



C'est @ nous

L'EXPRESSION SYNDICALE FT/ORANGE - N°9 - OCTOBRE 2013

Fédération nationale des salariés du secteur des activités postales et de télécommunications CGT
263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex • Tél. 01 48 18 54 00 • Fax 01 48 59 25 22 • www.cgt-fapt.fr • fede@cgt-fapt.fr



Retraites : un projet injuste et totalement inefficace

La mobilisation de 370 000 salariés dans près de 200 rassemblements et manifestations, démontre que les salariés et une majorité de la population de notre pays refusent une capitulation face aux exigences des marchés financiers qui veulent affaiblir, puis détruire notre système de retraite par répartition et plus largement la Sécurité sociale.

Les milliers de grévistes dans le Groupe FT (+ de 20 000 selon nos estimations) ne se résignent pas à devoir travailler plus longtemps pour gagner moins à la retraite.

D'autres solutions existent, pour garantir le financement des retraites et répondre aux revendications des actifs de partir à la retraite à 60 ans à taux plein.

Poursuivons la mobilisation !

200

MDS € D'AIDES DE L'ÉTAT AUX ENTREPRISES, SANS CONTRÔLE. AINSI, LES 6 MDS DE CRÉDIT IMPÔTS RECHERCHE (80 MILLIONS POUR FT) N'ONT PAS PERMIS DE DÉVELOPPER LA RECHERCHE D'APRÈS LA COUR DES COMPTES. MAIS ON REMET ÇA AVEC 20 MDS DE CRÉDIT D'IMPÔTS COMPÉTITIVITÉ EMPLOI (ENVIRON 145 MILLIONS POUR FT). DE L'ARGENT IL Y EN A ; ET SI ON L'UTILISAIT À BON ESCIENT ?

EDITO

Il n'y a jamais eu autant d'« aides » aux entreprises (exonérations de cotisations, crédits d'impôts, emplois aidés etc.) mais les licenciements et suppressions d'emplois sont légions (30 000 d'ici 2020 dans le Groupe Orange). Le chômage et la précarité poursuivent leur progression. Logique ?

Les entreprises cotées en bourse reversent cette année plus de la moitié de leur bénéfice aux actionnaires, soit 40 milliards d'euros (1,5 Md pour Orange). Les salaires sont en bernés, le pouvoir d'achat baisse pour beaucoup, la pauvreté augmente avec désormais près de 15 % de la population sous le seuil des 977 € par mois. À ce niveau de contradiction, ce n'est plus de l'ironie, c'est de la provocation !

Car il n'y a jamais eu autant de richesses, mais bien que créées par le travail, elles n'ont jamais été aussi

mal redistribuées, aussi mal utilisées. Travailler plus longtemps et avoir une retraite plus faible à cause d'un déficit annoncé de 20 Mds€ ? C'est non, car une autre politique de l'emploi et des salaires et une modulation des cotisations dégageraient 40 Mds€ ! Subir une charge de travail qui augmente et des conditions de travail dégradées ? Hors de question, alors que 15 000 emplois, nécessaires pour l'avenir du Groupe Orange, peuvent être créés de suite avec l'équivalent d'à peine 1 tiers des dividendes versés.

La stratégie menée par la direction met en péril l'avenir même du Groupe, les élections CA sont l'occasion de réaffirmer l'exigence d'une autre utilisation des richesses, en votant CGT !

Les luttes se multiplient, les victoires aussi, poursuivons et amplifions la mobilisation pour gagner sur nos revendications.

D'autres choix sont possibles, d'autres choix sont nécessaires, imposons les !

Contrat de génération : la Direction contrainte à recruter plus que prévu

Un premier pas vers les 15 000 emplois nécessaires

La CGT a signé l'accord national interprofessionnel qui a été transposé dans la loi relative au contrat de génération. Celle-ci a contraint les entreprises à ouvrir des négociations pour éventuellement aboutir à un accord avant le 30 septembre.

L'esprit de cette loi est de favoriser le recrutement de jeunes en CDI tout en maintenant les seniors en activité.

À FT/Orange, l'accord sénior de décembre 2012, traitant du maintien dans l'activité des seniors dans des conditions améliorées (temps partiel et temps libéré), a mis l'accent, pour ce nouvel accord sur le recrutement des jeunes.

Ces négociations viennent de se terminer à FT et un accord est soumis à la signature des syndicats.

Tout au long de la négociation la CGT a revendiqué le recrutement d'un jeune en CDI pour chaque départ. La mobilisation n'a pas été suffisante pour imposer un tel niveau d'embauche, toutefois cet accord est tourné essentiellement vers la jeunesse. Dans le cadre des 4000 emplois prévus d'ici fin 2015. Il prévoit le recrutement de 2500 jeunes de moins de

30 ans parmi lesquels 1500 alternants au lieu des 1200 prévus dans l'accord insertion des jeunes.

Il a permis également la mise en place d'un plan très haut débit avec le recrutement de 1000 alternants supplémentaires dont au moins 500 seront recrutés en CDI par Orange, ce qui permet de repousser un tant soit peu le plafond des « 4000 recrutements et pas un de plus » serinés par la Direction.

C'est un premier essai qui a été marqué dans la bataille pour l'emploi. Il convient de le transformer et d'en marquer beaucoup d'autres afin d'améliorer les conditions de travail, de permettre un service rendu de qualité, de maintenir au sein de l'entreprise la technicité et le savoir-faire nécessaire à sa pérennité.

La création d'emploi est une des solutions pour un meilleur financement des retraites et cette légère augmentation des recrutements à Orange y contribue certes modestement, mais en ouvrant des perspectives de pouvoir reconduire pour les années à venir ce plan très haut débit.

La CGT continue la bataille pour créer 15000 emplois c'est l'équivalent d'un prélèvement de 38 c d'euros par action sur les dividendes. ■

**Tout au long
de la négociation
la CGT a revendiqué
le recrutement d'un
jeune en CDI pour
chaque départ**

International

L'emploi, les salaires, la protection sociale,

c'est bon pour l'économie, c'est bon pour la relance

Alors que gouvernements et patronats s'unissent pour assener l'idée qu'il est nécessaire de prendre des mesures d'austérité pour sortir de la crise, la réalité est à l'inverse.

Aujourd'hui toutes les mesures prises au nom de l'austérité et de la soit disante reprise de l'économie ont entraîné reculs sociaux, baisses de salaires, la suppression de milliers d'emplois.

Tout le démontre : l'austérité fait exploser la pauvreté. Au total ce sont 26,5 millions d'européens au chômage avec une explosion des demandeurs d'emplois de longue durée.

Mettre en concurrence les salariés par le dumping social, tirer tous les droits vers le bas, c'est le pire choix qui puisse être fait.

Tout le démontre : ce n'est pas en appauvrissant les salariés que l'on dynamise l'économie d'un pays.

Il est urgent, et certains pays ont en pris la mesure de mettre en place des politiques de relance.

Alors que gouvernements et patronats véhiculent l'idée que le travail est un coût, à réduire absolument pour être compétitif, aujourd'hui ce qui pèse, c'est le coût du capital qui s'accapare les richesses au détriment de la relance économique.

C'est pourquoi dans de nombreux pays européens les salariés manifestent et exigent une autre répartition des richesses en direction de ceux qui les créent : les travailleurs.

Redistribuer les richesses, en créant des emplois, en augmentant les salaires, c'est aussi créer les conditions d'une solidarité qui bénéficie à tous.

La solidarité se fait aussi à partir des cotisations sociales qui garantissent un système de protection sociale qui accompagne chaque individu tout au long de sa vie sur la santé, le chômage, la retraite, la famille....

La solidarité c'est donc ce qui permet à tous de vivre dignement.

C'est ce système de protection sociale qui, en France, a servi de rempart à la crise.

Aujourd'hui ce sont ces mêmes droits et garanties que l'on tente de détruire partout en Europe.

Pour la CGT les salariés doivent et peuvent bénéficier d'un système de protection :

C'est pourquoi la CGT fait des propositions innovantes comme le statut du travail salarié qui doit permettre à chaque salarié, de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière professionnelle, de disposer d'un certain nombre de droits cumulatifs et progressifs, transférables d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre, opposables à tout employeur.

Ce statut est lié avec une sécurité sociale professionnelle qui vise à garantir des droits individuels et collectifs à tous les salariés qui ne sont pas en exercice dans un emploi : les salariés actifs potentiels. Il s'agit des personnes à la recherche d'un emploi ou entre deux emplois quelle que soit la cause de la mobilité : choisie ou imposée. ■

C'est possible c'est nécessaire, c'est un choix de société où l'humain est remis au cœur des enjeux et des choix de société.

L'Interview



Ghislaine Coinaud, élue au Conseil d'Administration du Groupe Orange

Ghislaine, tu es élue CGT au CA de FT/Orange. Quel est le rôle du CA et comment d'après toi pourrait-on rapprocher cette instance décisionnelle des salariés ?

Le conseil d'administration définit les choix stratégiques de l'entreprise, désigne les dirigeants mandataires sociaux dont le Président Directeur Général, vote la rémunération fixe et variable, contrôle la gestion, rend compte aux actionnaires, décide du partage des richesses créées et donc des investissements, de la masse salariale, de l'emploi et de l'attribution (ou pas) des dividendes.

Dès lors on comprend mieux pourquoi le Medef fait tout pour minimiser ou réduire le poids des élus du personnel: sur 15 administrateurs 8 sont dits indépendants (des dirigeants d'entreprises, des énarques, qui en fait représentent surtout l'intérêt des actionnaires institutionnels) et 3 sont les élus des salariés.

La CGT revendique le droit d'intervention des salariés sur les choix stratégiques, notamment le droit de veto suspensif sur les restructurations et les suppressions d'emplois.

Elle propose de porter à un tiers minimum le nombre de représentants des salariés dans tous les Conseils d'administration.

Dans le cadre de ton mandat sur quoi es-tu intervenue au CA ?

Par exemple au dernier CA, j'ai relayé les luttes et les revendications des salariés d'OBS (Equant, SCE, NRS) s'opposant au transfert d'emplois vers les filiales sous convention SYNTEC. Plus généralement mes interventions visent à ce qu'on ne parle pas que des aspects financiers, mais que soient prises en compte les considérations d'intérêt général telles que l'aménagement équilibré du territoire, des considérations d'ordre social, écologique, le développement industriel...

J'interviens sur les questions d'investissement, de recherche et développement, d'emploi, de salaires etc. La crise sociale à FT/Orange en 2009 a montré combien il est important de traiter des conditions de travail également au conseil d'administration. Les différentes alertes des administrateurs salariés ont, à l'époque, été ignorées face à l'obsession de la direction de baisser l'endettement, en faisant des effectifs et de l'investissement la seule variable d'ajustement.

Je suis d'autant plus écoutée car je représente la première organisation syndicale et que je peux m'appuyer sur tous les militants de terrain, les expressions du personnel et des usagers mécontents.

Quelle est ta réaction par rapport à la confidentialité imposée dans les CA ?

Il s'agit là d'un abus manifeste. Le Code du Commerce évoque la discrétion. La confidentialité imposée ne concerne strictement que les clauses commerciales bien précises. Pour tout ce qui concerne les décisions stratégiques et les comptes, imposer le silence ne peut que conduire à perpétuer des dérives. Étant élus par l'ensemble des salariés, les administrateurs salariés ont le devoir de rendre compte régulièrement de leur mandat électif. C'est une question de démocratie.

Aussi comme mes prédécesseurs je rends compte dans « La Lettre CGT du Conseil d'administration ». Pas moins de 160 lettres ont été publiées !

Retraite par répartition ; un choix de société à préserver

Le système de retraite par répartition est un système de solidarité qui s'oppose au chacun pour soi et à l'individualisme prônés par le patronat. Le système par capitalisation ne permet d'accéder qu'à ce qu'on peut se payer personnellement. Notre système de retraite fait payer chacun en fonction de ses revenus et verse des pensions qui sont supérieures à ce que chacun aurait pu se payer via des systèmes individualisés comme l'épargne retraite. Le temps de retraite est un temps qui échappe au patronat. Le Medef veut reconquérir tout les temps libérés qui lui échappent depuis la libération : la durée du travail, les jours fériés, le travail du dimanche, sans compter l'invasion de l'activité professionnelle dans la vie privée par le bais des nouvelles technologies ; mails, portables etc. Ces temps libérés sont essentiels pour la santé et l'espérance de vie, s'y attaquer conduit à dégrader la santé des salariés. En Russie l'espérance de vie a diminué de près de 10 ans de 1989 à 1995, ce phénomène est également observé aux États-Unis et en France. S'attaquer au droit à la retraite c'est donc exploiter les gens plus longtemps ce qui risque de les faire mourir plus tôt. La CGT y est fermement opposée.

L'argent existe pour les retraites, pour nos emplois, pour nos salaires

Les entreprises versent près de cinq fois plus de dividendes aux actionnaires que dans les années 1980, pendant que les salaires des fonctionnaires sont bloqués, et ceux des salariés du privé sont revalorisés d'une misère. La pérennité de notre système de protection sociale passe par l'augmentation des salaires et le développement de l'emploi.

Pour le groupe Orange

Au lieu de verser 1,4 milliard de dividende aux actionnaires en 2013 (34 milliards depuis 2004), avec seulement 1 milliard €, la direction pourrait créer 15 000 emplois. Cela apporterait environ 75 millions € de cotisations retraite !

Ces 15 000 emplois nous en avons besoin pour bien faire notre travail dans de meilleures conditions !

10 % d'augmentation des salaires à FT amèneraient 90 millions d'€ de cotisations retraites supplémentaires !

Plus globalement la CGT propose :

- La suppression des exonérations et instauration de la double modulation des cotisations dites « patronales » (> 10 Mds).
- L'élargissement de l'assiette de cotisations à l'épargne salariale (intéressement, participation...) et aux primes pour les fonctionnaires (> 10 Mds).
- La mise à contribution des revenus financiers des entreprises (> 20 Mds).
- L'égalité salariale femmes/ hommes =+ 10 milliards € dès 2020 (5 milliards en 2015).

Non à une réforme qui aggrave les précédentes, oui à la retraite à 60 ans à taux plein !

Ce que prévoit la réforme, c'est travailler plus pour gagner moins. L'allongement à 43 ans de la durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein est inacceptable. En effet, l'âge moyen d'entrée dans la vie active est de 22 ans. Cela signifie un départ à la retraite à 65 ans en moyenne sans interruption de la vie professionnelle. Pour ceux qui feront des études longues ce ne sera pas avant 67 ans.

Retraite repoussée, baisse des pensions et chômage accru

L'allongement de la durée de cotisation, c'est aussi une diminution des pensions. En effet, cela va entraîner l'accroissement du nombre de personnes qui partiront avec des carrières incomplètes et qui subiront une décote pour tous les trimestres manquants.

L'allongement de la durée de cotisation, c'est l'augmentation assurée du chômage, notamment des jeunes et des seniors. On va user les plus âgés au travail et enfoncer toujours plus les jeunes dans le chômage et la précarité.

L'affichage d'une augmentation des cotisations salariales et patronales cache un jeu de dupe. Si les salariés paieront bien, les employeurs ne déboursent pas un centime, car le gouvernement leur a promis de compenser cette augmentation par une baisse correspondante des autres cotisations. S'ajoute le fait que le gouvernement va nous faire payer les allègements de cotisations patronales par des impôts et taxes et par l'ampputation de nos services publics. C'est scandaleux !

Les quelques ouvertures ne sont que l'arbre qui cache la forêt !

Certaines dispositions qui pourraient apparaître favorables aux salariés, notamment au sujet de la pénibilité, des femmes et des jeunes, n'auraient qu'une portée très limitée sur les salariés concernés. Exemple : une carrière complète de travail pénible conduirait à un départ à 60 ans, sous certaines conditions restrictives. ■

L'action doit donc se poursuivre et s'amplifier !

Nouvelle réforme des Retraites en 2013 : augmenter les salaires pour augmenter nos pensions !

Si elle n'est pas combattue, la réforme 2013 que Gouvernement et Medef tentent de nous imposer, se traduira pour les salariés et futurs retraités de France Télécom/Orange par un allongement de la durée de cotisation et une nouvelle baisse des pensions comprise entre 6 et 10 %. Au-delà de la bataille que nous devons mener dans la rue, il y a le combat à l'intérieur de l'entreprise Orange sur les réponses aux revendications des salariés, sur les questions des salaires et d'emploi. Aujourd'hui, le calcul du niveau de pension des salariés ayant travaillé dans l'entreprise n'est pas acceptable. Pour certains la pension est si basse que, même s'ils peuvent prétendre à leur droit à retraite dans le cadre du service actif, ils ne peuvent pas partir. En effet, qui peut vivre avec 1060 euros net par mois ? Il est également courant de voir un collègue partir avec 1350 euros net pour une carrière en 2.2. Et des milliers de salariés sont dans cette situation.

Les primes de Participation, Intéressement, PVV, PVM... n'entrent pas dans le calcul de la pension.

Les Compléments France Télécom, Avantage Monétaire ou autre, c'est pareil.

L'entreprise doit donc augmenter les salaires pour augmenter les pensions et privilégier les rémunérations fixes comme la mise en place immédiate du 13^e mois. Elle se sert de ces rémunérations aléatoires pour individualiser en partie le salaire de chacun et faire pression sur les salariés pour l'atteinte d'objectifs. C'est un outil de flexibilité.

Le mode de calcul de la pension doit être revu. L'entreprise doit intégrer toute forme de rémunération existante en son sein pour augmenter le niveau général des pensions.

Enfin, pour pérenniser le système des retraites par répartition, donner l'occasion au personnel de transmettre leur savoir, améliorer les conditions de travail des salariés, la qualité du travail et lancer les jeunes dans la vie active, Orange doit recruter massivement.

Salaires, emploi sont les alternatives à la crise pour la relance de l'économie et l'avenir de notre société. ■

La justice invalide près de 700 licenciements : Equant, NRS, SCE tous les salariés doivent avoir les mêmes droits basés sur les plus élevés

Le conseil des prud'hommes de Compiègne a invalidé le licenciement de près de 700 anciens salariés de l'usine Continental de Clairoix (Oise) pour défaut de motif économique. Le conseil des prud'hommes estime notamment que Continental n'a pas respecté l'accord d'entreprise de 2007 sur le temps de travail qui prévoyait le passage aux 40 heures hebdomadaires contre l'assurance du maintien de l'emploi sur le site jusqu'en 2012. Il reconnaît la société-mère allemande comme co-employeur et donc comme responsable des licenciements.

Par des assemblées générales, des arrêts de travail, les salariés d'EQUANT et de SCE s'opposent au transfert d'une partie de leurs activités des « services de réseau aux entreprises » vers les filiales du groupe (entité NRS). Ces actions ont eu les 4 juin, 18 juin, 5 septembre réunissant à chaque fois plus de 300 personnes et l'action continue fin septembre et début octobre. Ils s'opposent à une baisse d'effectifs de 1200 salariés à Equant et dans la branche Entreprise, avec une croissance des effectifs de l'entité NRS car les salariés sont placés sous convention Syntec

(type SSII) et les accords d'entreprise constituent le moins-disant social dans le groupe (moins 9 jours de RTT en moyenne, moins de jours de congés, accords d'astreinte les moins favorables, augmentations salariales les plus réduites du groupe, etc). La CGT s'oppose à cette régression sociale et demande à ce que NRS et ses filiales soient réellement intégrées au Groupe: même convention collective et mêmes accords basés sur les plus élevés.

Vos droits

Accord senior: ne passez pas à coté de vos droits !

Le nouvel accord permet l'aménagement de la 2^e partie de carrière et une transition vers la retraite dans des conditions améliorées. Outre le TPS, il prévoit des mesures intéressantes parfois méconnues et donc peu utilisées.

Quelques exemples :

- Un salarié de 45 ans et plus n'ayant pas progressé d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière, peut à sa demande, bénéficier d'un suivi personnalisé sur un projet professionnel pour lui permettre d'atteindre cet objectif d'évolution.
- Les salariés de 45 ans et plus peuvent bénéficier d'une dispense de service de 40H pour la préparation d'une VAE.
- Pas de mobilité non souhaitée à moins de 3 ans de la retraite et une attention particulière aux situations personnelles pour une mobilité exceptionnelle à l'initiative de l'employeur à moins 5 ans du départ.
- Les salariés de 45 ans et plus devront se voir proposer 5 jours au minimum de formation tous les 3 ans.
- Dans le cadre d'un projet personnel, pour les salariés de 55 ans et plus, le déroulement de la formation DIF s'effectuera plutôt sur le temps de travail.
- Les salariés souhaitant racheter des trimestres (jusqu'à 12) au titre de leurs années d'étude et/ou au titre d'années incomplètes pourront bénéficier d'une aide de l'entreprise équivalente à la moitié du coût total du rachat.

À propos du TPS, il est utile de rappeler que :

- Les salariés qui entrent dans un dispositif TPS ne peuvent se voir imposer un niveau de contrainte égal à celui des salariés à temps plein (samedi, contraintes du soir...).
- Un seuil minimal de rémunération est fixé pour les salariés en TPS 3 ou TPS 5:
 1. Pour les non cadres: 1650€ bruts mensuels
 2. Pour les cadres: 2300€ bruts mensuels.
- Dans l'hypothèse d'un allongement des durées de cotisations ou d'une modification de l'âge légal de départ en retraite après l'entrée d'un salarié dans l'un des dispositifs TPS 3 ou TPS 5, ce dernier pourra être prolongé au-delà de la date initialement prévue en temps libéré.
- Les avantages monétaires attribués aux fonctionnaires au titre des accords 1990 et 1997 (15 points d'indice) pourront à leur demande, être intégrés lors de leur entrée dans un dispositif TPS.
- Pour des salariés disposant de jours sur un compte épargne temps « ancienne formule », l'abondement de 20% à la prise de congé pour départ en retraite sera appliqué aux TPS dès lors que la période jouxte un congé se poursuivant jusqu'à la retraite.

Pour d'autres informations rapprochez-vous d'un militant CGT qui pourra, en cas de litige, demander la tenue d'une commission locale de médiation. ■

Agenda

23 septembre

Ouverture de négociations « dans le but d'aboutir à un avenant à l'accord actuel de prévoyance du Groupe FT/Orange prévoyance, compte tenu des résultats ». La CGT combattra toute baisse des prestations ou hausse des cotisations. Elle portera : La revalorisation du taux de participation de FT à la complémentaire santé et prévoyance (des salariés de droit privé) et une participation de FT à la cotisation mutuelle des fonctionnaires de même niveau que celles des salariés de droit privé.

7 au 11 octobre, semaine d'action pour l'emploi, les salaires, la retraite :

La CGT propose aux autres organisations syndicales d'appeler à une nouvelle journée de grève et de manifestation.

Du 17 au 22 octobre:

Élection au Conseil d'administration du groupe Orange.

Chaque salarié-e est appelé-e à voter électroniquement, ou par correspondance s'il en a fait la demande avant le 23 septembre. Il y a deux collèges: deux sièges sont à pourvoir pour le collège employé, un siège dans le collège cadre.

Voter pour les candidates et candidats présentés par la CGT, c'est donner du poids à vos revendications, c'est se donner des perspectives d'avenir.



Retrouvez tous les tracts, toutes les pétitions et requêtes sur le site www.cgt-fapt.fr

Directeur/directrice de la publication : Alice Roupy
 Rédaction : 263, rue de Paris - case 545 - 93515 Montreuil cedex
 Commission Paritaire : (demande en cours)
 Imprimerie : Rivet Presse Édition - 87022 Limoges cedex 9
 Conception-Réalisation : Médiris / 04 37 28 93 35



Bulletin de syndicalisation CGT

Nom	Prénom
Adresse	
Code Postal	Ville
[Facultatif] Téléphones → perso	→ pro
Grade/Classification	Métier
Service/Bureau (nom et adresse)	
Date de naissance	