

## France Télécom, une Nouvelle Stratégie ?

L'annonce faite le 2 février dernier par le PDG de la nomination de Stéphane Richard comme directeur général du groupe pouvait laisser présager une nouvelle stratégie de France Télécom. Qu'en est-il aujourd'hui ? Hormis quelques annonces faites çà et là dans la presse, sur une volonté de changer l'entreprise par un nouveau contrat social, Stéphane Richard s'inscrit dans la continuité de son prédécesseur.

Ce qu'attendent les salariés c'est un véritable changement avec l'annonce d'un Grand projet industriel à long terme qui donne de véritables perspectives ! Pourtant des projets il y en a, le déploiement du FTTH, le dimensionnement du réseau mobiles qui est saturé, la diminution progressive du réseau ATM, à terme remplacé par le tout IP. Quant à la responsabilité sociale de l'entreprise, la CGT émet de sérieux doutes sur ce sujet, cette responsabilité doit aller au delà de la volonté de plaire aux agences de notation. Elle doit s'exercer dans tous les domaines, aménagement des territoires avec un réseau de qualité pour tous, respect de ses usagers en maintenant des points d'accueils clients gérés par FT, en mettant des processus et une organisation du travail qui le permettent, dans le respect de la santé des salariés de l'entreprise et de ses sous-traitants afin qu'ils puissent assurer leurs missions dignement. Cela passe aussi par le respect de l'environnement en évitant la désertification des territoires, le maintien de l'emploi de proximité, afin d'éviter des déplacements importants et d'améliorer la qualité de service. Première organisation syndicale du Groupe France Télécom, la CGT a pris ses responsabilités :

- en exigeant l'affectation immédiate de 3 milliards d'€uros,
  - pour une réelle revalorisation des salaires et des compléments France Telecom,
  - pour le maintien et la création de nouveaux emplois stables,
  - pour financer les projets industriels,
- en signant les 2 premiers accords étapes qui contiennent de nouveaux droits pour les salariés et constituent un premier point d'appui pour la ré-humanisation du Groupe.

L'objectif de la CGT est de mettre fin à la souffrance des personnels qui reste une réalité, à ré-humaniser France Telecom et à transformer radicalement les conditions de vie et de travail des salariés du Groupe. La déclinaison et la mise en œuvre de ces 2 premiers accords au niveau local va constituer une nouvelle étape essentielle pour ré-humaniser le Groupe. Les cadres et managers locaux auront un rôle central qu'ils ne pourront jouer que s'ils disposent de moyens humains et matériels pour pouvoir véritablement négocier localement avec les organisations syndicales.

## ÉDITORIAL

### Dividendes en hausse, salaires en berne

« Mon objectif, ce serait qu'on obtienne la société des trois tiers : en cas de bénéfices, un tiers pour l'actionnaire, un tiers pour les salariés, un tiers pour l'investissement » affirmait Nicolas Sarkozy il y a deux ans.

Les résultats 2009 annoncés par France Télécom sont loin du compte. Le travail des salariés a généré 3,46 milliards d'€uros de bénéfices avec un cash flow de 8,35 milliards, en augmentation de 4,2%. Les salaires stagnent mais les gros actionnaires vont être les grands bénéficiaires avec un dividende de 1,40 €uros par action, soit 3,1 milliards d'€uros.



Jean-Luc Lecomte

Les négociations qui vont s'ouvrir sur les salaires en mars doivent déboucher, pour les cadres comme pour l'ensemble du personnel, sur une revalorisation générale des salaires et des compléments France Télécom.

Répartir autrement les richesses, c'est aussi dégager 3 milliards d'€uros, en prenant sur les profits des actionnaires, pour ré-humaniser France télécom et investir dans un grand projet industriel autour du développement massif de la fibre optique, avec les créations d'emplois indispensables.

Cette autre répartition des richesses est également au cœur de la mobilisation pour conforter la retraite par répartition et le droit au départ à 60 ans dont le 23 mars 2010 constitue une étape majeure.

### Dans ce numéro :

Éditorial : Le vote des cadres Page 1

Dossier : Les NAO Pages 2 et 3

Les cadres : Retraires Page 4

Et les infos...

... les échos...

... les brèves...

Cette publication est financée  
par les cotisations des syndiqué(e)s

# Négociier pour les salariés !

NAO : derrière cet acronyme se cachent les Négociations Annuelles Obligatoires. Ceci signifie que les entreprises doivent avoir des négociations tous les ans avec les directions sur un certain nombre de points, et en particulier sur les salaires. Mais beaucoup d'entreprises ne satisfont pas à cette obligation, sans crainte de représailles (!), et quand elles existent, elles sont souvent cantonnées à discuter sur le dixième en plus d'augmentation des salaires.

Qu'en est-il réellement ?

Ces négociations annuelles sont l'occasion de faire remonter auprès des directions les revendications salariales des salariés. Et c'est dans ce sens qu'elles sont extrêmement importantes.

En effet, les directions se contentent en général de faire des propositions sur lesquelles les organisations syndicales doivent se positionner. Ce n'est pas du tout la négociation telle que l'entend la CGT.

## Un bilan réel :

Tout d'abord, il doit y avoir un bilan détaillé le plus précis possible des négociations de l'année passée, avec en particulier, la déclinaison des augmentations par sexe, par niveau et par ancienneté. C'est à partir de ce bilan que l'on peut s'apercevoir de la réalité des augmentations salariales dans les entreprises.

Ensuite la discrimination entre les femmes et les hommes doit être combattue au niveau des salaires, quoi de plus normal qu'une femme exécutant la même activité qu'un homme soit rémunérée de la même façon ? Et pourtant, même dans les grandes entreprises on en est encore loin.

C'est donc à partir de ce qui s'est fait l'année précédente et en portant les revendications (voir ci contre) que les négociations doivent s'engager.

## Ce que l'entreprise doit :

Pour la CGT, ces négociations doivent concerner l'ensemble des salariés et apporter des réponses en terme de pouvoir d'achat, c'est-à-dire en prenant en compte le taux réel d'inflation, et de reconnaissance des compétences.

On constate depuis plusieurs années une tendance forte à minimiser, jusqu'à zéro, les augmentations collectives au bénéfice d'augmentations individuelles.

Dans ces négociations, lorsque l'on parle d'augmentations individuelles il ne s'agit que de moyennes, avec les injustices inhérentes.

Aujourd'hui les entreprises ont largement de quoi satisfaire à des augmentations collectives, il s'agit d'un choix politique entre la rémunération des actionnaires ou celle de la force de travail.

Sans les salariés l'entreprise n'est rien, et ne peut produire, et donc ne peut dégager de la marge. Il est anormal que seuls les actionnaires bénéficient de celle-ci. Les principaux acteurs doivent recevoir leur dû.

## Redistribuer les richesses :

C'est pourquoi il est important de connaître en début de négociations les rétributions des actionnaires et le chiffre d'affaires de l'entreprise, afin d'appliquer une juste répartition des bénéfices.

A noter ici que l'application de la règle de répartition des bénéfices en trois tiers (un tiers pour les actionnaires, un tiers pour l'investissement et un tiers pour les salariés) lancée par le président de la République tient plus du slogan populiste que d'une réelle volonté de reconnaissance des salariés.

Il n'empêche qu'il s'agit là d'un point d'appui pour revendiquer lors de ces négociations qu'à tout le moins la même somme que celle distribuée aux actionnaires soit affectée aux augmentations salariales.

Depuis de nombreuses années la politique d'individualisation des salaires a amené les entreprises à diminuer au maximum les augmentations collectives au bénéfice d'augmentations individuelles. Et donc on se trouve à négocier des moyennes d'augmentations qui deviennent, lors de l'application, sources d'injustice. C'est pourquoi la CGT revendique dans chaque négociation salariale des augmentations collectives pour l'ensemble des salariés.

## Point sur les négociations salariales des minima de branche

L'UNETEL-RST ne proposait que 1,2% d'augmentation globale pour 2009-2010 alors qu'aucun accord n'a été signé l'an dernier... Les organisations syndicales de salariés l'ont poussé unitairement à revoir sa copie. La dernière proposition du 22 janvier consiste en un rattrapage de 0,8% pour 2009, 1,2% pour 2010 et un « coup de pouce » de 0,2%. Ainsi, l'augmentation des minima s'établirait globalement cette année à 2,2%.

Pour les cadres, qui constituent la majorité du salariat du secteur des télécoms, le compte n'y est pas ! La délégation patronale a refusé un coup de pouce pour les salaires en-dessous du plafond de la Sécurité sociale.

La situation est d'autant plus critique pour les femmes cadres que les écarts avec les hommes ne se résorbent pas, mais augmentent pour les catégories Dbis et E, au mépris des lois sur l'égalité salariale !

La CGT portera ces points, entre autres, lors de la prochaine réunion de négociation le 26 mars.



Il peut être aussi plus intéressant de négocier des augmentations en Euros plutôt que des augmentations en pourcentage, puisque dans ce cas les plus hauts salaires ont une augmentation plus importante. De plus, on a pu constater pendant ces dernières années que les pourcentages d'augmentation constatés étaient plus forts en haut de l'échelle qu'en bas (cf France Télécom 2008)! Les directions laissent sciemment les inégalités salariales se creuser dans les entreprises, ceci est scandaleux.

### ***Et dans notre secteur ? :***

Nous avons deux entreprises historiques (La Poste et France Télécom) qui emploient des fonctionnaires et des salariés de droit privé. Les fonctionnaires sont aujourd'hui exclus de ces négociations, elles ne les concernent pas puisque leurs augmentations se font en indice et suivent une progression liée au grade. La revalorisation de la valeur du point d'indice étant du ressort du gouvernement.

Cela étant, il existe des compléments de salaires qui sont à la main des directions, et donc la possibilité d'augmenter y compris les fonctionnaires, existe bel et bien.

Les cadres supérieurs à La Poste, comme les cadres de France Télécom, sont soumis à la rémunération globale\*, le niveau de la rémunération pour l'année à venir leur est signifiée au 1<sup>er</sup> juillet. Son évolution est directement liée aux décisions issues des NAO qui concernent leurs collègues contractuels.

### ***Tous ensemble :***

L'ensemble des salariés des entreprises de notre secteur doit donc s'investir dans ces Négociations Annuelles Obligatoires, en revendiquant des augmentations de salaires correspondant à leur investissement de chaque jour dans l'entreprise, et à la reconnaissance des compétences mises en œuvre.

*\*(salaire indiciaire + complément poste)*

## ***Les propositions de l'Union Fédérale des Cadres :***

La politique d'individualisation des salaires a fait des dégâts sur notre pouvoir d'achat et nos salaires. Le résultat de la multiplication des formes aléatoires de rémunération et la généralisation des augmentations individuelles pour les cadres est là : le salaire fixe et variable ne suit plus le cours de la vie. A cela s'ajoutent les heures supplémentaires non comptabilisées et non payées, notamment pour les cadres forfaitisés. Première conséquence : le niveau des salaires des cadres et des cadres supérieurs tend à se rapprocher du SMIC horaire. 2<sup>e</sup> conséquence : les qualifications acquises donnent très peu lieu à une reconnaissance salariale ou à une promotion.

Il est urgent de sortir de cette spirale.

**Il faut revaloriser les salaires :** il s'agit de revaloriser l'ensemble des grilles de salaires pour rehausser tous les niveaux et mieux reconnaître les qualifications et compétences.

### ***L'Union Fédérale des Cadres CGT de la FAPT propose :***

- Revalorisation de toutes les grilles salariales sur la base d'un SMIC à 1600€ bruts pour un salarié sans diplôme, sans qualification et sans expérience professionnelle.
- Un minimum de salaire fixe pour les cadres de 2885€ mensuels bruts (plafond de la Sécurité Sociale).
- Des niveaux d'embauche basés sur le SMIC et valorisant la qualification initiale, soit :  
BAC +2 = 1,6 SMIC7; BAC +3 et 4 = 1,8 SMIC; BAC +5 = 2 SMIC; BAC +7 et 8 = 2,3 SMIC;
- La garantie d'un doublement du salaire en 20 ans, hors inflation et promotion.
- La transférabilité des droits et garanties de chaque salarié d'une entreprise à l'autre.
- La comptabilisation et le paiement (sous une forme ou une autre) des heures supplémentaires et le respect des jours de RTT.

### ***Sur cette base la CGT propose pour les cadres lors des négociations salariales :***

- La mise en place de mesures générales de rattrapage salarial (et donc pas seulement individuelles) pour la revalorisation des salaires des cadres.
- Des mesures spécifiques pour les cadres gagnant moins que le plafond de la Sécu (2885€ brut/mois).
- Des mesures pour corriger les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.
- La garantie qu'aucun cadre ne se trouvera dans une situation inférieure à celle qu'il détenait avant (y compris avec le variable).
- La généralisation du 13<sup>e</sup> mois minimum (hors primes aléatoires).
- La garantie que toute promotion se traduise par une hausse de salaire minimum de 10%.
- La participation de l'employeur au financement de la prévoyance.

# L'arnaque !

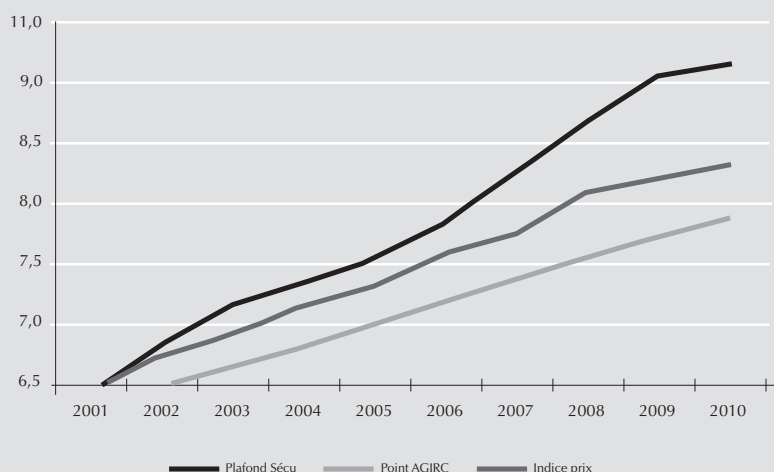
**Indexer les retraites sur l'indice des prix en moyenne mensuelle ou comment annoncer que l'on ne touchera pas aux montants des retraites tout en les diminuant !**

## Ce qui change

La nouvelle loi de finances prévoit un changement d'indexation des retraites sur un nouvel indice qui est en moyenne 1 point en dessous de l'indice des prix à la consommation, utilisé depuis 1987 pour le réajustement du plafond de la Sécurité sociale et des retraites.

Au-delà de l'artifice technique qui va permettre au gouvernement de gagner quelques millions d'euros sur le dos des retraités et futurs retraités et paupériser davantage cette partie de la population, c'est la mise au jour des méthodes perverses utilisées pour tenter de faire supporter aux seuls salariés le coût de la protection sociale qui s'accroît, ne l'oublions pas, à cause de la casse des emplois et de la baisse tendancielle de la qualification des emplois offerts.

**Evolutions Base 100 en 2001**



## Internet

[www.cgt.fr](http://www.cgt.fr) le site de la CGT

[www.cgt-fapt.fr](http://www.cgt-fapt.fr) le site de la CGT FAPT Rendez-vous à l'Espace Cadres

[www.ugict.cgt.fr](http://www.ugict.cgt.fr) le site de l'UGICT CGT

## Aujourd'hui

Le système de calcul actuel a seulement permis de maintenir à minima une revalorisation des retraites indexée sur un indice commun aux ménages. Il serait plus judicieux de définir un indice spécifique prenant en compte les dépenses pondérées des retraités, tels que coût des maisons de retraite, coût du déremboursement des médicaments dits «de confort», coût du chauffage, de l'électricité, des assurances... toutes ces dépenses qui ont une part prépondérante chez les retraités les plus âgés. Cela ferait apparaître le manque à vivre de ces catégories de population, notamment pour les plus modestes.

## Le souhaitable

Rappelons que le minimum vieillesse se trouve en dessous du seuil de pauvreté (910€ par mois) et que cela concerne 4 millions de retraités soit plus de 28% du total des retraités actuels.

Il faut donc que les retraites soient indexées sur les salaires qui servent de base aux cotisations et que la revalorisation du plafond de la Sécurité sociale qui sert de base au calcul de la retraite du régime général soit réajustée en fonction du coût des mutuelles et des coûts des différents composants des dépenses de santé (coût d'hébergement en maisons de retraite et coûts liés à la dépendance inclus).

## Sondage CSA/UGICT-CGT réalisé auprès de cadres du privé et du public

Lors de sa conférence de presse du 10 mars 2010 l'UGICT-CGT a souligné leur préoccupation sur le sujet des retraites, extraits :

«On constate une très forte inquiétude sur l'avenir des retraites (84%) avec pour les jeunes diplômés (85%), les femmes (88%).

La préférence pour un système par répartition est plébiscitée par 70% des cadres, (74% des jeunes diplômés), contre seulement 57% des Français.

Il en est de même en matière de solution pour le financement des retraites où la taxation des revenus financiers est demandée par 73% des cadres (76% des jeunes diplômés et femmes cadres), contre 50% de l'ensemble des Français; tandis que la capitalisation ne fait toujours pas recette (24%), dont jeunes diplômés (23%). Enfin la proposition de l'allongement de la durée des cotisations reste minoritaire parmi les cadres, 55% contre (et 60% parmi les jeunes diplômés)».