

Tenaces et Efficaces !

RSI France

Edito : 11 octobre, se mobiliser est une nécessité

La CGT, la CFDT, la FSU, Solidaires et l'Unsa appellent à une journée nationale d'action interprofessionnelle le 11 octobre 2011, pour une autre répartition des richesses créées, pour en finir avec la dictature des marchés financiers et les choix politiques d'austérité qui en découlent donnant encore et toujours plus de gages aux marchés financiers et aux agences de notations.

En Europe, l'unique réponse des dirigeants politiques est l'austérité : pression sur les salaires, réduction des services publics, de la protection sociale, des pensions, durcissement des conditions de travail et de vie. Face aux plans d'austérité, la règle d'or pour les salariés, c'est la mobilisation par des manifestations réussies en Pologne, en Italie, en Espagne, au Portugal, et d'autres mobilisations à venir partout en Europe.

En France, le plan Fillon pour réduire le déficit de la France est injuste, inéquitable et inacceptable et pénaliserait une fois de plus les salariés, contrairement aux assertions gouvernementales sur la contribution des plus fortunés.

La hausse de la CSG (600 M€), la taxe sur les mutuelles (1 200 M€), la taxe sur le tabac, l'alcool et autres boissons (1200 M€) seront

payées par les salariés. Alors que la contribution exceptionnelle sur les hauts revenus amènera 200 M€, soit 15 fois moins !

Certains salariés peuvent se dire « *malgré notre mobilisation, la réforme inique des retraites est passée* », ou encore « *nous sommes en campagne électorale et il serait mieux de répondre par le bulletin de vote* ». Tout d'abord, si nous devons éviter les mobilisations pendant les campagnes électorales, les salariés subiraient les mauvais coups patronaux (qui eux ne s'arrêtent pas !) pendant près de la moitié du temps, car les campagnes électorales démarrent de plus en plus tôt. Enfin, si la bataille des retraites n'a pas abouti à l'arrêt du projet gouvernemental, la mobilisation des salariés a permis de renverser l'opinion, puisqu'au début 35% estimaient le projet gouvernemental inacceptable et ils étaient 70% à la fin. Passer un tel projet en force contre l'avis majoritaire des citoyens cela laisse des traces.

La mobilisation n'est jamais inutile !

Et aujourd'hui encore, contre l'austérité qu'ils veulent nous faire subir, ne pas se mobiliser est l'assurance de perdre la bataille, tandis que si on agit, on ne risque que la victoire !

Ca nous concerne !

L'Autorité Palestinienne tente de relancer le processus de paix en demandant au Conseil de Sécurité de l'ONU de reconnaître l'Etat Palestinien comme le 194^{ème} Etat membre. Même si on sait d'avance que cela est voué à l'échec puisque les Américains ont d'ores et déjà annoncé leur veto, cela a au moins le mérite de mettre chacun devant ses responsabilités. D'un côté Israël, soutenu par les Etats-Unis, bafoue les lois internationales, occupe la Palestine et colonise à tout va, de l'autre les Palestiniens vivent dans le plus grand dénuement.

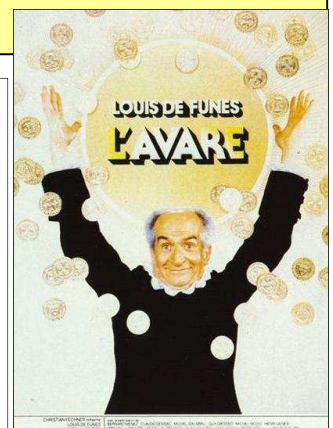
Mahmoud Abbas a tenu un discours ferme, l'objectif de cette action étant d'obtenir la reconnaissance d'un Etat libre et indépendant qui pourra vivre en paix, après bien des années de guerres et de souffrances. Depuis 1947 la Communauté Internationale ne fait pas appliquer ses propres résolutions, il serait grand temps qu'Israël soit contraint à accepter le plan de partage de l'ONU !

Sommaire :

- Edito p 1
- Concernés p 1
- Clin d'œil p 1
- ASC, nos propositions p 2
- Caisse Vegas, une insulte aux TSP p 3
- Orientations Formation 2012, c'est NON p 4
- Les rapaces ! p 4

RSI Golo : Le compte est bon !

16 patrons français, dont Stéphane Richard, sont pour une contribution exceptionnelle qui toucherait les contribuables français les plus favorisés. Stéphane Richard se dit donc prêt à payer 3% d'impôts en plus mais n'a pas oublié d'augmenter, avant, les 10 plus hauts salaires de France Télécom, dont lui, de 26%. J'enlève 3, j'ajoute 26 : le compte est bon ! Notre PDG veut continuer à profiter du système et comme il sent le vent tourner, il s'apprête à voter aux primaires socialistes, reniant ainsi son mentor : Nicolas Sarkozy. Comme quoi, l'argent n'a pas d'odeur ! Mais comme l'a dit le directeur de DPPR lors d'un CE : « *la cupidité est une valeur sûre* ». Il ne savait sans doute pas, à l'époque, qu'il parlait également pour le N°1 de l'entreprise.



Activités Sociales et Culturelles, les propositions CGT

Dans la perspective des élections professionnelles prévues le 22 novembre, la Commission Activités Sociales et Culturelles a pris l'initiative au CE de septembre de présenter deux résolutions pour permettre à la nouvelle commission, qui sera composée à l'issue de la mise en place du comité d'établissement fraîchement élu, de ne pas travailler dans la précipitation.

Pour ce faire, il est acté premièrement la prolongation des prestations en cours jusqu'à la fin 2011 et pour le premier trimestre 2012, en évitant ainsi une éventuelle coupure des prestations.

Nouvelle offre 2012

Deuxièmement sur proposition de la commission, le CE a validé la mise en place pour l'année 2012 d'un Pack Loisirs.

Cette nouvelle offre a pour but de promouvoir certaines prestations existantes mais encore trop ignorées des salariés avec des prestations dont la promotion n'est plus à faire. Le Pack Loisirs regroupe les prestations suivantes :

- Pratique sportive et culturelle
- Spectacles sportifs et culturels
- Cartes inter-CE
- Bricolage (location matériel et Auto constructeurs)
- Abonnement presse

Dorénavant, cette prestation sera soumise au Quotient Familial selon les 4 tranches définies ci-dessous

	TRANCHES DE QF	SOMME MAXI PAR SALARIE
A	0, 1, 2, 3	600,00 €
B	4, 5, 6, 7	500,00 €
C	8, 9, 10	400,00 €
D	11, 12, 13	300,00 €

Le taux de participation du CE RSI se fera de la façon suivante

- Pratique sportive et culturelle 70%
- Spectacles sportifs et culturels 50%
- Cartes inter-CE 70%
- Bricolage (location matériel et Auto constructeurs) 50%
- Abonnement presse proposé par le CE 70%
- Abonnement presse libre 50%

La CGT responsable

Pour 2012 et tout au long de la prochaine mandature, les membres CGT dans la commission continueront d'apporter leur contribution au travail collectif déjà réalisé dans le respect des idées et propositions de toutes les organisations syndicales avec le souci permanent de répondre aux aspira-

La Page du CE

tions des 11 000 salariés du périmètre, tout en respectant les contraintes budgétaires.

Nos propositions

Fort de l'expérience acquise au cours de cette mandature et des précédentes, et de l'écoute active des salariés lors des heures d'informations syndicale sur de nombreux sites, nous continuerons de défendre les propositions suivantes :

Des prestations au plus proche des salariés par le biais de conventions avec les comités d'établissements des directions Orange pour le développement d'activités culturelles et sportives de proximité sur une ou deux journées. Ces activités organisées par les CE de région sont souvent l'occasion de favoriser dans un cadre ludique les échanges entre salariés qui parfois travaillent sur un même site mais dont le rattachement à un comité d'établissement est différent au regard de leurs activités métier.

Nous continuons de réclamer la mise en place de CE de proximité dont le périmètre ne dépasse pas la région. En effet, un CE d'une taille nationale est une aberration. Chaque agent devrait être rattaché à un CE en fonction de sa situation géographique. A l'heure actuelle des salarié(e)s d'un même bâtiment peuvent se retrouver dans plusieurs CE différents.

Dans le cadre de la prestation vacances adultes nous organiserons des voyages de 7 jours et plus de type équitable et solidaire, sans concurrencer l'offre vacances du CCUES, à des coûts accessibles pour les salariés en favorisant les QF les plus bas dans la participation du CE, sans pour autant négliger les QF les plus élevés.

L'organisation de séjours de moins de 7 jours à l'autre bout du monde est une gabegie. Écologiquement cela est contraire au développement durable, financièrement c'est un non sens. La CGT propose de limiter les séjours de moins de 7 jours à des destinations proches. Nous proposons que le CE RSI refasse des voyages de 7 jours et plus notamment pendant les vacances pour répondre à une demande familiale. Nous souhaitons que cette offre vienne en complémentarité du CCUES sachant que le CE RSI prend en charge le pré et post acheminement alors que le CCUES ne le fait pas.

Nous souhaitons soutenir financièrement des projets humanitaires comme la tournée française en 2011 des mosaïstes palestiniens dont un certain nombre de salariés ont pu admirer le savoir faire lors des expositions et démonstrations organisées sur des sites France Télécom comme Lyon, Toulouse, Rennes, Marseille, Strasbourg et dans des écoles de quartiers sensibles.

Ce projet culturel était aussi une opportunité de faire connaître les produits locaux palestiniens exposés et vendus lors des manifestations organisées et soutenir économiquement cette activité.

La Page des DS

Projet Be Star, une insulte aux TSP dans les USEI !

Ce projet consiste à remplacer les caisses dans les boutiques, pas seulement d'un point de vue matériel comme en 2007, mais le avec le changement du logiciel (exit Vegas et bonjour Torex).

Ce projet va se dérouler en trois phases distinctes :

- Changement du matériel et du logiciel dans toutes les boutiques en 2012
- Généralisation encaissement sur les postes de travail des vendeurs en 2013
- Adaptation pour les boutiques franchisées (Photostation, Mobistore ...) en 2014 (prévision)

Concernant la première phase, il y aura un pilote en avril 2012 et la généralisation se fera à partir du 20 août et devra être terminée le 20 octobre. Cela concerne 650 boutiques et environ 1 400 caisses.

Une consultation a été lancée pour la fourniture et la mise en place du matériel. IBM a été retenue, et **contrairement au cahier des charges initial**, la DISU interviendra dans le processus de la façon suivante :

- Pré visite des sites par les **TSP de la DISU**
- Préparation des configurations du matériel par IBM
- Acheminement du matériel par IBM
- Déploiement dans les boutiques par IBM
- Maintenance des caisses par les **TSP de la DISU** (formation prévue de 100 TSP)

Le choix d'IBM pour assurer le déploiement est lié aux contraintes fortes exigées par la direction métier :

- Déploiement du lundi au jeudi avant 6h du matin ou après la fermeture
- Chaque Agence Distribution doit voir le déploiement dans ses boutiques réalisé par la même responsabilité (IBM ou DISU)
- Une Agence Distribution doit être basculée entièrement en 3 semaines (50 à 70 boutiques)
- Il faudra 10 intervenants par jour et par Agence Distribution
- Le déploiement ne pourra commencer avant le 20 août (voire le 20 septembre !) et devra être terminé le 20 octobre
- La direction métier refuse toute dérive dans le temps

Aujourd'hui la charge de travail des TSP ne permet pas d'envisager d'assurer la totalité du déploiement, en effet la DISU ne pourrait affecter à ce déploiement que 8 techniciens par Directions d'Intervention, soit pour deux Agences Distribution.

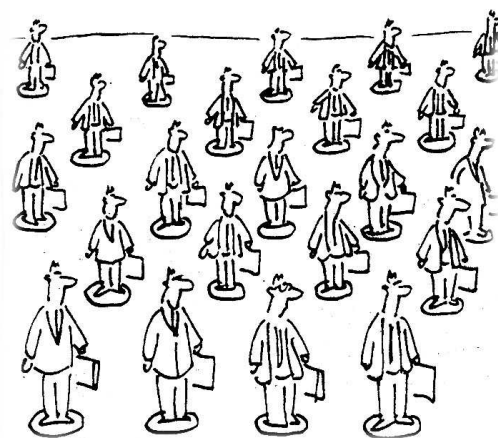
La DISU a proposé à la direction métier d'assurer le déploiement d'une Agence Distribution par Direction d'Intervention en province, le déploiement dans les salles de formation, dans salles de recette et dans les « studios ». A la date de la dernière Commission DISU, la direction métier ne s'était pas encore prononcée. Le contrat passé avec IBM précise que 80 à 100% du déploiement doit lui être confié, or la proposition DISU ferait passer ce pourcentage à 60%, il existe donc un risque de dénonciation du contrat.

Concernant le niveau 2, il sera assuré dans un premier temps par IBM et transféré à la DISU rapidement.

Nous sommes intervenus pour dénoncer les choix faits privilégiant la sous traitance. La Direction Métier en imposant autant de contraintes interdit, de fait, que ce déploiement puisse être réalisé en interne ! La CGT a insisté sur le fait que les TSP ont su se mobiliser dans de tels cas. Même si la DISU en a convenu, et a regretté le fait de ne pas pouvoir tout faire, cela ne suffit pas ! D'autant que le scénario du déploiement sur un seul mois, soit en 16 jours de travail va entraîner des problèmes graves ! Nous espérons que la direction métier acceptera la proposition de la DISU pour conserver le déploiement sur 4 Agences Distribution, et nous faisons ici le pari, que dans ce cas de figure le déploiement sera réussi sur ces AD !

D'autre part, on constate qu'en 2007 lorsque les TSP ont assuré le déploiement des nouvelles caisses dans toutes les boutiques (et il y en avait plus !), ils étaient 695, tandis qu'avec les purges de 2008 et 2009 (le mot n'est pas trop fort), ils se retrouvent à 447 à la fin août 2011.

C'est donc bien la DISU qui s'est mise en situation de ne pas pouvoir répondre aux exigences des directions métier !



Les TSP ne sont pas des pions !

Elus et Mandatés RSI France

DS RSI France

Aubinais Didier	USEI Ouest
Chaudrel Maurice	DESI
Drochon Jean Michel	UPR Sud Ouest
Escaich Patrick	UPR Sud Ouest
Jacquot Didier	UPR Nord Est
Karas Frédéric	USEI Est
Le Saux Yannick	DERX
Maillard Jean René	USEI Est
Romain Jean Claude	UPR Sud Ouest
Tual Jean Paul	UPR Ouest

Elus au CE RSI France

Aubinais Didier	USEI Ouest
Baptiste Dominique	DECI
Chauvière Jacky	USEI Ouest
Darcq Gilles	UPR Sud Est
Dréano Noël	UPR Ile de France
Guillotte Jean François	DECI
Karas Frédéric	USEI Est
Laronze Christophe	DESI
Maillard Jean René	USEI Est
Maurin Marc	UPR Sud Ouest
Tonini Marie France	UPR Nord Est

Proximité Efficacité

Nous pensions, à tort apparemment, que cette année permettrait encore une progression au travers des orientations grâce à plusieurs facteurs.

L'école des métiers dans le giron de DTF, l'apparence volontariste des ambitions du groupe, les articles des différents accords en faveur de la formation nous permettaient d'espérer des orientations porteuses non seulement des principaux projets (par ailleurs parfaitement déclinés) mais de méthodologies de formation, de projets innovants dans la dispense de formation et intégrant les accords.

La CGT est déçue par ces orientations qui semblent être entrées dans une certaine routine qui est peut être le signe du retour à l'immobilisme.

La mise en œuvre du 'shadowing' (incitation de la gente féminine à s'engager dans des filières techniques) est plus de la publicité pour réussir la priorité 4 d'Orange France qu'une réelle action concrète.

Nous avons précisé en 2010 que nous serions vigilants sur la mise en œuvre sur le terrain des promesses des orientations au travers du plan sur les points suivants :

- Des formations adaptées à l'exercice du métier au bon moment avec des durées satisfaisantes. Constat : Pas d'avancée.
- L'identification, la formation et la reconnaissance des tuteurs. Constat : Hors tuteur apprentis pas d'avancée
- Des formations de proximité avec déplace-

Orientations Formations 2012 : NON !

ment des formateurs. Constat : pas de grandes avancées

- Le refus des DIF dans les unités. Constat : Toujours de gros soucis de compréhension ou d'information des managers.
- La formation des managers aux nouvelles pratiques FT (Charte de management du groupe). Constat : Que cette formation pour certains managers peut se résumer à la formule célèbre qu'on ne peut pas faire boire un âne qui n'a pas soif.
- Les formations pour les apprentis. Constat : Pas de retour
- Les offres faites à nos collègues féminines. Constat : Pas suffisantes
- Les actions innovantes pour permettre à nos collègues handicapés d'accéder à des formations. Constat : Pas d'information réelle sur le sujet.
- Souplesse des formations pour respecter l'équilibre entre vie professionnelle et privée. Constat : hormis la formation « développer son efficacité personnelle et professionnelle », dans le cadre du DIF qui a progressé, mais cela ne répond pas à notre demande pas d'information.
- Faciliter un plus large accès aux langues étrangères. Constat : progression mais dans le DIF.

Les éléments que nous avons cité ne sont pas à mettre au débit des responsables formations de DTF, car la formation est l'affaire de tous, du responsable d'unité, du responsable RH (le conseiller formation doit être à plein temps sur cette activité), des responsables de départements et de groupes.

Les difficultés, les manques de formations, l'adaptation et les solutions innovantes doivent aussi venir des unités.

La formation n'est pas encore une réelle priorité de nos responsables d'unités.

Suite à ce constat la délégation CGT a émis un avis négatif sur les orientations de la formation pour 2012.

Des dirigeants cupides

A France Télécom, les cadres ont mis la main à la poche, puisque les bonus variables du 1er semestre 2011 sont en baisse sensible, avec 100 € de moins pour la bande Dbis, 110 € pour la bandes E, et 310 € pour les bandes F et G (baisse moyennes constatées). Ces baisses représentent plus de 6 millions d'€ pour l'ensemble des cadres. Elles sont expliquées dans les services, par des résultats décevants au niveau France Télécom ...

Pourtant, les 10 plus hauts salaires de France Télécom se sont octroyés une hausse de salaire de 26%, soit environ 9 millions d'€ ! Curieusement, les résultats décevants seraient donc dus aux cadres de France Télécom mais pas à ses dirigeants, qui gèrent pourtant la stratégie de l'entreprise !

Il est vrai qu'avec un PDG se disant prêt à payer 3% d'impôts supplémentaires, on atteint là le summum de l'hypocrisie !

