

## **Edito** Dépasser les discours

*France Telecom s'est engagée résolument pour un nouveau contrat social intitulé « conquêtes 2015 ». La volonté de changer le management de l'entreprise est si forte que la nouvelle direction n'hésite pas à toucher au portefeuille. En effet, la rémunération variable des cadres « leader » s'appuiera notamment sur un indicateur de performance sociale. Sans que nous sachions véritablement ce qu'est un cadre « leader », ce qui sous entend que les autres cadres sont « suiveurs », ni sans que nous sachions ce que recouvre ce nouvel indicateur, nous constatons cependant que le président du CE RSI France délègue de plus en plus sa responsabilité à la DRH.*

*La Cfdt considère que ces absences récurrentes, bien que justifiées, sont regrettables parce qu'elles traduisent un état des rapports sociaux dans l'entreprise en contradiction avec les engagements de « conquêtes 2015 ».*

*Ainsi, là où les élus du CE attendent des réponses centrées sur des faits opérationnels et économiques, fondées sur des contraintes extérieures, éventuellement imposées par l'actionnaire ou le législateur, ils se retrouvent face à une RH certes sensibilisée aux thèmes sociaux mais ne disposant pas de l'expérience technique nécessaire. Ne pouvant que très rarement revendiquer une légitimité opérationnelle, et même si la RH siège dans le bon cénacle, elle ne prend pas les décisions stratégiques et en applique uniquement les conséquences. La méconnaissance du fait technico-opérationnel maintient la fonction RH dans une position d'extériorité peu propice à un dialogue social efficace.*

*Pour contrer le discours syndical parfois rugueux, les cadres « leader » trouvent certainement utile de pousser des émissaires d'un commerce agréable, susceptibles d'incarner les traits rassurants d'une figure maternelle, voire maternante.*

*Cette façon d'agir par délégation aux RH se retrouve d'ailleurs dans de nombreuses instances IRP. La Cfdt juge infantilisante, voire méprisante, cette pratique. Il incombe aux véritables décideurs dans l'entreprise d'assumer la totalité de leur responsabilité en la matière.*

*Dans ces conditions, comment les représentants du personnel peuvent-ils retrouver leur légitimité si les décideurs les ignorent ? Surtout si on prend conscience que les réflexes d'allégeance aux puissants poussent certains salariés au mimétisme. Cette façon de concevoir les relations sociales et d'ignorer les salariés par le plus haut niveau dans l'entreprise explique en grande partie le désaveu des états majors vis-à-vis du fait syndical.*

*La Cfdt considère que si le Directeur Technique France ne peut être présent à un CE, il doit se faire représenter par un de ses directeurs opérationnels et non pas déléguer sa responsabilité à une fonctionnelle fut-elle Directrice des Ressources Humaines.*

### **Ecarts de rémunération**

#### **Femmes - Hommes**

#### **La direction aurait-elle des choses à cacher ?**

Lors du CE du 29 septembre dernier, la direction a présenté le Rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes pour l'année 2009 (plus communément appelé Bilan Egalité Professionnelle)

N'ayant pas tous les éléments pour donner un avis sur ce rapport, la commission a proposé aux élus de repousser la consultation à un CE ultérieur.

En effet, nous constatons toujours des écarts de rémunération importants (les femmes ont en moyenne une rémunération inférieure de 9% par rapport aux hommes).

Au vu de ce constat, la commission a demandé à la direction de pouvoir confier à un cabinet d'expertise une étude détaillée sur l'explication des écarts de rémunération femmes hommes et éventuellement les corriger. Mais nous avons eu un refus catégorique de la direction, prétextant qu'en aucun cas elle ne communiquerait des informations sur la rémunération, y compris à un cabinet agréé (il faut préciser que celui qui était retenu a déjà mené ce genre d'étude, de plus chez un opérateur concurrent majeur).

Devant ce refus persistant, et considérant qu'ils n'avaient pas tous les éléments pour pouvoir donner un avis motivé, les élus du CE RSI ont donc refusé de se prononcer sur le rapport 2009.

Les principaux autres points que l'on peut noter sur ce rapport :

- le taux de féminisation, même s'il progresse très légèrement (20,3%), est encore un des plus bas de FTSA. Les femmes restent très fortement minoritaires dans les métiers techniques (informatique et réseaux)
- ¼ des femmes sont à temps partiel contre seulement 2,6% des hommes.
- Seulement 17 femmes recrutées en 2009 (pour 42 hommes)
- Seulement 56% des femmes ont eu une formation en 2009 (64% pour les hommes)
- Très peu de femmes accèdent à une promotion suite à une formation qualifiante ou diplômante (10 femmes / 67 hommes)

### Situation de l'emploi des travailleurs handicapés du périmètre CE RSI France

Le nombre de salariés handicapés progresse à RSI et passe de 215 en 2008 à 264 à fin 2009

Le taux d'emploi global à FTSA passe de 3,44 à 4,09 ;

Mais il n'y a eu que 3 recrutements externes. C'est certes très faible mais cela s'explique aussi par le très peu de candidatures malgré les efforts de recrutements affichés par l'entreprise .

Des actions internes sont également faites dans le cadre de la campagne 'démystifions le handicap'

Mais on est loin du taux de 6% d'emplois handicapés auquel l'entreprise devrait se conformer.

D'autres inégalités sont constatées que nous avons relevées dans la justification de notre avis négatif.

Au vu du manque flagrant de visibilité sur le suivi des candidatures externes et internes, la direction propose que toutes les demandes de notre périmètre RSI seront centralisées dans les services RH de RSI et transmises à la commission handicap qui pourra faire un suivi des demandes.

Au cours de ce CE, la CFDT, par la voie d'un de ses représentants à la commission handicap, a tenu à apporter sa contribution pour l'intégration, l'épanouissement et la progression professionnelle des salariés handicapés qui ont pour certains une double peine : Celle d'avoir des problèmes de santé et celle d'être parfois exclus de l'entreprise FT.

Pourtant, ce sont des salariés qui apportent beaucoup à l'entreprise de par leur courage, leur motivation et leur volonté à vouloir toujours se surpasser. Pour la CFDT, l'objectif n'est pas de vouloir les favoriser, mais au contraire de leur donner les moyens de faire partie de l'entreprise avec toute leur diversité qui fait par ailleurs la richesse d'une société.

### Commentaires Cfdt.

La teneur du rapport de la commission handicap avec laquelle la CFDT est en accord justifie à elle seule le vote négatif de notre organisation. Il nous semble cependant important de remettre en cause la politique globale de l'entreprise.

Les travailleurs handicapés sont à 44% positionnés en bande A, B et C alors que l'ensemble de ces catégories représente seulement 14% de l'ensemble du personnel RSI.

L'obligation d'emploi de 6% est loin d'être atteinte. Le taux n'est que de 2,14% pour RSI alors qu'il est de 4,09 % pour FT.

La CFDT estime que le peu de recrutements en CDI démontre qu'il n'y pas une réelle volonté d'embauche de la part de RSI et met donc en doute l'efficacité du système de recrutement.

Pour nous, l'entreprise doit ressembler à la société dans toute sa diversité. Les handicapés y ont donc leur place. La CFDT veut promouvoir la responsabilité sociale des entreprises. Cela signifie que les entreprises, publiques ou privées, ont une obligation sociale dans l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Et là, le chemin est encore long.

Les obligations contenues dans la loi du 11 février 2005 placent les partenaires sociaux devant des responsabilités en matière de dialogue social et de négociations d'accords d'entreprise.

La lutte pour l'égalité et contre toutes les formes de discriminations fait partie depuis toujours de l'histoire de la CFDT.

Ainsi, un outil d'aide à la négociation, développé par la CFDT Ile-de-France peut accompagner les militants de l'entreprise pour mettre en actes les valeurs de solidarité et d'égalité..

L'éradication de l'exclusion des personnes handicapées doit se faire par une politique volontariste et efficace et non en simple application d'un texte de loi.

Des lois comme celle du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances n'existent que parce que les personnes handicapées sont discriminées.

De fait, le handicap reste une cause d'exclusion non seulement en termes d'intégration professionnelle mais aussi d'acceptation sociale.

Les chiffres sont éloquentes :

La France, du fait de l'ampleur de l'éventail des handicaps, compterait près de 12 millions de personnes handicapées.

On compte actuellement un taux de chômage de près de 20 % alors que la moyenne nationale reste sous la barre

des 10 %. Les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi de 6 % de personnes handicapées sont plus nombreuses à payer une somme compensatoire qu'à se conformer à cette disposition législative.

Ceci étant, le renforcement de la loi pour l'emploi des personnes handicapées a permis une mobilisation plus active des entreprises en 2009. Des signes encourageants sont apparus.

La CFDT pense que la problématique de la qualification persiste et se pose comme un axe prioritaire de développement en 2011. Nous devons recruter des personnes handicapées et leur donner accès à la formation pour combler nos emplois.

**[RESPECTE]**

### Les élus CFDT au CE RSI : La CFDT dans les commissions :

Catherine Varriot ;  
Yvan Belat ;  
Jean-Marie Emeric ;  
Louis Le Roi ;  
Etienne Hoernel ;  
Christian Brégnard ;  
Patrice Adolphe ;  
Philippe Landru.  
RSCE : Bernard Benquet

**ASC** : Christian Brégnard, Fabien Petit, Etienne Hoernel et Jean-Claude Trouche  
**Égalité professionnelle** : Catherine Varriot, Annie Martinière et Patrice Adolphe  
**Économie et marchés** : Yvan Belat et Luc Montier  
**Emploi et métiers** : François Cuny, Louis Le Roi et Jean-Marie Emeric  
**Formation** : Richard Sayet et Philippe Landru  
**Handicap** : Chantal Lecomte et Stéphane Allouch  
**Logement** : Yvan Belat  
**CHSCT** : Daniel Gautheret et Jean-Jacques Diduch  
**Restauration** : Jean-Marie Emeric et Louis Le Roi

Retrouvez nous sur notre site

[www.cfdt-ftorange.fr](http://www.cfdt-ftorange.fr)

## Formation

### Plan de formation 2011 Enfin du concret !!!

La Cfdt a toujours revendiqué que le plan de formation soit déterminé suivant les prévisions d'emplois et de compétences et décliné en fonction des projets de l'entreprise. Le plan de formation 2011 détaille pour la première fois des projets de formations et des objectifs avec le nombre de stagiaires et d'heures de formation. Cependant, ce plan ne permet qu'une vue partielle, les orientations industrielles et les prévisions de recrutement ne sont pas franchement dévoilées malgré une promesse du Directeur de la DTF. Mais c'est un progrès salué par une majorité des élus du CE RSI.

Pour la direction de France Télécom, la formation sera un levier important pour accompagner le plan stratégique « Conquête 2015 » où la priorité sera la formation des nouveaux recrutés et des nouveaux arrivants. C'est un changement de cap très important avec à l'appui la volonté de proposer à chaque salarié un plan individuel de compétence modulable en fonction des acquis et des compétences de chaque salarié. A cela il faut ajouter la

mise en place en 2011 de matinées de la formation dans chaque entité. La Cfdt est satisfaite des nouvelles options qui lui sont proposées.

Le plan de formation 2011 prévoit 285 480 heures de formation soit une moyenne de 27,3 heures par salarié. Ce ne sont que des prévisions mais elles sont supérieures aux années précédentes.

Les orientations votées au CE du 29 septembre sont en général respectées mais la Cfdt regrette le manque d'ambitions pour les personnels de plus de 45 ans. Le plan ne présente que des intentions ou des orientations alors que nous aurions souhaité des objectifs chiffrés.

La Cfdt pense également qu'il faut davantage mettre l'accent sur une formation commune de tous les acteurs de prévention des risques psychosociaux, y compris les managers. En effet, dans ce domaine, la CFDT considère qu'une approche partagée permettrait une meilleure efficacité dans la mise en place d'une politique de prévention.

Pour la Cfdt, ce plan doit se décliner dans chaque entité secondaire. Elle a demandé et obtenu que ce plan soit présenté aux délégués syndicaux de chaque entité dans des réunions spécifiques.

## Restauration

### Bilan de la restauration 2009 du CE RSI France.

Le bilan présenté ne concerne que les 14 RIE FT où RSI est majoritaire en terme de convives potentiels.

Il fait apparaître :

Une dépense de 5,05 M€ alors qu'elle n'était que de 3,7 M€ en 2008.

Une augmentation significative du nombre de repas en mode tickets restaurants et RIE non FT et une baisse de repas servis dans des restaurants FT.

9 prestataires se partagent le marché, Sodexo ayant la plus grosse part dans les RIE FT (plus de 50%).

Plus de 50% des RIE FT sont de petites unités, inférieures à 150 repas jour.

712000 repas ont été subventionnés en 2009.

Les dépenses liées à la restauration ont augmenté de 20% par rapport à 2008.

Le rapport fait apparaître une forte évolution des prix de l'alimentaire sur le S1 suite à la flambée des cours des matières premières au S2 2008. Prise en charge par FT de l'intégralité de la hausse des coûts fixes de 60% de la hausse des prix alimentaires.

**Le montant moyen payé par le salarié est de 4,25€.**

Le montant de tickets restaurants distribué est de 2 726 614€.

L'évolution du nombre de titres restaurant est en lien avec la suppression des RPC et une

meilleure prise en compte des aspirations des salariés. L'impact financier est en lien direct avec l'harmonisation des valeurs faciales et de la prise en charge FT à hauteur de 60%.

La satisfaction est en moyenne de 65% et varie selon les prestataires. Le taux de participation à ces sondages est de 53%.

La satisfaction rapport qualité prix est de 80%.

**Le montant moyen payé par le salarié est de 4,25€.**

Le montant de tickets restaurants distribué est de 2 726 614€.

L'évolution du nombre de titres restaurant est en lien avec la suppression des RPC et une meilleure prise en compte des aspirations des salariés. L'impact financier est en lien direct avec l'harmonisation des valeurs faciales et de la prise en charge FT à hauteur de 60%.

La satisfaction est en moyenne de 65% et varie selon les prestataires.

Le taux de participation à ces sondages est de 53%.

La satisfaction rapport qualité prix

### Commentaires CFDT.

La CFDT s'est exprimée dans le cadre de la résolution proposée par la commission restauration et qui a été votée à l'unanimité.

La CFDT y rappelle l'importance de la restauration collective en tant que composante du bien être au travail.

Elle partage la demande d'égalité de traitement de tous les salariés de RSI et de FT devant la prestation restauration et demande, comme la commission, des informations plus complètes sur tous les restaurants accueillant des convives RSI.

La CFDT attend avec impatience les résultats des actions mises en place pour vérifier l'application du nouveau cahier des charges qui, nous semble-t-il, permet d'aller dans le sens d'une meilleure qualité de restauration.

### Les faits marquants 2009 :

L'harmonisation des valeurs faciales des titres restaurant.

La définition d'un nouveau cahier des charges prestataires en concertation avec les organisations syndicales.

Des dépenses 2009 à 65,5 millions d'euros.

Comme réaffirmé chaque année, l'entreprise prend à sa charge les aléas de gestion (en plus ou en moins du montant forfaitaire de 62 M€).

La mise en place de formations pour les 140 présidents de comités restaurants.

La mise en place d'un nouveau règlement intérieur pour les restaurants.

Concernant la vérification de la mise en place du cahier des charges, sont en cours :

Une vérification de la partie immobilière, un audit par le principe client mystère d'un cabinet externe, une grille de notation va être fournie aux présidents (es) de comités de restaurants. Les résultats intermédiaires de ces vérifications seront communiqués à la commission restauration du CE.

Le non consommé des tickets restaurant a été reversé aux CE au prorata de ceux commandés par CE.

## Avec vous, on continue

Les retraites, ce n'est pas fini ! On en reparlera en 2013. Vous pourrez compter sur la CFDT pour remettre les inégalités au cœur du débat. **Avec vous, la CFDT continuera de se battre pour une réforme juste et efficace, qui tienne compte des nouveaux parcours professionnels.**

La CFDT porte des revendications concrètes qui concernent l'emploi des jeunes et des seniors, les inégalités entre hommes et femmes, la dégradation des conditions de travail, et l'injustice sociale.

**Pour une société plus juste qui offre un avenir à chacun, NOUS AVONS BESOIN DE VOUS !**

### Ce que nous avons obtenu

- **Le maintien à 65 ans de l'âge de départ sans décote (au lieu de 67)** pour les parents d'au moins 3 enfants qui ont arrêté ou réduit leur activité pour les élever et sont nés entre 1951 et 1955, et pour les parents d'enfant handicapé.
- **La possibilité de prendre sa retraite à 60 ans** pour les salariés qui ont un taux d'incapacité de 10 à 20 %.
- **La réduction de 15 à 2 ans de la durée minimale de service ouvrant droit à une pension de la fonction publique** pour les titulaires jusque-là sans droit au régime de retraite de la fonction publique.
- **Le maintien du mode de calcul de la pension** pour les fonctionnaires parents de 3 enfants qui sont à moins de 5 ans de l'âge de la retraite.

**de 2013** : c'est la preuve que la loi promulguée ne règle rien pour l'avenir. Tout au long de ce mouvement, la CFDT a conjugué **mobilisations** contre la réforme du gouvernement et **propositions** pour un système plus juste. Certaines ont été entendues, entièrement ou partiellement. Ces avancées restent modestes. Mais pour ceux qui en bénéficieront, c'est important.

### Avec vous,

#### **pour plus de justice sociale**

##### **La CFDT veut une meilleure répartition des richesses**

- Elle demande que les revenus financiers et le patrimoine soient soumis à l'impôt dans les mêmes conditions que les revenus du travail.
- Elle se mobilise pour qu'une tranche supplémentaire d'imposition sur les hauts revenus soit instaurée.
- Elle exige la suppression du bouclier fiscal.

##### **La CFDT veut des services publics de qualité et accessibles à tous**

- Elle s'engage pour réduire les inégalités territoriales dans l'accès aux services publics.

##### **La CFDT veut l'amélioration de notre système de protection sociale**

- Elle se mobilise pour une plus grande équité de notre système de protection sociale afin que chacun ait accès à des soins de qualité, au soutien en cas de perte d'autonomie.

### Avec vous,

#### **pour une retraite juste**

- Votre mobilisation sur plusieurs mois contre la réforme des retraites du gouvernement a suscité un formidable élan d'adhésion de l'opinion sur la question de l'injustice et des inégalités. Avec vous, nous avons gagné **la bataille des idées**. Le gouvernement et le patronat sont « sous surveillance » pour la suite des négociations et des réformes à venir.

##### **• Votre mobilisation a aussi permis d'obtenir l'ouverture d'un débat national sur une réforme globale du système des retraites à partir**

de la loi promulguée ne règle rien pour l'avenir. Tout au long de ce mouvement, la CFDT a conjugué **mobilisations** contre la réforme du gouvernement et

### Avec vous,

#### **pour les conditions de travail**

##### **La CFDT veut gagner la lutte contre la dégradation des conditions de travail**

- Elle se mobilise pour la création, dans les entreprises, d'espaces de parole permettant aux salariés de s'exprimer et de débattre de l'organisation et des conditions de travail dans le but de les améliorer.

##### **La CFDT veut faire reconnaître la pénibilité**

- Elle revendique la prise en compte de la pénibilité tout au long du parcours professionnel en impulsant une politique de prévention.
- Elle revendique que les salariés exposés à des risques professionnels (bruits, produits dangereux, travail de nuit, ...) puissent partir plus tôt à la retraite.

### Avec vous,

#### **pour l'emploi**

##### **La CFDT veut booster l'emploi des jeunes**

- Elle s'engage pour que les branches et les entreprises fixent des objectifs d'embauche de jeunes.
- Elle revendique la création d'un dispositif « jeunes actifs », ouvert à tous les jeunes qui rencontrent des difficultés dans leur insertion professionnelle. Ils doivent être accompagnés vers l'activité (emploi, formation professionnelle ou service civique) par Pôle Emploi et les missions locales, et bénéficier d'une aide financière.
- Elle se mobilise pour que les moins de 25 ans touchés par la précarité aient accès aux minima sociaux dans les mêmes conditions que les autres salariés (RSA, ...).

##### **La CFDT veut améliorer le taux d'emploi des seniors**

- Elle se mobilise pour une fin de carrière des seniors dans l'entreprise adaptée et modulée.
- Elle revendique le développement du tutorat pour que les salariés les plus âgés transmettent leur savoir-faire aux plus jeunes.

##### **La CFDT veut gagner la lutte contre les inégalités entre hommes et femmes**

- Elle s'engage pour favoriser le passage d'un temps partiel subi à un temps de travail choisi pour les femmes qui le souhaitent.
- Elle revendique l'égalité salariale avec les hommes et négocie des avancées concrètes dans les entreprises.
- Elle revendique une politique familiale active et le développement massif des modes de garde d'enfants.

retraites  
soyons clairs !  
cfdt