orange présentera au mois de février une Offre de Câblage dans les immeubles et sera ainsi à même de prendre sa

part dans cet investissement au même titre que les autres acteurs du marché.

Sur la période 2010 – 2015, il est prévu 2 milliards € d'investissement se répartissant comme suit : 4 % en 2010, 28% en 2011-2012 et 68% entre 2013 et 2015.

On constate donc que l'activité va reprendre relativement doucement pour progresser de manière exponentielle dans les prochaines années.

La DRH informe les élus qu'une présentation du dossier sera faite au CCUES et que des documents supplémentaires seront mis à disposition des élus en mars.

Le directeur du PPR a présenté le dossier RH qui ne concerne que les négociateurs et ceci dans un contexte d'incertitude par rapport aux demandes des syndicats.

Nombreuses sont les questions sur la pérennité de l'activité, sur les questionnements des salariés en détachement pour leur retour sur cette activité, sur la stratégie de l'entreprise dans le cadre de son projet industriel, sur les effectifs donnés dans le document, sur les classifications

Globalement, au niveau national, la direction estime que 55 salariés pourraient reprendre l'activité FTTH, principalement dans le domaine de la négociation. Ce qui n'est pas suffisant, car il y a besoin de négociateurs sur des « nouvelles villes à câbler », 27 recrutements seraient donc prévus

(négo + back office) et éventuellement, un peu de sous-traitance sur l'IdF.

Mais paradoxalement, sur certains sites, on retrouve quelques sureffectifs. La direction estime que la pérennité de l'activité de négociation dépendra de « l'appétence » des syndicats.

Commentaire Cfdt

Chaque salarié doit, de manière individuelle, être informé sur la pérennité du poste et du besoin de l'entreprise pour pouvoir prendre sa décision. Les salariés ne désirant pas reprendre l'activité ou étant en sureffectifs dans une ville seront accompagnés. La prise en compte des TPS et des départs en retraite n'est pas faite dans les prévisions d'effectifs dans la mesure où ils ne sont pas maîtrisés.

Certaines organisations souhaiteraient une information consultation sur la globalité du projet industriel du Plan haut débit. Mais au niveau de RSI nous surtout sommes concernés par les équipes de négociateurs et back office. Le projet sera présenté au CCUES.

On peut considérer que l'information faite au CE est, à priori, suffisante pour l'instant

Dans un communiqué de presse du bureau du CCUES (CGT-SUD-CGC) du 17 février, la CFDT est citée d'une façon qui tend à faire croire qu'elle a assumé la présidence de la commission ASC en 2009.

Non seulement la CFDT n'a plus cette présidence depuis la nouvelle mandature en février 2009, mais nous tenons également à préciser que cette fonction n'a aucune responsabilité sur la gestion financière du CCE. Nous n'étions effectivement qu'une force de propositions en matière d'ASC. Notre politique ASC a été mise en place en toute transparence et validée par un vote majoritaire au CCUES.

C'est par exemple le cas de l'offre vacances **"les vacances c'est où je veux et quand je veux"** qui a été votée par **20 élus CFDT, CGT, SUD et CFTC sur les 25 élus que compte le CCUES.**

Nous sommes donc très fiers des résultats de notre politique sociale qui a permis à 53% des salariés d'être aidés pour leurs vacances. Ce système de "liberté de choix" sur les vacances enfants et adultes a été salué comme innovant par les professionnels du secteur vacances.

Du fait de ce succès, le déficit que nous pressentions en fin 2008 et pour lequel nous avons tiré la sonnette d'alarme, a été confirmé par un audit en fin 2009.

La campagne de presse actuelle nous conduit à

rappeler que si en octobre 2008 les délégations syndicales avaient accepté la proposition CFDT de modification des aides vacances, nous aurions pu éviter un débat stérile sur le montant du déficit et les responsabilités de chacun.

En effet, pour rafraîchir les mémoires, la CFDT proposait fin 2008 que chaque salarié choisisse entre des "Chèques Vacances ou une aide vacances" et non "Chèques Vacances et une aide". Nous avions pressenti que le cumul des prestations présentait un risque financier.

La CFDT ne cautionne pas le projet "ASC 2010" du CCUES voté par la CGT, SUD et la CGC. Il s'agit d'un projet avec des offres très limitées qui au final déboucheront sur un tirage au sort des demandeurs.

Le bureau du CCUES justifie son projet, par un déficit annoncé de 17 M€. En fait, le déficit s'élèvera à 1 M€ en 2010. Rien n'imposait donc, les réductions drastiques d'une politique ASC que n'approuvent pas les salariés. Ce qui s'impose à tous, néanmoins, c'est une gestion rigoureuse et précise de la trésorerie ce qui est tout à fait compatible avec notre projet équitable des ASC.

C'est pourquoi, la CFDT milite pour un projet global avec une complémentarité des offres CE-CCUES dans un budget maîtrisé et piloté.

Le CCUES doit rester le prestataire des CE signataires de l'accord de gestion. Ce projet permettrait une distribution équitable des prestations dans la transparence.

Le Projet Cfdt

Un projet simple et compréhensible: Une communication globale sur vos prestations CE et CCUES.

Un projet équitable: Pour en finir avec ceux qui touchent plus de 10 000 € et d'autres rien. Nous travaillons dans la même entreprise et donc les aides vacances et billetterie doivent être mutualisées et les prestations de proximité dépendre de votre CE.

Un projet solidaire : Pour mieux aider les salariés ayant le moins de revenus. Un projet liberté: Dans un bouquet vous choisissez vos prestations avec une aide plafonnée. Par ce système nous aiderons plus de salariés.

Un projet innovant: Editer une plaquette unique de toutes vos prestations CE-CCUES. Votre CE vous renseigne aussi sur les prestations du CCUES. Une aide sur vos projets de développement durable solidaire ou humanitaire. Un prix inter-CE du livre et du film. Des expositions photo et peinture en ligne. Des forums....

