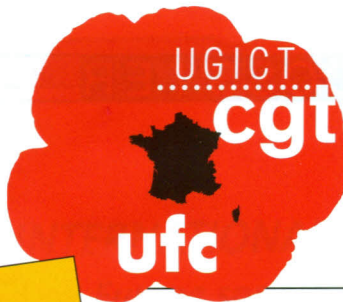


RÉSONANCES



La tribune des cadres et cadres supérieurs

BRANCHE
TELECOMMUNICATIONS

Point de vue

Projet de fusion CSA / ARCEP : ce que dit la CGT

Le gouvernement travaille actuellement sur des propositions en vue d'un rapprochement entre le CSA et l'ARCEP et ce essentiellement par deux raisons :

Les frontières des secteurs régulés par les deux autorités sont de plus en plus floues.

L'ARCEP s'est vue récemment reprocher d'empiéter sur le terrain politique et d'avoir mal géré le dossier Free Mobile.

A cette occasion, la CGT a rappelé ses exigences en la matière :

Remplacement de l'ARCEP par une véritable instance publique de concertation démocratique, composée d'élus, d'usagers, d'associations, de représentants d'entreprises, patrons et salariés, de personnes qualifiées.

Des droits nouveaux d'information, de contestation et de propositions des salariés et de leurs organisations syndicales.

D'un aménagement équilibré et cohérent du territoire prenant en compte l'ensemble des besoins sociaux, sociétaux et environnementaux, l'institution de fonds régionaux pour l'emploi et le développement solidaire des territoires.

Marie-José Kotlicki
Jean-François Bolzinger

**LAISSEZ-NOUS
BIEN TRAVAILLER !**
MANAGER SANS WALL STREET



Dans ce numéro :

Éditorial :

Dossier : Salaires

Eclairage : Sous Traitance

Page 1

Pages 2 et 3

Page 4

Et les infos...

... les échos...

... les brèves...

EDITORIAL

Un dialogue social en chantier ?

Après la Conférence Sociale du mois de Juillet, le gouvernement a ouvert

une trentaine de chantiers sociaux regroupés en 8 thématiques. En cette rentrée marquée par le franchissement du seuil des 3 millions de chômeurs officiellement comptabilisés,



Alain Le Corre

il s'est trouvé contraint d'accélérer les sujets relatifs à l'emploi (contrats de génération et emplois dits « d'avenir »). La méthode n'est pas sans évoquer certains aspects du processus en cours à La Poste depuis ce printemps et les actes dramatiques que nous avons connus.

Dans la branche des télécommunications, un pseudo « dialogue social » est également engagé à SFR au sujet d'un plan de départs volontaires, dans les centres d'appels comme Transcom et Webhelp menacés par la suppression des contrats des opérateurs de télécommunications, ainsi qu'à Orange où l'emploi devrait encore reculer cette année. Dans ce contexte, la CGT reste fidèle à sa démarche. D'abord parce qu'elle écoute les aspirations de toutes les catégories de « télécommunicants » dont les cadres font partie, en diffusant largement ses propositions, et en mettant tous les éléments propices au débat en lien avec les enjeux : Ré-industrialisation et Service Public, Traité Européen, Emplois, Salaires, Protection Sociale, et enfin en recherchant les modes d'action permettant l'unité la plus large, la CGT réaffirme son exigence d'un profond changement dans les entreprises de la branche des Télécoms.

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

Le salaire, c'est pas un gros mot !

La CGT revendique le droit à un salaire ou traitement conforme aux besoins avec la garantie d'un véritable déroulement de carrière. Le salaire doit être la juste rémunération de la force de travail garantissant les moyens nécessaires à l'existence de chaque salarié dans les conditions d'aujourd'hui, en dehors de tout autre élément de rémunération. Voyons où nous en sommes ...

Au niveau national

Pour la CGT, la crise s'explique avant tout par une rémunération du capital disproportionnée et une rémunération du travail toujours plus faible. Il est donc urgent d'augmenter les salaires, reconnaître les qualifications et en finir avec les formes aléatoires de rémunération.

Le patronat profite du chômage pour peser sur les revendications salariales. Le chantage à l'emploi est un moyen de pression du patronat pour s'opposer aux demandes légitimes des salariés lors des négociations salariales. Aujourd'hui quatre chômeurs sur dix sont indemnisés, la moyenne d'indemnisation des privés d'emploi est d'environ 950 euros en Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) et 460 euros en Allocation de Solidarité Spécifique (ASS).

Le patronat profite du chômage massif pour peser sur les salaires. C'est aussi vrai pour ce qui est du recours à la précarité dans les entreprises. Aujourd'hui 60% des embauches sont des CDD de moins d'un mois. Le temps partiel imposé, les contrats aidés, le Revenu de Solidarité Active (RSA), tirent les salaires vers le bas. La CGT revendique une augmentation significative du SMIC (3,4 millions de salariés concernés) et des indemnités chômage permettant ainsi de tirer les salaires vers le haut.

Pour les cadres, la CGT propose un salaire minimal à l'embauche, égal au plafond de la Sécurité sociale, soit 3031 euros bruts mensuels en 2012 (36372 euros bruts annuels), base de

cotisation cadre. Le plafond de la Sécurité sociale pour les cadres est une référence commune et interprofessionnelle qui parle aux intéressés. Il permet de contester la faiblesse des revalorisations salariales ainsi que l'individualisation des politiques salariales.

Du côté de la branche des télécoms

Chaque année, les organisations syndicales représentatives et les représentants des entreprises de la branche des télécommunications se réunissent pour négocier l'augmentation des grilles de salaires minimum applicables au sein des entreprises relevant de la CCNT (convention collective nationale des télécommunications).

En 2008, une augmentation de 2,3% pour tous ainsi qu'un coup de pouce de 0,2% pour les catégories C et E et de 0,8% pour la catégorie A avait été arraché par les syndicats.

En 2009, les propositions ridicules du patronat n'avaient permis aucun accord d'augmentation des salaires.

En 2010, le patronat avait proposé 2,1% pour tous ainsi qu'un coup de pouce de 0,1 à 0,4% pour les salariés des catégories A à E.

En 2011, les propositions patronales étaient de 1,6% pour 2011 et 0,4% au titre du rattrapage de 2010, avec la création d'un 3ème seuil au bout de 15 ans pour les catégories A, B, C et D et au bout de 20 ans pour la catégorie E.

En 2012, les propositions ont été de 0,8% pour rattrapage 2011 et 1,7% pour 2012

Aujourd'hui le seuil d'embauche d'un cadre dans le secteur des télécoms est de 28979 euros bruts annuels, soit 79,6% du plafond de la Sécurité Sociale, il y a encore de la marge!

A France Télécom

Les négociations salariales annuelles aboutissent à des résultats loin des revendications du personnel, mais la CGT est moteur pour obtenir des avancées :

- Depuis 2008, les médecins du travailont systématiquement l'augmentation annuelle moyenne
- Depuis 2008 (sauf en 2010) il existe des mesures spécifiques pour les cadres ayant les salaires annuels les plus bas, avec, depuis 2011 une mesure garantie
- 1% managérial en moyenne pour les cadres ayant un salaire global annuel inférieur à 30000 euros en 2008
- 1% managérial en moyenne pour les cadres ayant un salaire global annuel inférieur à 31500 euros en 2009
- 200 euros pour les cadres ayant un salaire global annuel inférieur à 35000 euros en 2011
- 200 euros pour les cadres ayant un salaire global annuel inférieur à 36000 euros, et 200 euros supplémentaires pour les cadres ayant un salaire global annuel inférieur à 30000 euros en 2012

• Depuis 2010, les cadres ont une augmentation de salaire garantie : 500 euros en 2010 et 2011, et 600 euros en 2012, soit plus en moyenne que l'augmentation managériale

Comme on le constate, on avance puisque les augmentations garanties sont aujourd'hui plus importantes que les augmentations managériales, et que les cadres avec les plus bas salaires ont une augmentation supplémentaire garantie.

Le salaire global de base des cadres en 2011 est de 47 000 euros et la moyenne des parts variables managériales (87,7% des cadres sont concernés) est de 5 671 euros. A noter que la part variable vendeur, qui concerne les autres cadres, n'est pas donnée par bandes mais par métier, et donc il est impossible aujourd'hui d'en connaître l'étendue globale pour les cadres.

Mais cette moyenne cache d'importantes disparités entre les cadres :

- D Bis ► 37132 euros de SGB en moyenne (39 944 g avec la PVM)
- E ► 46480 euros de SGB en moyenne (51 729 g avec la PVM)
- F ► 66580 euros de SGB en moyenne (77 577 g avec la PVM)

• G ► 103681 euros de SGB en moyenne (130974 euros avec la PVM)

Ainsi la part variable managériale représente entre 7,57% pour les D Bis à 26,32% pour la bande G ! Ce sont donc des rémunérations qui peuvent disparaître du jour au lendemain, d'autant qu'il ne s'agit que de moyenne et que plus de la moitié des cadres ont moins que cette moyenne (il ne s'agit pas de la médiane ...)!

Pour mémoire, un treizième mois représente 8,33% de la rémunération annuelle ...

A Equant

Le dernier accord salarial octroie « généreusement » 1,7% pour les salariés non cadres, dont 1,3% en augmentation garantie au 1^{er} janvier, et 2,05% pour les cadres avec 1,05% en mesure garantie au 1^{er} juin (600 euros pour tous).

A noter que, comme à France Télécom, une clause de sauvegarde est inscrite dans le cas où l'inflation dépasserait 2% en valeur annuelle en septembre. Ceci est le signe que la direction n'était pas dupe du faible niveau des augmentations proposées.

INTERNATIONAL

Une Europe sociale en marche

La Confédération Européenne des Syndicats (CES) exprime sa ferme opposition aux mesures d'austérité qui plongent l'Europe dans la stagnation économique, voire la récession. La CES considère qu'on ne pourra mettre fin à la récession que par un assouplissement des contraintes budgétaires et la suppression des déséquilibres. Ceci afin d'aboutir à une croissance économique durable, à la cohésion sociale et au respect des valeurs garanties par la Charte des droits fondamentaux. La CES prend acte de l'opposition qui grandit parmi les citoyens et les travailleurs des pays concernés et réaffirme son soutien aux syndicats affiliés qui luttent pour des conditions de travail et de vie décentes. Elle insiste sur le fait qu'une solidarité active, le progrès social et la responsabilité démocratique doivent faire partie du projet européen et considère essentiel qu'un protocole de progrès social soit une part intégrante et opérationnelle de tout nouveau traité.

EGALITE

Les femmes ne traiteront pas avec l'austérité!

Le Traité pour la Stabilité, la Coordination et la Gouvernance durcit les règles qui encadrent les budgets publics et impose une austérité permanente. Comme de nombreux rapports l'ont montré, les femmes subissent plus durement les mesures d'austérité. Du fait du recul et du démantèlement progressif de l'État social, les femmes sont contraintes d'assurer tout ce qui n'est plus pris en charge par la collectivité ; leur travail (invisible) dans la sphère privée augmente, leur rôle traditionnel dans la famille s'en trouve renforcé, au détriment de leur travail rémunéré, de leur autonomie, voire de leur santé. Alors que les inégalités entre F/H sont plus que jamais inacceptables, il est urgent de créer un service public de crèches et des services d'aide à la dépendance, de renforcer les services sociaux et de santé en personnels et en moyens. Or ce Pacte, en rendant impossibles ces politiques aggrave les inégalités entre les sexes.



La CGT propose :

- La revalorisation de tous les salaires sur la base d'un SMIC à 1700 euros bruts /mois
- Un minimum de salaire pour les cadres de 3031 euros bruts mensuel soit 36372 euros bruts annuel (plafond Sécurité Sociale), en fonction de la qualification initiale,
- La fin des discriminations femme/homme,
- Une évolution salariale garantie par le doublement du salaire échelonné sur 20 ans (hors inflation et promotion),
- La transférabilité des droits et garanties de chaque salarié d'une entreprise à l'autre,
- La comptabilisation et la récupération (ou le paiement) de toutes les heures supplémentaires quel que soit le type de forfait.

Sous-traités, c'est le cas de le dire...

À la fin du 20^e siècle, c'était souvent l'argument du cœur de métier qui était invoqué par le patronat pour justifier la séparation entre activités internes et externes à l'entreprise.

Même sur cet argument, la CGT porta un regard critique. Nous pouvons être fiers d'avoir défendu l'idée selon laquelle par exemple une femme de ménage ou un ouvrier d'entretien étaient mieux protégés par le statut général de la Fonction Publique que par le bon vouloir du patron d'une petite boîte sous-traitante.

La nouvelle sous traitance

Mais ce dont il s'agit là, en 2012, c'est d'une généralisation de l'externalisation des activités cœur de métier. C'est assez nouveau. C'est un mix entre l'entreprise sans usine façon Alcatel et l'opérateur grenouille qui ne saurait être bœuf, version Free.

Dans le contexte actuel de mondialisation libérale, la sous-traitance est de plus en plus dévoyée par certains employeurs pour se soustraire à leurs responsabilités et obligations sociales, voire fiscales, avec le seul objectif de réduire les coûts de production soit pour accroître profits et pouvoir dominateur, soit parfois pour survivre quelque temps encore. D'origine technique, la sous-traitance devient de plus en plus stratégique et surtout perverse.

Les politiques d'externalisation conduisent à ce que, à chiffre d'affaires constant, la consommation intermédiaire soit privilégiée au détriment de la valeur ajoutée par le travail des salariés de l'entreprise, qui devient de plus en plus donneuse d'ordres, avec des effectifs en forte baisse. Il s'agit ensuite d'exercer la pression la plus forte sur les fournisseurs et sous-traitants. C'est par exemple pour réduire le montant des achats externes de Deutsche Telekom et France Télécom qu'a été créée la joint-venture *Buyin* en 2011.

L'externalisation est la clé de voûte du modèle économique chez les trois grands opérateurs mobile, et chez Free. Les grandes manœuvres sont souvent émaillées d'embûches. Le réseau de distribution de Darty était convoité par Orange... il revient finalement à SFR!



Quant à la relation clients par téléphone, les grands de la téléphonie ne se concurrencent pas vraiment; ils utilisent les mêmes entreprises à leurs ordres. Par exemple : Téléperformance, l'entreprise emblématique en matière de délocalisations, qui fut le premier employeur de la Région de Tunis, touché par la grève au moment où éclata la révolution tunisienne.

Le rôle de la CGT

Cet été, la CGT était aux côtés de salariés d'entreprises sous-traitantes du domaine technique de la boucle locale de France Télécom. Ils agissaient pour la préservation de leur emploi et de leur entreprise, pourtant condamnée par le choix de France Télécom d'attribuer le marché de cette sous-traitance à d'autres entreprises. Nous avons exigé le maintien de tous les emplois et la continuité des contrats de travail en cas de changement d'employeur : les salariés n'ont pas à subir les errements stratégiques de France Télécom / Orange !

Donneurs d'ordre et sous-traitance : quelle relation? Pour la CGT, les entreprises (publiques, privées, collectivités locales) donneuses d'ordres, doivent rendre des comptes sur les conséquences sociales et environnementales de leurs stratégies et de leur gestion.

La responsabilité sociale des entreprises doit être instituée dans un cadre légal public. Elle doit subordonner l'attribution de subvention ou de marchés publics au respect de critères sociaux ou environnementaux.

La CGT revendique, l'égalité des droits entre salariés des entreprises sous-traitantes et donneuses d'ordres. Cette responsabilité doit être explicitement reconnue et encadrée par l'insertion des clauses de responsabilité sociale du donneur d'ordre; par l'interdiction de la sous-traitance en cascade; par le droit de regard des organisations syndicales sur le contenu social des contrats commerciaux. Au-delà de ces revendications immédiates de nature à décourager le recours effréné à la sous-traitance, la CGT propose la ré-internalisation des activités sous-traitées au sein des donneurs d'ordre.

Internet

www.cgt.fr le site de la CGT

www.cgt-fapt.fr le site de la CGT FAPT

Espace Cadres

www.ugict.cgt.fr le site de l'UGICT CGT

