

L'ECHO DES TELCOS

Numéro 5 - février 2017

Le journal #CGT des salariés des télécoms

EDITO :

De la régulation de la concurrence: chronique de la schizophrénie du libéralisme.

L'un va trop vite ici, l'autre est en retard là, celui-là regarde trop de ce côté...

Lorsque l'on ne tient pas compte des réalités et diversités dans le secteur, notamment les stratégies en matière d'investissement et la politique de l'emploi, on se risque à des sorties simplistes telles que celles de l'ARCEP.

Pour la CGT, la démonstration est faite de l'inefficacité du dogme de la concurrence libre et non faussée qui a détruit près de 50.000 emplois en 20 ans et fait prendre au pays un retard considérable sur les réseaux.

C'est aussi la cause de la mise en concurrence des salariés dans le secteur, avec un patronat qui voudrait que la convention collective ne joue pas son rôle de socle commun des droits et garanties.

Qu'il s'agisse de l'emploi, des salaires, de la reconnaissance des qualifications, de la qualité de vie au travail, et parce que les promesses n'engagent que ceux qui y croient, la CGT entend, en 2017 aussi, peser aux côtés de tous les salariés du secteur **pour des droits et garanties de haut niveau et pour l'application de la CCNT à tous les salariés du secteur.**

Salaires 2017 :

Quand le patronat la joue petit bras...

Comme chaque année, entre décembre et février se négocient les augmentations des minima salariaux de la convention collective. Il est utile de rappeler que pour beaucoup de salariés en dehors des plus grandes entreprises du secteur des télécoms, cette revalorisation des minima est la seule augmentation de salaire. Et même dans les plus grandes entreprises du secteur, on recense chaque année des salariés dont la rémunération est inférieure aux minima de la branche.

Cette négociation n'est donc pas une simple formalité pour la CGT et nous y attachons une grande importance.

Force est de constater que tout le monde autour de la table n'y attache pas la même importance. Comme chaque année, le patronat souhaite limiter la discussion à une augmentation couvrant tout juste celle du « cout de la vie » que représente – paraît-il – l'indice des prix à la consommation de l'INSEE.

C'est ainsi que le patronat à proposé (après plusieurs suspensions de séance pour donner le change et laisser penser qu'il s'agit bel et bien d'une négociation) une augmentation de :

- 1,5% pour les salariés en catégorie A (un peu plus de 22€ brut par mois)
- 1,2% pour les salariés en

catégorie B (un peu moins de 19€ brut par mois)

- 1% pour les salariés en catégorie C (un peu plus de 17€ brut par mois)
- 0,8% pour tous les autres (soit entre 15€ brut par mois en catégorie D et 47€ brut par mois en catégorie G).

Pour la CGT, cette mascarade appelée « négociation » ne répond en rien aux besoins des salariés.

Pourtant, les revendications que portent la CGT sont légitimes et méritent que nous lutitions ensemble pour obtenir :

- des salaires qui permettent de vivre et non de survivre (voir tableau page suivante);
- l'exclusion des part variables dans le calcul des salaires minimum;
- une mensualisation des minima;
- la mise en place d'un plan triennal au terme duquel les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes doivent avoir disparu;
- la suppression de la catégorie D Bis là où elle existe encore et le passage automatique des salariés en groupe E.

On est loin du compte ! La satisfaction des revendications se gagnera par votre mobilisation !

ça se passe dans les entreprises de la branche des télécoms...

La CGT demande la CCNT pour les sous-traitants

En 2012, le gouvernement a lancé le plan très haut débit, destiné à couvrir l'ensemble du territoire. Les zones rentables sont confiées aux opérateurs privés, les autres aux collectivités.

Quel que soit le maître d'œuvre, collectivité ou opérateur, la construction du réseau FTTH est entièrement confiée à la sous-traitance. C'est dans une logique de moins disant social que s'opèrent les appels d'offres, jusqu'à l'utilisation de salariés «détachés» travaillant

et vivant dans des conditions intolérables.

Organiser et financer la précarité et la misère, que ce soit avec les richesses créées par le travail ou l'impôt, pour la CGT c'est non! Nous exigeons que des critères sociaux soient imposés dans les appels d'offres, tant en terme de salaires que de conditions de travail. Une première solution serait d'imposer à ces entreprises d'adhérer à la convention collective des télécommunications.

Salaires de branche 2017:

Groupe	Seuils	Minima 2016	Minima 2017	Minima CGT
A	1	17 931 €	18 200 €	21 600 €
	1 bis	18 692 €	18 972 €	22 680 €
	2	19 614 €	19 908 €	27 000 €
	3	20 620 €	20 929 €	32 400 €
B	1	18 902 €	19 129 €	25 920 €
	1 bis	19 522 €	19 756 €	27 216 €
	2	20 335 €	20 579 €	32 400 €
	3	21 739 €	22 000 €	38 880 €
C	1	20 514 €	20 719 €	30 240 €
	1 bis	21 696 €	21 913 €	31 752 €
	2	23 668 €	23 905 €	37 800 €
	3	24 617 €	24 863 €	45 360 €
D	1	23 897 €	24 088 €	34 560 €
	1 bis	24 925 €	25 124 €	36 288 €
	2	27 148 €	27 365 €	43 200 €
	3	28 677 €	28 906 €	51 840 €
E	1	29 976 €	30 216 €	39 228 €
	1 bis	34 409 €	34 684 €	41 189 €
	2	39 248 €	39 562 €	49 035 €
	3	41 761 €	42 095 €	58 842 €
F	1	41 007 €	41 335 €	43 200 €
	2	49 212 €	49 606 €	54 000 €
G	1	58 582 €	59 051 €	47 520 €
	2	71 273 €	71 843 €	59 400 €

Seuil 1 bis = 2 ans d'ancienneté dans le groupe

Seuil 2 = 10 ans d'ancienneté dans le groupe

Seuil 3 = 15 ans d'ancienneté dans le groupe pour les A à D et 20 ans pour le E

Minima 2016 et 2017 = salaire annuel brut incluant les parts variables

Minima CGT = Salaire de base brut (hors part variable)

Même Groupe, droits différents : les patrons font leur marché

Comme de nombreuses grandes entreprises du CAC 40, les opérateurs de télécoms exploitent les nombreuses possibilités offertes par celles et ceux qui font les lois pour contourner l'application des conventions collectives lorsqu'ils les jugent trop favorables aux salariés.

C'est ainsi que, par exemple, Free a confié ses centres de relation clients à des filiales de sa maison mère (Iliad). Pourquoi ce montage financier ?

Les centres de relation clients ainsi détenus par une holding multi-activités, échappent à l'obligation d'application de la convention collective des télécoms. La méthode fait des émules.

Ainsi SFR est en passe d'externaliser ce qui lui reste de relation clients interne



chez un sous-traitant... que la maison mère de SFR (ALTICE) vient de racheter !

Même cause, même effet : les salariés concernés vont perdre des droits en changeant de convention collective !

Un autre exemple est celui des boutiques. Quasi systématiquement mises dans des filiales, elles se voient appliquer diverses conventions collectives toutes moins favorables que celle des télécoms.

Mais la précarité, la souffrance et la pénibilité au travail ne sont pas des fatalités.

En s'organisant et en se mobilisant avec la CGT, les salariés ont le pouvoir de changer la donne en commençant par **lutter pour un alignement de toutes les entreprises filiales sous-traitantes sur les garanties collectives du donneur d'ordre lorsqu'elles sont plus favorables.**

ID EXPERT : BONNE ANNEE 2017!

ID-Expert est une entreprise de 50 salariés spécialisée dans le contrôle des transactions bancaires sur internet.

L'employeur a décidé de sous-positionner tout le personnel par rapport à la CCNT : les employés et agents de maîtrise en B au lieu de C et D, un cadre en D au lieu de E.

La CGT a dénoncé ces pratiques et porté l'exigence de la reconnaissance des qualifications dans le cadre de la CCNT.

Les salariés ont exprimé leur soutien massif à cette revendication lors des élections DUP qui ont eu lieu le 4 janvier dernier. En effet, la CGT obtient 67.5% des voix chez les titulaires et 70% chez les suppléants, soit les 2/3 des sièges.

Un beau pied de nez au syndicat maison puisque la CGT, désormais majoritaire, fera barrage à tout recul social, fera respecter la convention collective et œuvrera à l'obtention de droits nouveaux pour l'ensemble du personnel.

SFR : rien pour les salariés?

Depuis son rachat par ALTICE, SFR verse 650 millions € par an d'intérêts bancaires uniquement à cause de ce rachat. Fin 2015, SFR versait 2,5 milliards € de dividendes à sa maison mère en s'endettant encore plus, portant ainsi les intérêts bancaires à 750 millions € par an. Le coût du plan de 5000 suppressions d'emplois (soit 1/3 des effectifs) voulu par la direction est estimé à 1 milliard €.

Entre 2014 et 2017, ce sera donc plus de 6 milliards € qui auront été distribués aux banques, à l'actionnaire ou pour supprimer des emplois.

Dans le même temps, SFR n'aura augmenté que de 0,6% ses salariés en moyenne puisque pour la 2ème fois en 3 ans, la direction n'envisage pas d'augmenter les salaires !

Comme d'habitude certains s'en sortent mieux que d'autres. Pour les remercier d'avoir si brillamment accompagné les choix de l'actionnaire, les directeurs, eux, se sont vus attribuer chacun en moyenne plus de 18% de part variable sur la même période.

Tout simplement révoltant !

Accord de branche sur le numérique : pour une société de progrès

Une négociation sur l'impact du numérique va s'ouvrir au niveau de la branche.

Comme elle l'a fait pour l'accord Orange dont elle est signataire, et comme elle le porte dans chaque entreprise, la CGT entend bien que cette négociation ne se limite aux modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion.

Le «tout digital » pose des questions, nombreuses et complexes, dans la société, et donc dans les entreprises, où il crée de nouveaux risques pour les salariés.

Les outils de surveillance se généralisent et rendent possible une société à la «Big Brother», c'est aussi le cas dans les entreprises.

Cela pose, entre autres, la question de l'utilisation des données personnelles. Sans parler des risques d'«info-obésité» et de sur-sollicitations qui font déborder le travail sur le « temps libre » et augmentent les charges de travail (risques de burn-out).

Nous portons donc le droit à la déconnexion, mais aussi des mesures pour réduire les charges de travail.

Les technologies numériques permettent d'automatiser de nombreuses tâches et sont porteuses de forts gains de productivité :

il faut négocier le principe de leur partage, c'est une condition indispensable pour que ces nouvelles technologies soient porteuses de progrès social.

La réduction du temps de travail (32 heures) est un des outils de ce partage. Il faut identifier ces gains et se doter d'outils pour les mesurer.

Nous abordons donc cette négociation autour de 3 axes :

- le respect de la santé des salariés,
- les garde fou sur les données personnelles
- le partage des gains de productivité.

Le numérique peut être porteur de progrès social si les salariés pèsent en ce sens.

Paie ton contrat de prof. !

Si la CGT n'a pas signé l'accord 2015 sur la formation professionnelle en raison de ses insuffisances, nous avons activement contribué à des mesures d'amélioration des droits des salariés, comme le positionnement des contrats de professionnalisation.

Mais visiblement le patronat n'avait pas bien lu ce qu'il écrivait puisque, dès 2016, ont fleuri des dossiers positionnant les salariés sur la base du poste occupé et non du niveau de qualification visé.

Comprenez que du côté des directions, outre le financement de la formation par la branche, pour un salarié qui prépare un BAC+4, on préférerait le rémunérer à 85% du minima de la groupe C plutôt que du E...

L'opposition unanime des organisations syndicales a permis de mettre fin à ces dérives et l'avenant du patronat a été rejeté.

C'est quoi déjà l'expression à propos du beurre et de l'argent du beurre ?

Le Fake

Eclair de lucidité ou élan de justice sociale ? A se demander pourquoi ils ne l'ont pas fait avant ! Le dumping social peut-être ?

Toujours est-il que l'UNETEL a annoncé que la convention a effectivement vocation à normer les droits de TOUS les salariés travaillant dans une entreprise du secteur des télécommunications.

Ainsi boutiques des opérateurs, franchisées ou non, centres d'appels de Free, entreprises qui déploient de la fibre etc. passent sous CCNT !

Si ceci n'est pas encore vrai, nous le gagnerons en revendiquant tous ensemble les mêmes droits !



@CGTFAPT



/officiel.cgt.fapt



www.cgt-fapt.fr

