



# RÉUNION du Comité d'Etablissement DO Ile de France

**CE du 20 Décembre 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 :

- Élection d'un nouveau Secrétaire
- Recrutement d'un(e) Directeur (rice) au CE
- Prestations ASC
- Info sur la PVC
- Info complémentaire sur le bilan égalité pro
- Info sur la féminisation des recrutements en AD

## Déclaration préalable de la CGT

En août 2012, le syndicat SUD, pour justifier son refus d'assurer la présidence de la commission ASC, a invité les OS signataires de l'accord national de transfert des vacances adultes du CCUES vers les CE à se débrouiller pour gérer les ASC.

Je cite le RS de SUD : « Nous demandons à ces OS de prendre leurs responsabilités et la présidence de la commission ASC. ».

C'est ce que nous avons fait avec la CFDT et FO en nous entendant sur une gestion concertée des ASC durant cette mandature.

Cette entente est un compromis, ce n'est pas le programme de la CGT ni celui de la CFDT, ni celui de FO. Chacune des trois OS a fait des concessions pour pouvoir mettre sur pied un programme de gestion qui satisfasse, du moins l'espérons nous, les attentes des collègues. C'est dans cet esprit, sans considération partisane, que la CGT a passé cet accord avec FO et la CFDT.

Au motif de cet accord, le syndicat SUD a décidé de démissionner du poste de Secrétaire qu'il occupait jusqu'alors

Quelques remarques s'imposent :

- Tout d'abord pour rappeler que la CGT n'a jamais demandé cette démission. Bien au contraire, nous avons toujours dit que la volonté des électeurs devait être respectée. C'est pourquoi nous souhaitions que SUD préside la commission ASC en tant que première OS au CE. C'est parce que SUD s'y est refusé qu'une autre voie a dû être trouvée pour ne pas laisser les ASC en déshérence. Je cite à nouveau le RS de SUD répondant à la CGT : « Je comprends que vous ne vouliez pas mettre les mains dans le cambouis et nous saurons l'expliquer aux salariés. ».

- Ensuite pour dire que la conception du rôle du Secrétaire induite par la démission de SUD n'est pas la notre. En effet, démissionner du Secrétariat au motif qu'on ne peut pas faire prévaloir ses propositions en matière d'ASC conduit à considérer que c'est là sa responsabilité principale. Or, pour la CGT le rôle du Secrétaire n'est pas la gestion des ASC. Pour nous, les décisions ASC sont prises collectivement par le CE après que les commissions et sous commissions aient préparé les dossiers. Et la gestion en est ensuite assurée par les salariés du CE.

- Pour la CGT, le rôle du Secrétaire est un rôle politique. Face à la Direction, sans compromission, il s'agit de défendre les salariés, notamment lors de l'établissement de l'ordre du jour avec le Président.
- Le rôle du Secrétaire n'est pas non plus de gérer les salariés du CE. Pour cela, au CE comme partout, il faut un responsable de service. Directeur dont le principe de recrutement sera soumis au vote lors de cette séance.



- Enfin il faut souligner le manque de respect des électeurs que cette démission traduit. En effet, alors que les salariés ont donné la première place au syndicat SUD, il trahit cette confiance en abandonnant ses responsabilités.

**Mais, il faut avancer et tenter de sortir du blocage généré par cet abandon.**

- La CGT est deuxième organisation après les dernières élections. La question nous est donc posée d'assumer la tâche de Secrétaire suite à la démission de SUD. Nous avons longuement réfléchi à cette problématique.
  - Refuser d'assumer cette responsabilité puisque ce n'est pas à nous que les électeurs l'ont confiée serait une position plus confortable pour nous.
  - Mais quelle serait alors la situation des collègues ? Face à la Direction, après avoir été lâchés par la première OS, doivent-ils aussi l'être par la deuxième ?
- Pour sa part, la CGT rejetant les considérations électoralistes, fidèle à son histoire à ses principes et à ses valeurs, fait toujours prévaloir l'intérêt des salariés avant toute autre considération.

- C'est pourquoi, refusant la facilité et rejetant la politique de la chaise vide, nous avons décidé de présenter un candidat au poste de Secrétaire de notre CE. Pour reprendre l'expression de notre collègue de SUD, nous n'hésitons pas à mettre les mains dans le cambouis.
- Cependant, si SUD, retrouvant ses esprits, exprimait le souhait de reprendre la place que les électeurs lui ont confié, nous serions prêts à examiner la nouvelle situation.

La situation particulière nous a conduit à axer cette déclaration préalable sur la question du Secrétaire et du fonctionnement du CE, mais que la Direction ne s'y trompe pas, nous n'oublions pas l'essentiel. A savoir que nous ne servons pas les mêmes intérêts qu'elle. Nous luttons pour ceux des collègues alors que France Télécom œuvre pour spolier les salariés du fruit de leur travail.

#### Notre PDG constate : je cite :

- FT a bien encaissé le choc de la 4ème licence ;
- nous allons terminer 2012 avec autant de clients que fin 2011 ;
- nous avons récupéré les clients perdus au 1er trimestre 2012 ;
- l'ARCEP vient de déclarer FT 1er sur 85% des critères mesurant la qualité du réseau.

Et pourtant, malgré ces constats, il défend la fameuse idée du choc de compétitivité. Il ignore ainsi, à dessein, la productivité des salariés de FT qui est très élevée. Il oublie, tout aussi délibérément, que les résultats positifs qu'il évoque sont dus au travail des salariés, et en rien aux actionnaires, qui continuent pourtant à se nourrir des richesses qu'ils ne produisent pas !

Malgré ces bons résultats, la direction de FT continue à refuser une véritable prise en compte de la pénibilité allant même jusqu'à suspendre la négociation.

Quelle honte ! Honte à ceux qui se gobergent sur le dos des salariés et qui refusent la reconnaissance de la pénibilité, qui refusent la prévention et toute compensation, et qui refusent la réparation.

Honte à ceux qui refusent tout coup de pouce au SMIC alors que la rémunération des patrons du CAC 40 parmi lesquels notre PDG, a augmenté de 4% en 2011. Après 34% en 2010 !

Ainsi donc, en moyenne certes, un patron du CAC 40 perçoit 350 000€ par mois ! Comparé avec le salaire moyen à FT, et on voit qui sont les nantis, les profiteurs, les rapaces.

Vous-même, Monsieur le Président, malgré ces bons résultats, refusez le moindre geste en faveur des collègues, sur notre DO. Vous pourriez, par exemple, comme nous vous l'avons déjà demandé, décider pour l'ensemble des unités de la DO, de départs anticipés les 24 et 31 décembre et de compensations, pour les personnels travaillant ces jours là.

Enfin, nous terminerons en rappelant que visiblement le dialogue social est un vain mot sur notre DO. En effet, après avoir attendu plusieurs mois des réponses à nos questions relatives au bilan social, nous attendons maintenant depuis plusieurs mois la rectification des réponses erronées que vous nous avez donné.

## Élection d'un nouveau Secrétaire :

Suite à la démission du Secrétaire SUD, la CGT a décidé de prendre ses responsabilités et d'assumer en tant que 2<sup>ème</sup> organisation syndicale le poste de secrétaire de CE. Voir ci-dessus la déclaration préalable de la CGT.

Suite à notre déclaration, la délégation SUD a réclamé un deuxième poste au sein du bureau au motif qu'elle est la première OS au CE. Jusqu'à son départ SUD avait deux postes. Il n'y avait alors qu'un seul poste pour la CGT et personne ne s'en offusquait, pas même nous. Au passage rappelons que personne n'a demandé à SUD de démissionner du Secrétariat. Quelle logique y a-t-il à démissionner d'un de ses deux postes et ensuite se lamenter de n'en avoir plus qu'un ? Quelle logique y a-t-il de se plaindre de n'avoir pas « droit » à toute sa place après en avoir abandonné le poste principal ? L'objectif serait il de passer pour une victime ? **La ficelle est décidément trop grosse !**

Pour compléter ce compte rendu, soulignons que les autres membres du bureau n'ayant en rien démérité, il aurait été pour le moins surprenant de demander à tel ou tel de démissionner pour donner une place à SUD. Sous quel motif ? Permettre à SUD de compenser l'abandon de ses responsabilités par une position de blocage ?

Cependant, pour être exhaustif, soulignons que dans sa déclaration préalable la CGT a rappelé qu'elle serait prête à examiner la situation si SUD se décidait à assumer à nouveau ses responsabilités au Secrétariat.

**Le nouveau Secrétaire du CE de la DO IdF est donc désormais Jean Marc PALAU** élu à la majorité avec 19 voix pour et 2 abstentions (CGC).



## Recrutement d'un(e) Directeur (rice) au CE

Depuis la création des CE en 2005, la CGT a toujours défendu la nécessité d'avoir une Directrice ou un Directeur. Son rôle étant de mettre en œuvre les décisions des élus en organisant le travail des salariés du CE. Sur cette nécessité, nous avons toujours été mis en minorité dans les débats des différents bureaux (même à l'époque des DR) notamment en raison de l'opposition de SUD à cette idée.

Depuis 2005, dans les DR puis à la DT et DO, les salariés recrutés au CE l'ont toujours été par les bureaux qui réalisaient les entretiens et décidaient du choix des personnes à embaucher. Pour le principe du recrutement d'un(e) responsable de service, en raison de l'opposition de principe de certains élus à ce recrutement, et par souci de transparence, nous avons souhaité que ce point soit à l'ordre du jour.

Après débat, le principe de cette embauche a été voté à la majorité : 12 voix pour (CGT, CFDT et FO) ; 9 voix contre (SUD et CGC). Les motifs des opposants à cette décision étant que la fiche de poste n'était pas complètement finalisée. C'est une curiosité que de devoir préciser les missions d'un responsable chargé d'organiser le travail des salariés d'un service. Le bureau a été chargé par la décision votée de s'occuper de l'ensemble du processus de recrutement. Recrutement qui sera effectué en dehors de tout « copinage » grâce à des appels à candidature et des entretiens d'embauche.

## Décisions ASC :

### Diverses propositions ont été soumises au vote des élus en matière d'ASC :

#### • Liste des bénéficiaires :

La liste des bénéficiaires des prestations ASC qui devait être revue depuis que la répartition entre les CE et le CCUES a changée. Ainsi, par exemple, les retraités ne sont plus sur notre liste puisque désormais ils seront « gérés » par le CCUES. Cette liste a été adoptée à l'unanimité.

#### • Autres décisions prises à l'unanimité :

Les prestations CESU handicapé ; sorties enfance ; heureux événement. Prestations reconduites quasi à l'identique des années précédentes.

#### • Fête familiale :

Le principe d'une fête familiale, (*parents ET enfants*), avait été voté lors d'une précédente séance dans le budget prévisionnel. Soulignons qu'il avait été décidé en commission ASC de confier aux sous commissions enfance et culture la mission de faire des propositions aux élu(es) lors du CE de janvier. Las ! SUD a décidé de faire cavalier seul en faisant leur propre proposition dès décembre (*une sortie au cirque pour changer*) Les élus CGT CFDT et FO ont donc soumis également une proposition de cadrage de la fête, qui restera à finaliser en commission et sous commissions Deux propositions différentes ont donc été examinées lors de ce CE. C'est la proposition CGT, CFDT et FO qui a été adoptée par 12 voix pour contre 7 (SUD) et 2 abstentions (CGC).

#### • Catalogue vacances :

Le cadrage du catalogue vacances (*calendrier, bénéficiaires, montant de la participation du CE en fonction du QF, principes d'historisation, budget...*) a été voté par 12 voix pour (CGT, CFDT et FO) et 9 abstentions (SUD et CGC). La CGC ne partage pas le principe des subventions au QF (*quotient familial*) : SIC ! Et SUD, d'accord sur le principe du catalogue trouve que le montant du budget (*1,2 million d'€*) est trop élevé. Il est vrai que le précédent n'était que de 200000€. SUD qui reproche à la CGT d'avoir accepté le principe d'un compte individuel n'en est pas à une contradiction près ! L'objectif de la proposition adoptée est de permettre environ 2000 places ; et aussi des départs de 15 jours alors que précédemment, nous étions bloqués à 7 nuits. Voir ci-dessous le tableau des aides

Les aides seront par ouvrants et ayants droits. La participation du CE pourra aller jusqu'à 75% du tarif proposé.

Ces propositions ont pour but de permettre à tous, quelque soit la situation familiale, quels que soient les revenus, de partir en vacances. Le budget du catalogue correspond à cette volonté politique, un budget moindre n'aurait été serait qu'un affichage qui ne permettrait pas d'atteindre cet objectif.

Durée	Type de Séjour	Tranche de QF													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Quelle que soit la durée	Circuits Auto-tours Séjours étranger	900	850	800	750	700	650	600	550	500	420	340	290	220	160
	Location	300	250	235	220	200	185	170	150	135	120	100	85	70	50
1 Semaine	PC&DP sans vol	450	425	400	375	350	325	300	275	250	210	170	145	110	80
2 Semaines	PC&DP sans vol	900	850	800	750	700	650	600	550	500	420	340	290	220	160

#### • Compte individuel :

Les propositions présentées en commun par CGT, CFDT et FO ont été adoptées par 12 voix pour contre 7 (SUD) et 2 abstentions (CGC). SUD a voté contre par opposition au « compte individuel » et a présenté ses propres propositions (*toutes rejetées par 12 contre, 7 pour et 2 abstentions*). La CGC pour sa part n'a pas voulu approuver les propositions communes par opposition (à nouveau) au principe de la prise en compte du Quotient Familial. Re SIC !

Les propositions votées portent sur l'aide (*au QF*) à la pratique sportive, culturelle, le spectacle vivant, l'aide aux vacances (*remboursement sur factures*), les chèques vacances, le Cesu, les chèques culture, les chèques cadeaux. Cette liste n'est pas exhaustive.

**Les détails et modalités pratiques des différentes prestations ASC seront développés dans un tract ultérieur spécifique.**

## **Bilan égalité pro, complément d'information : indicateurs de rémunération AFO/ACO :**

Précisons que cette séparation AFO/ACO dans le bilan égalité pro est réclamée par la CGT depuis de nombreuses années. Mais, il a fallu une décision de justice pour que FT se décide à satisfaire notre demande.

On constate dans les informations fournies que plus les femmes montent en classification plus elles sont discriminées par rapport aux hommes. Cependant nous ne pouvons pas vraiment tirer des conclusions de ces données. Car il en manque une essentielle : l'ancienneté.

En effet, comment comparer deux situations afin de déterminer s'il y a (*ou non*) discrimination sans connaître l'ancienneté des deux personnes comparées ? Par exemple un homme et une femme ACO tous les deux ont une différence de traitement de 500€ pour le même poste. Si l'homme a une ancienneté largement supérieure cela peut se justifier, mais sinon... Sans cet élément impossible d'établir la discrimination.

Devant la protestation de la CGT, la Direction s'est engagée à fournir ces données pour le prochain bilan. A suivre...

### **Féminisation des recrutements en AD**

Lors d'un précédent CE concernant la féminisation des recrutements, la CGT avait dénoncé la faiblesse des recrutements de femmes. En effet, on peut comprendre qu'il y ait des difficultés à recruter des femmes dans les métiers techniques mais certainement pas dans les métiers de la vente et plus particulièrement celle des vendeuses en AD.

Depuis, un premier bilan fait apparaître un progrès. Plus 5% de janvier à août 2012 pour atteindre 30%. D'une part, ce chiffre doit être confirmé sur l'ensemble de l'année, mais d'autre part, 30% de recrutements de femmes reste largement insuffisant. FT a lancé un questionnaire pour tenter de comprendre les difficultés à recruter des vendeuses. Mais, d'une part, ce questionnaire s'adresse à des vendeuses déjà embauchées en CDI et non à des vendeuses en CDD qui ne postulent pas pour obtenir un CDI, mais, d'autre part, seulement 4 vendeuses ont répondu. Ce petit chiffre interdit toute analyse. À suivre...

### **Information sur la PVC Part Variable Commerciale Marché Grand Public**

La nouvelle PVC arrive après trois expérimentations. Une seule PVC mais deux modèles :

- 1 modèle 70/30% pour les vendeurs en boutiques et les conseillers de la files Prévenance Conquête. Qui se divise comme suit :
  - ⇒ 50% valo individuelle pérenne avec des paliers valo différenciés AD, AVSC, CCO, OPEN, GT
  - ⇒ 20% sur un nombre d'offres prioritaires à atteindre (*5 en AD, 3ou 4 selon les GT groupe de traitement selon la typologie d'appel des clients, les offres peuvent être différentes selon les boutiques pour les vendeurs en boutique et selon l'équipe pour les conseillers clients*)
  - ⇒ 30 % sur 4 à 5 objectifs SAM (*satisfaction, accompagnement multicanalité client*) choisis parmi un référentiel national
- 1 modèle 50/50 % pour les activités majoritairement services en configuration PARC pour les conseillers clients des files Usage et Bienvenue qui se divise comme suit :
  - ⇒ 30% valo individuelle pérenne avec des paliers valo différenciés AD, AVSC, CCO, OPEN, GT,
  - ⇒ 20% sur un nombre d'offres prioritaires à atteindre (*3ou 4 selon les GT groupe de traitement selon la typologie d'appel des clients, les offres peuvent être différentes selon l'équipe pour les conseillers clients*)
  - ⇒ 50 % sur 4 à 5 objectifs SAM (*satisfaction, accompagnement multicanalité client*) choisis parmi un référentiel national

Pour la CGT cette nouvelle PVC reste une usine à gaz ou les marges de manœuvres locales DO, UO, Responsable de secteur ou Responsable de Plateau, responsable de Boutique ou responsable d'Équipe sont mal définies, avec une enveloppe budgétaire qui ne change pas et qui ne prend pas en compte la différence entre le travail prescrit et le travail réel tel que le préconisait l'expertise du cabinet Emergence effectuée sur l'AD IDF Centre.

De plus, il va y avoir plusieurs grilles de rémunération sur les mêmes métiers avec les critères multiples à la main des managers.

En fait, FT a encore pris en compte ses véritables objectifs (*notamment la mise en place de la pérennité et le contrôle du budget P/V*) au lieu des intérêts des salariés.

Pour la CGT c'est bien par la mobilisation de tous les vendeurs et conseillers clients des AD, AVSC et CCO sur des revendications qu'ils auront définies ensemble qu'ils pourront voir réellement évoluer leur condition de travail et leur pouvoir d'achat et non pas en attendant un plus de l'entreprise qui les réserve en priorité à ses actionnaires.

Des informations plus précises sur le sujet dans nos prochains tracts.

**Les élus CGT du CE de la DO Île de France vous souhaitent une bonne année 2013.  
Qu'elle soit remplie de joie et de bonheurs pour vous vos familles et vos proches.  
Qu'elle soit l'occasion de nombreux succès revendicatifs  
que nous obtiendrons ensemble grâce à notre mobilisation !**