



RÉUNION du Comité d'Etablissement DO Ile de France

CE des 27 et 28 Septembre 2012

Les représentants de la CGT :

Elus Titulaires :

Mr DEBAR Philippe
Mme SHYU Kai Ly
Mr PALAU Jean Marc
Maîtrise : Mme BENAIZE Véronique

Elus Suppléants :

Mme THOMAS Corine
Mme PADONOU-LOKO Emmanuelle
Mr GERBER Serge
Maîtrise : Mr SALAUN Alain

Représentant Syndical CGT :

Mr MONFORTE Norbert

Principaux points à l'ordre du jour :

- **Fonctionnement du CE**
 - Présidence Commission ASC
 - Commission éco
- **Bilan expérimentation PVV**
- **Cartocible sous-traitance technique**
- **Déménagement du site de Brune**
- **Rapport sur l'emploi du T1 2012**
- **Bilan 2011 temps partiel**

Déclaration préalable de la CGT (extraits)

A nouveau nous devons nous interroger sur la qualité du dialogue social dans notre entreprise.

- Tout d'abord pour constater que la densité de l'ordre du jour de notre CE est telle qu'une journée ne suffira pas à le traiter, à moins de mal traiter les points prévus. Rappelons donc que le dialogue avec le CE, comme avec les autres IRP, ne doit pas être considéré comme une simple formalité, mais bien comme un moyen pour le personnel de s'exprimer, au travers de ses représentants.
- Sur l'application des accords, force est de constater que, pour ne prendre qu'un exemple, l'accord sur l'organisation du travail n'a donné lieu à aucune négociation locale.
- Sur la sous-traitance, la cartographie que vous nous présentez est loin de remplir les conditions nécessaires à une bonne information des élus. Vous annoncez 15 contrats, mais, quels sont les effectifs des entreprises concernées ? Où sont les contrats ? Etc.
- A nouveau, la CGT précise que la politique suivie par France Télécom sur l'île de France, justifie pleinement l'existence d'une commission économique qui serait compétente pour examiner tous les éléments chiffrés que vous refusez de donner aux élus ; et la fermeture de la boutique de Nanterre que vous envisagez d'effectuer, en catimini, sans consulter le CE abonde dans ce sens.

Ensuite, soulignons quelques points sur lesquels France Télécom montre son refus d'agir véritablement pour un contrat social soi-disant nouveau.

- Sur l'emploi, alors que 30000 départs sont annoncés, le PDG prévient que les recrutements de la période qui s'ouvre seront loin de ceux effectués lors de la période précédente. Et les conditions de travail dans les services vont se dégrader. Mais les dividendes eux sont toujours au sommet.
- Sur l'emploi encore, les recrutements qui devaient intervenir dans le cadre des TPI/TPS ne sont pas au rendez-vous. Et les conditions de travail dans les services se sont dégradées en conséquence.
- Sur les TPI/TPS, alors que les règles de départ en retraite ont été modifiées depuis le changement de gouvernement, aucune négociation pour adapter l'accord à la nouvelle situation n'a été ouverte. Sans parler des primes qui sont loin de correspondre aux attentes des salariés et même aux promesses de l'entreprise. Tout ceci augure mal des négociations qui doivent s'ouvrir pour un nouvel accord sur les TPS à l'expiration de celui en vigueur.
- Ainsi, la situation de l'emploi à France Télécom justifie pleinement que ses salariés se mobilisent et agissent pour un Service Public de la Communication, pour la fibre optique plutôt que les dividendes, pour l'emploi, le 9 octobre dans le cadre de la semaine d'action européenne pour l'emploi industriel.
- Sur la pénibilité, malgré quelques avancées pour les collègues des répartiteurs et des magasins, France Télécom, fidèle aux orientations du MEDEF, refuse de prendre en compte la réparation de la pénibilité pour les techniciens, allant jusqu'à refuser une étude sur la pénibilité pour les techniciens, les vendeurs en boutique et les téléconseillers.

Encore une fois, alors que les actionnaires continuent à se gaver des richesses produites par les salariés, la situation des collègues est méprisée ; tant en terme d'emploi que de salaires. Sur ce sujet, nous souhaitons que soit communiqué au CE les statistiques sur les demandes d'aides pécuniaires de nos collègues. Demandes qui nous semblent être sensiblement en augmentation dans certaines unités.

La CGT conformément à sa mission continue d'appeler les salariés à se mobiliser contre la tyrannie de la finance qui gangrène la société, et obère dangereusement l'avenir de la Démocratie même.

Pour terminer cette déclaration préalable, nous vous rappelons que nous sommes toujours dans l'attente des réponses aux questions et remarques relatives au bilan social et au SST et qui datent du mois de mars ! Vous vous êtes engagé lors du précédent CE à nous apporter ces réponses. Et depuis silence radio !!



Commission économique (suite)

En mars, notre CE, à l'unanimité, a voté la création d'une véritable commission économique, telle que l'exige le code du travail, puis en juillet, toujours à l'unanimité, le CE a voté le principe d'une expertise des comptes de la DO effectuée par un cabinet indépendant.

En effet, malgré les dénégations de l'entreprise et depuis la création d'OF (*Orange France*) et des DO, nous soupçonnons fortement l'entreprise de nous faire des petites cachoterries sur les résultats de compte par DO. L'approche matricielle des



coûts fait ressortir que 78% du budget pour une DO est porté par cette même DO (3,6 Md€ sur un total de 4,6 Md€).

France Télécom par la voix de son Directeur s'est empressé de contester la commission économique et a assigné en justice le secrétaire du CE ainsi que chacun des membres de la commission. L'audience aura lieu au TGI de Paris le 16 octobre.

Dans sa grande mansuétude, la Direction, ne voulant pas faire subir l'échec d'une procédure aux élus (*sic !*), a proposé une « *contre proposition* » au CE.

A travers ce geste magnanime, France Télécom, veut museler les élus sur tout ce qui touche au business et aux résultats des comptes ; l'article 3 de la proposition de l'entreprise parle de lui-même puisqu'il imposerait l'accord sur toute la durée de la mandature. De fait, le Comité ne pourrait plus demander d'expertise économique même en cas de changement de stratégie de l'entreprise. En réalité, au travers de sa « *contre proposition* », France Télécom cherche à empêcher les élus de mettre trop leur nez dans les comptes de la DO. Fermetures de boutiques, restructurations, politique de l'emploi... toute la stratégie de France Télécom visant à obtenir des marges à 2 chiffres est dissimulée derrière les miettes que la Direction veut bien communiquer aux élus. Nous voulons lever le voile.

S'il y a certes une possibilité que l'entreprise gagne (*et encore, tant que ce n'est pas jugé...*) sur la création de la commission économique, la partie sera tout autre lorsqu'elle contestera l'expertise des comptes demandée par les élus.

Heureusement une majorité d'élus n'ont pas été dupes et ont décidé de ne pas se laisser enfumer par la Direction et de poursuivre la bataille pour une commission économique ayant le pouvoir d'expertiser les comptes. Notre position est d'autant plus justifiée que, dans d'autres CE, où les élus ont accepté le même type de proposition de France Télécom, il s'avère que la direction ne joue pas le jeu et continue de dissimuler les éléments les plus révélateurs de ses comptes.

Le vote sur la « *contre proposition* » de FT a obtenu 12 voix contre (CFDT, FO, CGT) et 9 abstentions (SUD, CGC). La proposition de la Direction est donc rejetée.

Pour la CGT, nous sommes surpris et nous regrettons que l'unanimité sur ce sujet soit rompue. Il est encore heureux que certaines délégations ne se soient pas prononcées pour.

La CGT a pris toutes ses responsabilités dans cette affaire et défendra, même devant la justice, la nécessité d'une commission économique et d'expertises indépendantes dans tous les Comités d'Établissement.

Présidence de la commission ASC

A cause du refus de la première organisation syndicale (SUD) d'assumer les responsabilités que lui ont confiées les électeurs, la commission ASC est virtuelle depuis les dernières élections (*Sauf les deux mois où la CGC a tenté, sans succès d'assumer cette tâche*). L'élection d'un président à cette commission essentielle, était une nouvelle fois à l'ordre du jour. FO a décidé de présenter un candidat. En raison de la défaillance de SUD, la CGT a soutenu cette candidature. Eric MOINE a été élu à l'unanimité.

Espérons que cette initiative permettra de progresser dans l'intérêt des collègues.

Information sur le bilan du temps partiel à la DO IDF pour l'année 2011

Ce rapport montre une hausse du temps partiel. Mais, en réalité, si on retire les TPI, TPS et TPA, la baisse est significative. C'est dans le domaine client, et sur la bande C, avec une forte majorité de femmes qu'il y a le plus de temps partiel.

Suite à notre interpellation, la Direction affirme qu'il n'y a pas de refus de temps partiel.

Pourtant, nous savons que, dans les services, nombre de collègues qui émettent, oralement devant leur hiérarchie, leur volonté de temps partiel, s'autocensurent suite à un refus oral ou des menaces de changement de planning et ne déposent pas officiellement leur demande. D'autres, et notamment des cadres, ne déposent pas leur demande car ils savent qu'ils seront pénalisés (soit en terme de promotion, soit en terme de PV managériale) s'ils ne renoncent pas à leur projet.

Le choix de prendre un temps partiel est un droit. Il faut l'exercer. Ne laissons pas la direction pratiquer l'enfumage. Tous les collègues désireux d'avoir un temps partiel, doivent en faire la demande officielle. Si la hiérarchie refuse, il faut contacter un DP CGT pour qu'il intervienne. Idem pour les congés, même si on sait par avance qu'ils seront refusés, il faut les déposer. Car c'est trop facile pour les directions de prétendre qu'il n'y a pas de refus alors qu'en fait, les collègues s'autocensurent pour éviter ce refus.

Cartocible 2012 domaine intervention client à la DO IdF.

La direction a présenté la nouvelle répartition de la sous-traitance intervention pour la période 2012/2015.

Selon la direction, France Télécom souhaite désormais passer contrat avec des entreprises qui ne seront pas en situation de dépendance par rapport à France Télécom.

Les contrats seront passés avec une entreprise ou un groupement d'entreprises (une entreprise et un ou plusieurs cotraitants).

Notons que, pour faciliter la compréhension, France Télécom complique à loisir en parlant, parfois de sous-traitant, parfois de prestataire, à d'autres reprises de partenaire, de fournisseur, ou encore de cotraitant...

En fait, l'entreprise et/ou le (les) cotraitants(s) pourra à son tour sous-traiter auprès d'une autre entreprise. Mais, cette dernière ne pourra pas continuer cette cascade. De ce « montage », la Direction conclut que la sous-traitance en cascade est « prohibée ».

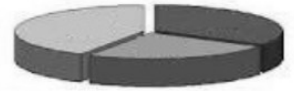
Mais, comment France Télécom s'assure-t-elle de cette interdiction ? Pas de réponse autre que « c'est dans le contrat ». Sic ! L'expérience récente vécue avec certaines entreprises sous-traitantes pousse à la plus grande prudence en matière de respect des règles contractuelles.

De même, comment France Télécom garantit-elle que les entreprises concernées respectent la législation (sécurité, temps de travail, droit syndical, IRP...) ? Réponse : « c'est dans le contrat » Resic !

En fait, malgré les discours, France Télécom se lave les mains de ce que feront les sous-traitants. Sa stratégie est, comme tous les donneurs d'ordre, d'externaliser les risques. Ainsi, les fluctuations d'activité seront amorties par les salariés sous-traitants ; idem pour les investissements pour la sécurité des salariés, etc. Le seul vrai souci de France Télécom est que le sous-traitant rende les travaux en temps et en heure. D'ailleurs, la série des prix (barème permettant de rémunérer une prestation) a été revue à la baisse ces dernières années et les prestations fournies pour le donneur d'ordre sont particulièrement épluchées et surveillées par les pôles RQF (Relation Qualité Fournisseur) des Unités d'Intervention.

Les élus CGT ont fermement dénoncé cette stratégie et ont réclamé, d'une part la ré-internalisation des activités sous-traitées, et d'autre part, la communication des contrats avec leur déclinaison locale ainsi que les chiffres des effectifs des sous-traitants.

La direction s'est engagée à fournir un dossier (complet ?) sur la sous-traitance en Unité d'Intervention au CE de novembre.



Bilan de l'expérimentation PVV et mise en place de la pérennité des ventes en AD, AVSC et CCO

Pour les élus CGT il est très difficile, voire impossible de tirer des enseignements de cette expérimentation qui était prévue sur une durée de 3 mois, mais où l'outil de gestion (*nommé SOFRECOM*) n'a réellement été fonctionnel qu'un mois et demi environ après le début de l'expérimentation.

Le cabinet (*choix unilatéralement par la direction, soi disant parce qu'il avait suivi l'expérimentation PVV sur la DO RAA*) a donc tiré des « enseignements » à partir d'éléments de moitié moins nombreux que prévus. De même, alors qu'il était prévu d'auditer 50 personnes, en réalité 30 l'ont été !

Par exemple, pour les AD, en fait 3 Vendeurs et 2RB seulement ont été audités. Vous comprendrez que nous serons très prudents sur l'exploitation des résultats de cette expérimentation. C'est pourquoi le cabinet d'audit lui-même émet des réserves pour l'analyse des résultats : « *A lire avec précautions sans possibilité de généraliser ou d'en tirer à ce stade des conclusions universelles* ».

Mieux encore, le bilan ne fournit pas de comparatif du calcul des 2 PVV. Mais à quoi sert donc un bilan d'expérimentation sinon à comparer avant et après ?

Bref, ce dossier n'a de bilan que le nom. Rien ne permet, de savoir quel impact a eu cette PVV expérimentale sur la concurrence entre salariés ; rien non plus sur la prise en compte des inégalités de situation des boutiques ; rien encore sur la prise en compte du travail réel ; rien enfin sur l'intégration des CT et CEV.

Aucun lien avec l'expertise (*complète celle-ci*) réalisée par le cabinet Emergences sur l'AD sur les RPS liés à la PVV !

Pas de réponses précises à nos questions, seules des banalités ou des affirmations gratuites ; parfois en écoutant le représentant du cabinet Market Vision nous avons l'impression qu'il lisait les documents de formation de la Training Factory : étonnant ? Selon la DO il n'y aura pas de généralisation à l'ensemble de la France.

Pour la CGT le fait de lier dans ce point de l'ordre du jour l'expérimentation PVV et la Pérennité a eu pour conséquence de ne pas traiter l'impact de la pérennité dans la PVV qui s'impose à l'ensemble des vendeurs, des conseillers clients, des responsables de boutiques et des responsables d'équipes depuis le mois de juillet.

Cette pérennité a-t-elle eu un impact sur la valo nette ? Quel impact a-t-elle eu sur une longue période ? Questions sans réponses !

Cette pérennité est perçue comme un contrôle supplémentaire pour les CC/VB, de plus, contrôle injuste car, en effet, même si le vendeur a effectué sa vente dans les « règles de l'art », rien n'empêche le client de revoir son offre dans le délai des deux mois de l'observation de la pérennité, sans que le CC/VB y puisse quoi que ce soit. Et la pérennité saute, même si le client monte en gamme !

Pour la CGT, rappelons le, toute PVV est intrinsèquement génératrice de stress, en raison de l'incertitude financière qu'elle crée. Ceci n'est pas démenti par les analyses du cabinet Market Vision (« *pour tous un sentiment renforcé d'incertitude, perte de repères, une perte de reconnaissance pouvant générer du stress, du surinvestissement, un risque de mal être et du découragement* »). Les collègues qui perçoivent de la PVV sont attachés à cette rémunération en raison du faible niveau des salaires. Nul doute que si les salaires étaient augmentés de plusieurs centaines d'euros, la PVV deviendrait beaucoup moins attirante.

La CGT appelle tous les salariés à se mobiliser pour imposer à l'entreprise d'autres choix de rémunérations : arrêt de toute part variable, augmentation substantielle des salaires, primes de risque en lien avec les agressions verbales, physiques et les pressions que subissent régulièrement l'ensemble des vendeurs, conseillers clients, Responsable de Boutique et Responsables d'équipes.



Déménagement du site de Brune (Suite et fin)

Ce point passe pour la deuxième fois en CE. La nouveauté c'est l'obtention, par la négociation dans les unités, de compensations (*une prime et un jour de repos*). Ceci en plus des règles RH sur les augmentations des temps de transport.

- A l'UIA, ou l'accord a été signé, les personnels ont obtenu une prime de 350€ brut (*sauf pour les personnels bénéficiant du remisage à domicile*) et d'un jour de congé.
- L'UI Paris a également lâché, une prime de 350€ bruts et un jour de congé pour tous. Les m2 dévolus aux techniciens d'intervention de l'UI Paris sur le site de Raspail n'ont pas augmenté au grand dam des intéressés.
- Pour l'UAT, les négociations se poursuivent. La direction est un peu plus rigide que ses homologues de l'UI Paris et de l'UIA. Le nombre de salariés impactés par le projet de déménagement est plus important que dans les autres unités.

Dernière minute, la direction de l'UAT propose une prime de 400€.

Pour le site de Brune lui-même, nous ne connaissons toujours pas son devenir. Le site appartient bien à France Télécom, mais la DO soutient qu'elle ignore tout des projets de FT pour ce site.

La CGT a voté contre en raison des faibles compensations accordées par les directions.

Résultat du vote : 15 contre (CGT, SUD et FO) et 6 abstentions (CFDT et CGC).



Information trimestrielle de l'emploi 1^{er} trimestre 2012

Etudier l'emploi du T1 le 27 septembre montre le peu d'importance accordé au dialogue social dans notre DO !

Pour replacer ces chiffres dans le contexte rappelons que 30000 départs sont prévus sur l'ensemble de FT d'ici 2020.

À la DO IDF 2702 salariés ont plus de 55ans (*soit 26,30%*) et partiront donc en retraite avant 2020.

Les effectifs en équivalent temps plein (ETP) ont encore baissé ce premier trimestre de 134 (*soit -1,3%*).

L'alternance (*apprentis et contrats de professionnalisation*) est en légère baisse aussi (-1,1%) bien que l'on nous dise que c'est la voie royale pour accéder à l'emploi.

Les CDI temps partiel (*en boutique*) sont en baisse aussi de 8,6% : logique avec la politique de fermeture de boutiques.

Si on observe les chiffres par niveaux de classification : baisse des niveaux de B à Dbis ; hausse des niveaux F et G. On voit ici la volonté de continuer à sous-traiter une partie de plus en plus importante de l'exécution (*25000 ETP sous-traitant en moyenne à FT en 2011*).

Par famille métier :

- ▶ Baisse à l'intervention clients : - 3% = sous-traitance en hausse.
- ▶ Sur les plateaux services client -3% = plateaux délocalisés à l'étranger.
- ▶ A la vente (*boutiques*) : - 2% = boutiques du réseau « *partenaire* » avec des salariés moins payés et sur une convention collective moins favorable.

Les flux CDI parle d'eux-mêmes : 115 entrées pour 216 sorties.

Seulement 16 recrutements en CDI au T1 et 7 CDI TP pour 29 départs définitifs hors CDITP.

Légère baisse des CDD au T1 par rapport à décembre 2011 lié à la saisonnalité mais tout de même 162 en équivalent temps plein.

6 CDD dans le domaine réseau au 31/12/2011 ; pourtant en consultant le registre unique du personnel nous en avons trouvé 15 rien qu'à l'UI 92 !!!

535 salariés ont choisi d'être en TPS/TPI/TPA au 31/03/2012, ce qui prouve la nécessité de recruter pour compenser ces temps libérés, notamment pour les conditions de travail de tous.

Le budget intérim a fait un bond spectaculaire avec 171 400€ et 71 salariés (*moyenne mensuelle du T1*) soit +145% !

La sous-traitance est en hausse de 31% (*8 184 000€ soit en ETP 1346 salariés en moyenne mensuelle au T1*).

L'ensemble de ces chiffres montre la volonté de FT et de la DO IDF de continuer à précariser l'emploi, en utilisant les sous-traitants, les intérimaires, et les CDD comme variable d'ajustement : quand on a pressé le citron on peut jeter la peau !!

Pourtant le feuilleton « *Envergure* » de l'été a montré les limites du moins disant !!

Qui se fait principalement sur le dos des salariés.

La CGT exige et exigera avec le personnel : de vraies embauches en CDI, la ré-internalisation des activités sous-traitées, l'embauche des CDD en CDI, une planification pour l'embauche en CDI des apprentis plutôt que de les laisser partir à la concurrence.

