



UES France Télécom - Orange

Métiers du commercial, de la gestion et des centres d'appels : La CGT, une force à vos côtés !

Métiers du commercial, de la gestion, des centres d'appels internes. : Métiers incontournables !

Aujourd'hui vous représentez la plus grosse masse des salariés de l'entreprise, jugés métiers prioritaires, c'est sur vous que repose l'image de l'entreprise, mais au lieu de reconnaître vos qualifications, de recruter en interne pour faire face au développement du mobile de l'Internet, et autres produits et services, la direction, précarise l'emploi, réorganise les services afin de transférer toujours plus les activités de vente, de gestion, de relation clientèle à des entreprises sous-traitantes, exerce toujours plus de pression sur les salariés restants pour la réalisation des objectifs unilatéraux toujours à la hausse.

A tel point que les choix stratégiques de nos dirigeants, devenus experts en remplissage des portefeuilles d'actionnaires, menacent l'intégrité de notre entreprise et à terme son avenir et celui de tous les salariés.

La crise systémique actuelle est de ce point de vue aussi celle des choix de nos dirigeants qui ont alimenté les dérives du système financier au détriment des salaires, des conditions de travail, de l'emploi, de l'investissement, la recherche fondamentale.

La politique d'externalisation à l'œuvre répond à une seule logique, maintenir le niveau de dividendes coûte que coûte en transférant la gestion du personnel et le coût du travail dans le monde de la précarité quitte à fragiliser l'entreprise sur le moyen terme.

Vendeurs dans les boutiques, au téléphone, agents de gestion, du SAV, responsables d'équipes, cadres...chaque métier à sa raison d'être à France Télécom, à commencer par le droit d'intervention dans les choix de gestion.

La lutte pour le maintien et le développement en interne des activités et des emplois de proximité est de ce point de vue aussi la votre.

Il nous faut imposer une autre répartition des richesses, un combat que Victor Hugo illustre ainsi : « c'est de l'enfer des pauvres que naît le paradis des riches ».

Vous pouvez compter sur la CGT et ses militants, une force à vos cotés pour mener ce combat au quotidien.

**Le vote massif CGT
le 22 Janvier 2009
sera le message fort en ce sens
à la direction.**

Tous dans l'action le 29 janvier 2009 !

La crise économique amplifiée par la crise financière internationale touche durement une grande partie des salariés dans leurs emplois et leurs revenus. Alors qu'ils n'en sont en rien responsables les salariés, demandeurs d'emploi et retraités, en sont les premières victimes. Elle menace l'avenir des jeunes, met à mal la cohésion sociale et les solidarités ; elle accroît les inégalités et les risques de précarité. Surmonter cette crise implique des mesures urgentes d'une autre nature que celles prises par l'État et les entreprises, pour être au service de l'emploi et des rémunérations.

C'est pourquoi, toutes les organisations syndicales appellent les salariés du privé et du public, les chômeurs et les retraités, à une journée nationale de mobilisation interprofessionnelle le 29 janvier 2009 : elle donnera lieu dans tout le pays à des grèves et des manifestations. Elles appellent à agir massivement et à interpeller les responsables gouvernementaux, les responsables patronaux et les employeurs pour :

-défendre l'emploi privé et public, lutter contre la précarité et les dérèglementations économiques et sociales,

-exiger des politiques de rémunérations qui assurent le maintien du pouvoir d'achat des salariés, des chômeurs et des retraités et réduisent les inégalités, défendre le cadre collectif et solidaire de la protection sociale,

-des services publics de qualité qui assurent en particulier tout leur rôle de réponse aux besoins sociaux et de solidarité.

Toutes les raisons pour les salariés des catégories du commercial, de la gestion, des centres d'appels internes de s'engager dans l'action nationale unitaire le 29 janvier avec l'ensemble des salariés.





Où en est- on sur le travail du dimanche ?

La proposition de loi UMP sur le travail dominical a disparu de l'ordre du jour de l'Assemblée nationale du 15 janvier 2009. La majorité dément tout recul, assurant qu'il ne s'agit que d'un report dû à l'encombrement de l'agenda parlementaire.

En réalité la mobilisation des salariés concernés avec la CGT, qui a déposé au ministère des dizaines de milliers de signatures au bas de sa pétition, a semé la zizanie, y compris dans la majorité, au point que le texte a été repoussé. C'est la preuve que l'on peut faire reculer le gouvernement mais il faut rester vigilants et mobilisés, car cette loi pourrait revenir fin janvier début février.

La CGT vous appelle à signer et à faire signer la pétition en ligne sur son site Internet

Ce projet de loi fait suite à la demande des multinationales de la grande distribution, prétendument pour gagner un jour de consommation en plus, comme si la consommation des ménages était proportionnelle aux horaires d'ouverture des magasins. Or, la consommation, est proportionnelle au

pouvoir d'achat et donc aux salaires. Dans le contexte de crise économique, c'est de cela dont il faut parler. A travers cette proposition de Loi, c'est bien d'une nouvelle offensive de flexibilité et de déréglementation du travail dont il s'agit et qui concerne les AD, puis les autres services dans la foulée.

L'argument du « volontariat » ne tient pas, puisque ce ne sont pas les salariés qui décident de leurs horaires mais les employeurs. Et il est clair que les recrutements se feraient demain sur la base de l'accord avec le travail du dimanche s'il venait à être plus largement autorisé.

Cette proposition de Loi doit être abandonnée. Il ne s'agit pas seulement d'une question économique et sociale, mais aussi d'un choix de société.

Augmenter nos salaires et nos traitements !

Ceux qui ont contribué à l'augmentation du bien être d'un pays doivent en avoir leur part. Le progrès économique doit accompagner le progrès social.

Même dans nos métiers jugés prioritaires ou stratégiques par la direction, la perte du pouvoir d'achat est réelle et importante ces dernières années. Les employeurs recourent de façon excessive aux contrats à temps partiel, souvent en CDD ou en intérim, externalise. Des salariés, même en couple avec deux salaires, ont parfois du mal à finir le mois, quand il faut payer un loyer important ou rembourser les crédits du logement, payer l'essence pour des déplacements impossibles à réduire, etc.

En 2008, L'augmentation de 0,8% de la Fonction Publique et l'accord salarial à FTSA, signé par CFDT, FO, CFTC et SUD, ont vite été dépassé par l'ampleur de l'inflation. Cela n'a pas permis de redonner du pouvoir d'achat à tout le personnel de l'entreprise et à permis d'accentuer la part managériale sur l'augmentation générale.

La qualification du personnel doit être reconnue et rémunérée.

Cette qualification doit être reconnue dès l'obtention d'un diplôme professionnel dans l'emploi comme dans le salaire ;

Pour chacun des grands niveaux de qualification, le salaire de base minimum garanti devrait être sur la base du SMIC à 1600€:

- **niveau Bep / Cap** : 1,2 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification (SMIC), **soit 1 920 € brut** ;
- **niveau Bac** : 1,4 fois le salaire minimum, **soit 2240 € brut** ;
- **niveau Bts / Deug / Dut** : 1,6 fois le salaire minimum, **soit 2560€ brut** ;
- **niveau Licence / Maîtrise** : 1,8 fois le salaire minimum, **soit 2880€ brut** ;
- **niveau Bac + 5 / Ingénieur** : 2 fois le salaire minimum, **soit : 3200€ brut** ;

A partir de ces niveaux, toutes les grilles et tous les seuils doivent être revalorisés, les carrières améliorées et les promotions accrues

Pour 2009, il est nécessaire de se mobiliser et d'agir pour contraindre le patronat et le gouvernement à lâcher des augmentations générales qui répondent à nos besoins.

Non à l'objectivation sur les heures supplémentaires

Les militants CGT des boutiques de l'île de France sont intervenus à tous les niveaux, y compris au niveau de la direction métier pour dénoncer une nouvelle escroquerie consistant à rajouter des objectifs aux salariés qui effectuent des heures supplémentaires, notamment les dimanches et jours fériés, alors qu'une note « part variable des ventes DVD » du 1er Août 2008 (page 17) dit clairement qu'elles ne font l'objet d'aucune augmentation !

Partout demandons la régularisation des situations à partir de l'application de cette note.

Encore aujourd'hui, fort heureusement, les dimanches et jours fériés sont exceptionnels, et effectués sur volontariat.

Les dimanches gênent une journée de récupération la semaine qui suit le dimanche travaillé donc ça ne rallonge même pas la durée contractuelle.

Une raison supplémentaire pour demander le remplacement de la PVV par une prime de métier de minimum 500€ mensuel

Booster Game une drôle d'animation !

On croit avoir tout vu à France Télécom et bien non, tous les jours on découvre de nouvelles supercheries pour faire baisser la masse salariale et ne pas avoir à embaucher du personnel. Notre direction a fait appel à une agence de publicité pour utiliser, jusqu'au 31 janvier 2009 partout en France leur personnel pour vendre des mobiles.

La CGT ne laissera pas passer et exige le passage en CDI chez FT de tout les salariés Booster Game



Tenues vestimentaires ne pas lâcher

Les différentes actions de la CGT auprès des inspecteurs du travail, les interventions dans les CHSCT et auprès de la DRH groupe ont mis FT en difficulté concernant la mise en place des tenues vestimentaires dans la plupart des AD. Au prétexte que le CNHSCT en a discuté et que les CHSCT locaux ont mis ce sujet à l'ordre du jour il faudrait se plier à leurs desiderata, en dehors de l'application du code du travail. Pire ici ou là il faudrait vite modifier le règlement intérieur pour y faire figurer le port de la tenue sans pour autant ouvrir une véritable négociation au niveau national prévoyant des compensations financières.

Que dit le code du travail ?

Article L3121-3 du code du travail :

«Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, par des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que

l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Ces contreparties sont déterminées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif ».

Article R4228-1 du code du travail :

«L'employeur met à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisance et, le cas échéant, des douches ».

Partout exigeons que France Telecom :

- **Arête les pressions sur les agents concernant les tenues.**
- **Applique le Code du travail et ouvre des négociations (Vestiaires séparés hommes femmes, temps pour l'habillage et le déshabillage, attribution d'une prime de 150 € mensuel pour compenser la contrainte de la tenue).**

Les salariés du site Narbonne UAT étaient en grève début janvier

Las de subir les mobilités forcées ils ont exigé :

Des mesures d'accompagnement décentes pour rejoindre le plateau de Narbonne, au minimum équivalentes à celle définies par l'accord du 13 février 2008 :

- 1700€ de prime pour aggravation de temps de trajet ou plus en fonction de la réalité ;
- 2 mois de SGB dans le cadre de l'incitation à la mobilité
- 4500€ de remboursement de frais de transport et plus en fonction des cas
- 2000€ pour l'achat d'un véhicule
- Rachat de l'indemnité de résidence sur 36 mois
- 750€ d'aide pour le permis de conduire
- Formation à la sécurité routière
- Obtenir la prime du parcours de professionnalisation prévue par la décision 78 du 14 décembre 2006 (12% du SGB annuel).

Pour mieux vivre notre activité :

- Un plus grand nombre de soutiens mis à disposition des besoins des salariés débutants et/ou en difficulté,
- Des formations plus importantes et adaptées à notre activité (formation sur les services du fixe par exemple)

Pour la reconnaissance des qualifications :

- Le salaire minimum à 1600€ brut,
- Le II.3 pour tous les conseillers,
- Le III.2 pour tous les formateurs et soutiens,
- Le III.3 à minima pour tous les responsables d'équipe.

Des précurseurs ? Sûrement pas quand on sait de telles revendications notamment sur la reconnaissance des qualifications font l'objet de nombreuses pétitions à l'initiative de la CGT que ce soit dans tous les UAT mais aussi dans les CCOR ou las AVSC.

FT licencie une salariée cotorep à Marseille, belle image pour notre entreprise !!!

La section syndicale du site réagit vite et s'adresse à l'ensemble des salariés en écrivant ce tract :

Tous les conseillers du site 1014 de Marseille Sablier le savent, le mois de novembre était facile (**Ironie de l'histoire**), le SI disponible et les clients avenants. La salariée cotorep récemment embauchée a donc vécu sa période d'essai dans un contexte facile !!!.

C'est pourquoi, les managers du site le Sablier ont décidé de rompre brutalement sa période d'essai, selon une méthode bien rodée : convoquée seule devant les cadres et mise dehors immédiatement.

A la question DP CGT posée : « qu'avez-vous mis en œuvre pour l'aider dans l'atteinte de ses résultats ??? »,

L'encadrement du site le Sablier 1014 de Marseille a pris la décision de la renvoyer.

A la question commune des organisations syndicales : « sur quels critères avez-vous pris votre décision ? », **réponse** : « Cette personne n'a pas fait preuve des aptitudes pour tenir le poste dans de bonnes conditions »!!! .

Cette personne a 50 ans, elle a été embauchée comme travailleur Handicapé, (cotorep) elle est

atteinte de difficultés respiratoires qui étaient peu compatibles avec la pression écrasante qu'ont vécu les conseillers au mois de novembre lors de la mise en place de Fusion Plus.

Pourtant les conseillers 1014 proches de Laurianne ont vu les efforts qu'elle a menés pour s'intégrer.

On se demande ce que nous-mêmes serions devenus dans la même situation. Il est probable que la moitié du plateau aurait été liquidée sans autre forme de procès.

LA CGT ne peut admettre cette attitude scandaleuse. La élus(es) CGT vont faire voter une résolution en CE du 18 Décembre, afin de saisir la commission handicap du comité d'entreprise. Ce dossier doit être réétudié. Ils demanderont dans cette résolution le retour dans nos services de Laurianne.

La CGT, via le DS d'unité c'est adressé à la Directrice Territoriale, et lui a envoyé l'accord signé par FT sur le handicap en demandant la réintégration immédiate de cette personne. Pour l'instant, silence radio !!!!

La CGT ne lâchera pas et ira jusqu'au bout. Cette personne doit revenir dans notre entreprise. Le Comble, est que la Direction de l'unité fait une démarche afin d'obtenir un label social pour ces centre de relations clients !!!! Honte à eux !!!!

Le 22 janvier 2009,

**Donnons du poids et de la voix
À nos revendications**

VOTONS CGT



Le 29 janvier 2009,

Avec toutes les professions soyons nombreux à participer à la journée nationale unitaire de grèves et de manifestations

Montreuil, le 9 janvier 2009

Pour défendre vos droits, pour en gagner de nouveaux :

« Syndiquez-vous efficace »

Bulletin de contact et de syndicalisation CGT ✍

NOM : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Facultatif : ☎ (perso.) ☎ (profès.)

Courriel :

Grade/ Groupe : Métier :

Établissement (Nom et Ville) :

retourner à : Cachet
du
Syndicat