



RÉUNION du Comité d'Etablissement DO Ile de France

CE des 25 Octobre 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 :

- Budgets prévisionnels AEP et ASC
- Formation :
 - ▶ Bilan S1 2012
 - ▶ Orientations 2013
- Bilan 2011 sur l'alternance
- Bilan 2011 sur le handicap
- Activité T2 2012

Déclaration préalable de la CGT (extraits)

Alors que sur la période 2013/2015, on prévoit 10000 départs, le PDG a annoncé 4000 recrutements sur la même période. Ce qui revient à effectuer 6000 suppressions d'emplois.

Sans doute faut-il y voir ce que notre PDG qualifiait le 18 octobre dans une interview à Euronews de : « *nette amélioration du climat social* ». Mais, comme il sait bien qu'il y a loin de ses déclarations à la réalité, il tente de désarmer par avance les éventuelles contestations de son discours lénifiant. Il déclare ainsi, je cite : « *le regain de difficultés et les tensions qu'on connaît aujourd'hui sur les marchés constituent un risque. Un risque de recréer une forme de stress auprès de nos salariés* ». Selon lui c'est l'environnement externe qui est en cause. Je cite encore : « *quand vous entendez tous les jours vos concurrents annoncer des plans de réductions d'effectifs... c'est très générateur de stress* ».

Il s'agit du discours bien rodé des capitalistes : les difficultés des salariés sont toujours dues à l'environnement, à la concurrence, etc. Les causes des difficultés seraient à chercher ailleurs, mais jamais dans la politique du chiffre. Jamais dans la recherche effrénée de la marge à 2 chiffres. Le matraquage médiatique que nous subissons ces derniers jours, et qui relaye les desiderata du MEDEF, ne vise, en parlant du coût du travail, qu'à camoufler le vrai problème qui est le coût du capital. Le coût du capital et l'austérité mise en œuvre pour servir les intérêts des financiers sont les véritables causes de la crise.

Ceci est particulièrement vrai à France Télécom. En effet, avec 3,7 milliards d'€ reversés aux actionnaires en 2011, les dividendes représentent 95% du bénéfice réalisé alors que la moyenne des entreprises du CAC 40 est de 45% ! Le taux de rentabilité de l'action atteint ainsi le sommet de 13% alors que la moyenne du CAC 40 est de 3,8% et que le second au classement est à 8,4% !

Cette réalité traduit bien la démarche purement comptable de la Direction. Elle illustre parfaitement sa volonté de servir les actionnaires au détriment des salariés, de leurs conditions de travail et de leur rémunération.

Contrairement au discours ambiant, les salariés ne sont pas un coût pour l'entreprise.

Le discours de notre PDG est carrément une insulte aux salariés qui, connaissent à nouveau des conditions de travail délétères. Les anciennes pratiques renaissent trop souvent. Il ne suffira pas de dire « *faites nous remonter les cas* » : si la dégradation de la situation devait, à nouveau, avoir de funestes conséquences, vous ne pourrez pas dire on ne savait pas.

En effet, de partout nous remontent des problèmes liés aux conditions de travail dégradées en raison notamment des sous effectifs existants dans les services.

Nous profitons de cette déclaration préalable pour porter également les questions suivantes :

- Sur les congés, nous demandons, pour cette année et en raison de sa particularité, que les reports de congés puissent être égaux à 3 fois les obligations hebdomadaires.
- Soulignons, encore sur l'emploi, que nous voyons aussi revenir ici ou là des demandes de réduire les effectifs, faire moins 3 par exemple, dans tel ou tel service. Ceci étant même, quelquefois, une sorte de représailles liées à des refus de rentrer dans le rang des managers ou des agents.
- Sur le dossier handicap, nous constatons, encore une fois, la faiblesse des recrutements. Seulement 10 en CDI en 2011, soit 2,5% des recrutements. Alors que le taux de salariés en situation de handicap à la DO est entre 1,5 et 2% de retard par rapport aux 6% légaux, ce n'est pas avec ce taux de recrutements que la DO remplira ses obligations.

Le 14 novembre, une nouvelle occasion sera offerte aux salariés d'agir contre les politiques d'austérité qui font plonger l'Europe dans la stagnation économique, voire la récession. Ces mesures, loin de rétablir la confiance, ne font qu'aggraver les déséquilibres et créer des injustices. En agissant ce jour là, avec le Monde du Travail partout en Europe, nos collègues agiront aussi pour une autre politique à France Télécom. Une politique dirigée vers la satisfaction des besoins et non plus vers le pillage des richesses créées par leur travail.

La CGT prendra toute sa place dans cette journée d'action, et nous espérons que les autres OS, notamment celles adhérentes à la Confédération Européenne des Syndicats seront également présentes.

Rapport 2011 sur les travailleurs handicapés (TH)

L'effectif des TH pour l'année 2011 est de **410**. Plus de 57% sont dans le groupe d'emplois C au niveau de la CCNT. Il y a **44% de femmes** et 56% d'hommes.

Sur les 410 salariés, 234 soit 57% sont sur le domaine client.

25% des Travailleurs Handicapés ont moins de 45 ans ; 54% ont entre 45 et 55 ans, 21% ont plus de 55 ans. Donc 75% de cette population est Senior (à partir de 45 ans on est considéré comme sénior en ce qui concerne la formation).

Recrutements 2011 : 10 CDI ; 4 CDD ; 5 stages ; 2 contrats d'alternance

L'effort de recrutement reste beaucoup trop faible.

Nous proposons depuis plusieurs années d'embaucher les TH qui travaillent dans nos répartiteurs : la direction a répondu : « Les répartiteurs ne sont pas prioritaires, nous n'embaucherons ni TH ni valide !! » Nous avons demandé le moyen de contrôler le taux légal d'emploi de TH (6%) qui se décompose entre: (selon la direction) 3% d'emplois directs et 3% d'achats au secteur protégé : la direction de la DO nous a renvoyé au national, et nous a dit ne pas connaître ce calcul !!!

Nous avons proposé une piste pour augmenter les embauches de TH : être moins exigeants sur le niveau d'études. La direction nous a répondu que ce serait possible avec les contrats de professionnalisation... à suivre.

Correspondant handicap :

17 correspondants ont été nommés dans chaque unité de la DO.

Audit pour l'accessibilité des locaux :

En 2011, 2 audits pilotes ont été réalisés (Jemmapes et Massy). L'objectif est de créer un document de référence pour améliorer : les conditions d'accessibilité, les mesures à prendre en cas d'incendie, les évacuations des personnes en situation de handicap

Sur ce thème, il y a des situations à corriger rapidement : par exemple un salarié handicapé n'a pas entendu l'alarme et n'est pas sorti lors d'un exercice d'évacuation (UI 92).

Développement professionnel :

En 2011, le nombre d'heures moyen de formation par salarié est de 36,33 heures contre 31,93 heures pour un salarié handicapé. Et le taux d'accès est de 91% contre 66 % pour un travailleur handicapé.

Nous ne savons pas quel plan d'action compte mettre en œuvre l'entreprise pour réduire l'écart sur le nombre d'heures et le taux d'accès à la formation des travailleurs handicapés.

Axes formation :

75% des formations sont dispensées sur l'Axe A Formation métier ; 3% sont dispensées sur l'Axe B Formation management ; 21% sont dispensées sur l'Axe C Formation générale

Nous nous interrogeons sur les moyens mis à disposition des équipes de formateurs et soutiens afin de former dans des bonnes conditions les Travailleurs Handicapés.

Dans le rapport, il manque une cartographie sur l'accessibilité des sites pour les travailleurs handicapés. Si un site est inaccessible, la formation doit arriver au salarié.

Evolution du regard et des mentalités :

En 2011, 70 personnes ont participé à l'une des 3 sessions « Démystifions le Handicap », 5 managers ont participé à la formation « je manage une personne en situation de handicap ».

Il serait pertinent que le thème du handicap soit inclus dans le cursus de formation des managers. Cela permettrait de favoriser l'accueil des salariés en situation de handicap dans les équipes.

Nous regrettons que l'entreprise n'ait pas répondu favorablement à la proposition de la CGT, soutenue par l'ensemble des élus du CE, de maintenir la boutique de Nanterre pour la transformer en agence spécialisée pour recevoir nos clients en situation de handicap. En Ile de France, il existe une seule boutique de ce genre.



Quel investissement compte mettre en œuvre l'entreprise pour les boutiques labélisées Handicap ? Nous aurions aimé avoir des prévisions sur le nombre de boutiques, le nombre de conseillers, les formations adaptés pour nos collègues qui accueillent les clients en situation de handicap.

Aménagement des fins de carrières :

En 2011, une personne a bénéficié du TSPH.

Dans ce rapport beaucoup de points restent à éclaircir sur l'accessibilité des locaux, le taux d'accès à la formation des travailleurs handicapés, les moyens mis à disposition des équipes de formateurs pour former les travailleurs handicapés dans de bonnes conditions, le nombre des boutiques labélisées Handicap.

La direction affirme sans cesse sa volonté de travailler à l'embauche de TH. Mais, la réalité ne correspond pas, loin s'en faut. Recruter seulement 10 TH en CDI est trop loin des besoins pour que le discours de la direction soit crédible. Malheureusement, trop souvent on a l'impression de directions qui cherchent à recruter des travailleurs handicapés valides !

Bien entendu, les élus CGT, suivis par l'ensemble des autres élus, ont voté contre ce bilan, une nouvelle fois déplorable.

Bilan alternance 2012

Comme tous les ans le bilan « alternance » présenté par l'entreprise ne nous permet pas d'étudier le point en profondeur. Le refus de la direction de donner les éléments chiffrés par unités est un vrai frein dans l'analyse.

Néanmoins, les éléments dont nous disposons font apparaître une différence de traitement entre les alternants dans les métiers techniques et ceux des métiers commerciaux. Il semble que dans les métiers techniques les jeunes soient davantage considérés comme des jeunes en phase d'apprentissage que dans les métiers commerciaux, où ils sont considérés comme des variables d'ajustement. Ajustement aussi bien en termes d'horaires de travail, de jours de travail, que de comblement de postes.

Le rapport fait apparaître aussi des déficiences en terme de tutorat avec des tuteurs pas ou peu formés, peu reconnus et dont les carences peuvent conduire à ce que les jeunes échouent dans leurs diplômes.

Il est aussi à déplorer le faible recrutement en CDI de ces jeunes pourtant formés : seulement 11% (contre 17% en national). France Telecom préfère recruter en permanence de nouveaux apprentis car ils sont largement subventionnés par les aides publiques.

Et après cela on versera des millions d'€ en communication pour donner l'image d'une entreprise socialement responsable !

Et on versera encore 2 milliards d'€ aux actionnaires pour supprimer des milliers d'emplois !

Rapport d'activité du T2

Les données communiquées par la Direction sont les suivantes :

Malgré une concurrence exacerbée, les résultats se maintiennent sur la DO IDF.

Parc mobile :

en baisse de 8,4% versus 31/12/2011 ; malgré les succès d'open +64,8% et sosh +804,9%. Notons que cette baisse est plus importante qu'au national (-3,7%).

Le parc HD et THD

reste quasi stable à -0,3%, la croissance du parc Fibre ne suffit pas à compenser l'érosion sur l'ADSL. Pour comparaison le parc est en hausse de 1,3% au national.

AD

Malgré une baisse des flux en boutique, les résultats sont bons et les AD deviennent les meilleurs contributeurs des ventes Fibre. Ces résultats prouvent l'importance des 110 boutiques FT sur la DO et rend incompréhensible la politique de fermeture massive prévue par FT (150 pour la France).

FTTH

Logements raccordables (T2) : 144473 (355300 en cumulé)
Ventes (T2) : 13235

Client raccordés (T2) : 7569 (64000 en cumulé).

L'Ile de France regroupe pourtant 12 millions de personnes ce qui illustre la pénétration particulièrement lente de la Fibre. Mais le taux de résiliation est trop élevé, ainsi que le faible taux de raccordement client par rapport aux ventes.

AVSC et CCO

Il y a au T2 une baisse importante des appels présentés dans ces unités. Cette contraction spectaculaire du flux d'appels constitue une présomption supplémentaire très forte de l'abandon progressif des services téléphoniques FT au profit de la sous-traitance. Malgré cette baisse les résultats sont en ligne avec les objectifs. Preuve que les objectifs sont bien établis en prévoyant l'accroissement de la sous-traitance.

UI

L'activité diminue faiblement tant au niveau des demandes de production, qu'au niveau du nombre de signalisations. Pour autant, le taux d'heures produites sur heures vendues reste bon à 102% ainsi que le CAPRESTIC à 112% en moyenne sur les 5 UIs.

Pour info le Caprestic (la facturation des techniciens d'interventions client) représente presque 10 millions d'euros au T2, + 1,4 millions à l'UIA ;

La dépose de câble cuivre représente 4,3 millions d'€ au T2 sur notre DO.

Le nombre d'instances de plus de 28 jours est de 3012 au T2 dont 78% sur la fibre. Donc l'activité, malgré des fluctuations, reste importante ; pour le caprestic qui reste au même niveau, et le nombre total de lignes fixes (FT et dégroupage) qui reste stable (36 millions pour la France).

Pour la CGT les données fournies aux élus ne donnent qu'une vision partielle, limitent à une analyse post-trimestrielle de l'activité, et empêchent d'aborder de réelles notions économiques. Aussi, la CGT maintient la demande d'expertise des comptes sur le périmètre de la DO IDF votée par les élus du CE et la création d'une véritable commission économique sur le périmètre de la DO IDF à cette fin.

Bilan de la formation du 1^{er} semestre 2012 et orientations 2013

Voilà le passage intermédiaire du bilan de la formation 2012 et les orientations pour 2013 qui donneront naissance au projet du plan de formation.

Le bilan semestriel est un passage obligé qui permet de vérifier si on est dans la ligne du plan 2012.

Un taux d'accès à la formation de 73% (7 salariés sur 10).

Une réalisation du plan annuel de 49% dont : 47,84% pour l'axe A (formation métier) ; 55,69% pour l'axe B (formation management) ; 49,14% pour l'axe C (formation générale DIF compris).

Formation des nouveaux arrivants en baisse de 37% par rapport à 2011 à rapprocher de la baisse des nouveaux arrivants de 48%.

Le taux de formation des femmes est de 77,24% contre 70,24% pour les Hommes.

Sur l'évaluation de la formation « à chaud », force est de constater que celle-ci s'effectue en fin de formation dans la précipitation et que souvent nous n'avons pas envie de « casser » le collègue qui nous a dispensé cette formation.

Une évaluation à froid existe. Elle est réalisée 45 jours après la formation mais suite à un problème technique pas de retour possible.

Une analyse plus attentive des chiffres montre des différences considérables entre les prévisions de la Direction et ce qu'elle a été capable de réaliser. Selon la Direction la différence s'explique par un prévisionnel un peu optimiste. En fait, il est plus probable que FT ne se donne pas les moyens de répondre aux besoins en formation.

Nous ne pouvons pas non plus aborder le problème de la formation sans parler des conditions dans lesquelles elle est dispensée, et particulièrement dans les AD.

Les formations se font souvent en express, sur un coin de table, dans la salle de repos, où ceux que l'on forme côtoient ceux qui déjeunent et à qui l'on demande de se taire pour ne pas gêner la formation.

De plus, ce sont souvent les mêmes personnes qui assurent formation et soutien. Et leur tâche ne se limite pas à France Télécom. Ils se déplacent aussi dans les boutiques de la GdT (Générale de Téléphonie c'est à dire le réseau de distribution partenaire). Ainsi, les formateurs étant occupés ailleurs, cela conduit à des difficultés pour les collègues à avoir les soutiens et/ou formateurs dont ils ont besoin au moment où ils en ont besoin. Notons aussi, qu'aucune donnée chiffrée ne permet de connaître le coût de cette charge pour des agents de FT qui exercent leurs compétences ailleurs.

Dans les Unités d'intervention aussi, nous croisons les collègues de la sous-traitance venir assister à des formations dans les locaux FT par les soutiens maisons.

Nous avons demandé aussi que nous soient donnés les ratios en temps et en ETP concernant : Formateurs/Soutiens ; Formateurs/Salariés ; Formation locale/Écoles Métiers ; Formations CDD/CDI ; Formation FT/Partenaires (sous-traitant). Ces éléments sont demandés bien sûr par Unité

Le DIF (Droit Individuel à Formation) est lui aussi sujet à fâcherie. Nous rappelons que le DIF est un droit et que le salarié peut choisir sa formation même en dehors du catalogue proposé par l'entreprise. Attention aux managers, qui par abus d'autorité, imposeraient les formations du catalogue.

Il y a sûrement besoin de communiquer vers la ligne managériale mais aussi en direction des salariés concernant le DIF.

Nous reprochons à ce bilan intermédiaire ce que nous dénoncions lors de la présentation des orientations générales 2012.

Particulièrement le manque d'anticipation des formations sur les nouveaux produits et services.

Orientations Formations 2013

Au-delà des mots il y a des défis pour demain sur lesquels FT ne doit pas « se loucher ». A travers ces orientations qui restent assez générales, nous ne retrouvons pas le grand projet industriel qui est le déploiement de la fibre et la reconquête des clients. Nous espérons que l'analyse du plan de formation courant novembre nous permettra de modifier notre impression mais...

Rappelons que, depuis des années la CGT revendique : Un temps de formation égal à 10% du temps de travail ; des formations métiers solides réalisées en interne ; la reconnaissance des compétences acquises par des promotions ; un bilan par Unité.

Les élus ont émis un avis négatif sur ce dossier par 15 voix contre (CGT, SUD et FO) et 6 abstentions (CFDT et CGC).



Budgets AEP et ASC

Conformément à la législation les budgets AEP (*fonctionnement*) et ASC (*activités sociales et culturelles*) du CE ont été proposées au vote de façon séparée.

Deux propositions pour chacun des budgets ont été soumises au vote. A chaque fois une proposition commune présentée par CGT, CFDT et FO et une autre présentée par SUD.

La CGC pourtant si virulente lors de la campagne électorale n'a présenté aucune proposition de budget. Quelle crédibilité !

Pourquoi une alliance entre la CGT la CFDT et FO ?

Nationalement, ces 3 OS (*avec la CFTC non représentée sur notre CE*) ont signé un accord (*voir notre compte-rendu de juin*) qui permet à chaque CE de gérer, à compter du 1^{er} janvier 2013, la totalité des vacances adultes (*précédemment, le CCUES en gérait une large part*). Ce nouvel accord de gestion qui donne plus de moyens aux CE et répond ainsi à la préoccupation CGT de toujours plus de proximité, a été validé dans notre CE par un vote en juillet.

En raison du refus de SUD (*1^{ère} OS sur notre CE*) d'assumer ses responsabilités dans le domaine des ASC (*voir nos précédents comptes-rendus*), une situation de blocage risquait de survenir. Blocage qui aurait hypothéqué les vacances dès 2013.

Afin d'éviter ce risque, la CGT, prenant ses responsabilités, a négocié la déclinaison, sur notre CE, de l'accord national avec les OS signataires, donc avec FO et la CFDT.

Nous sommes ainsi parvenus à un accord local. Bien évidemment, chaque organisation ayant ses priorités, il s'agit d'un compromis. Aucune des OS ne peut prétendre que cet accord reprend l'ensemble de ses propositions. Néanmoins, il s'agit d'un compromis qui permet d'assurer un projet commun équilibré pour les ASC (*pour les AEP également*).

La CGT s'est battue pour le maintien d'un catalogue vacances adultes, seule garantie que tous les ouvriers, quels que soient leurs moyens financiers, puissent partir en vacances, avec leur famille. Pour répondre à nos exigences en termes d'éthique, nous nous battons pour que le catalogue soit établi essentiellement avec des prestataires du tourisme social ; et pour que tous les membres d'une même famille aient le même pourcentage d'aide, calculé en fonction du quotient familial. Nous avons opté pour un catalogue annuel, débarrassé de la contrainte des 7 jours, et dont le budget nous permettra d'offrir plus de choix dans l'offre, ainsi qu'un plus grand nombre de places. Le budget de ce catalogue sera de 1 200 000€ (*le dernier catalogue avait un budget de seulement 200 000€*).

Nous avons milité pour que perdurent sur notre CE les activités maintenant le lien en les salariés comme les sorties culturelles, les soirées CE, les sorties enfants.....

Mais, nous avons aussi essayé d'être à l'écoute d'un grand nombre d'entre vous qui, au travers de leurs votes, ont exprimé leur volonté d'avoir plus de liberté dans le choix de leurs prestations et avons accepté que soit attribué un montant annuel par salarié en fonction de son quotient familial et utilisable à sa convenance. Ce montant (*pouvant aller jusqu'à 980€ pour les plus petits QF*) pourra être utilisé en libre choix pour tout ou partie de remboursement, pour le sport, la culture, la billetterie, les chèques cadeaux, les chèques vacances... Les différentes offres ou « tiroirs » seront débattus et détaillés lors des prochaines commissions ASC et devront rester dans la limite des plafonds imposés par l'URSSAF. Même si nous ne sommes pas persuadés que ce système soit le meilleur, nous sommes prêts à l'expérimenter sur les deux prochaines années. C'est l'esprit de l'accord que nous avons signé avec les deux autres OS.

Résultats des votes :

AEP (de fonctionnement) :
Proposition SUD, 9 voix
(SUD 7 + CGC 2) ;
Proposition CGT/ CFDT/ FO :
12 voix (CGT, CFDT et FO)
c'est la proposition adoptée.

ASC : Proposition SUD :
7 voix ; Proposition
CGT/CFDT/ FO : 12 voix
(CGT, CFDT et FO).
Nota : la CGC n'a fait
aucune proposition et n'a
voté pour aucune des deux
propositions.

**Le 14 novembre, avec tous les salariés européens,
agissons contre l'austérité et pour de véritables solutions !
La CGT a déposé un préavis de grève.
L'austérité n'est pas la solution : c'est le problème !**

Pour recevoir par mail les infos de la CGT adressez vous au syndicat départemental de votre lieu de travail ou à : urif.cgt.fapt@orange.fr

**CR réalisé le
6 Novembre 2012**